

Böttcher, Wolfgang; Krüger, Heinz-Hermann

**Book**

## Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung: Eine quantitative und qualitative Studie

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 234

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Böttcher, Wolfgang; Krüger, Heinz-Hermann (2009) : Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung: Eine quantitative und qualitative Studie, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 234, ISBN 978-3-86593-124-5, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116455>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Bildung und Qualifizierung

Wolfgang Böttcher | Heinz-Hermann Krüger

# Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung

Wolfgang Böttcher | Heinz-Hermann Krüger  
unter Mitarbeit von Timm Liesegang | Daniela Winter | Rolf Strietholt  
Annetta Kessel | Marie Schirner

## **Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung**

– Eine quantitative und qualitative Studie –



Wolfgang Böttcher | Heinz-Hermann Krüger  
unter Mitarbeit von Timm Liesegang | Daniela Winter  
Rolf Strietholt | Annetta Kessel | Marie Schirner

## **Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung**

- Eine quantitative und qualitative Studie –
- Eine explorative Studie –



edition der Hans-Böckler-Stiftung 234

© Copyright 2009 by Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf  
Printed in Germany 2009  
ISBN: 978-3-86593-124-5  
Bestellnummer: 13234

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,  
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,  
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkung</b>	<b>13</b>
<b>0 Zusammenfassung</b>	<b>15</b>
<b>1 Einleitung: Ausgangslage, Forschungsstand, Fragestellung</b>	<b>19</b>
<b>2 Die quantitative Teilstudie</b>	<b>23</b>
2.1 Ziele und methodisches Vorgehen	23
2.2 Sozialstatistische Beschreibung der Akteure der Kollegs	30
2.2.1 Die Stipendiaten	30
2.2.2 Die Hochschullehrer	34
2.2.3 Zusammenfassung	34
2.3 Die Promotionsphase	35
2.3.1 Zeit und Promotion	36
2.3.2 Wissenschaftlicher Output während der Promotionsphase	37
2.3.3 Unterbrechung und Abbruch der Promotion	38
2.3.4 Zusammenfassung	40
2.4 Strukturelle Aspekte des Kollegs	41
2.4.1 Ausstattungsmerkmale der Kollegs	41
2.4.2 Zufriedenheit mit der Infrastruktur und den Arbeitsbedingungen des Kollegs	43
2.4.3 Präsenzpflcht	44
2.4.4 Residenzpflcht	45
2.4.5 Zusammenfassung	45
2.5 Internationalität und Interdisziplinarität	46
2.5.1 Internationalität	46
2.5.2 Interdisziplinarität	47
2.5.3 Zusammenfassung	49
2.6 Das Promotionsstipendium	49
2.6.1 Vor der Promotion	50
2.6.2 Während der Promotion	52
2.6.3 Kontakt der Hochschullehrer zur HBS	56

2.6.4	Zusammenfassung	57
2.7	Fragen zu gewerkschaftlichen und HBS-spezifischen Aspekten	58
2.7.1	Gewerkschaftliche und HBS-spezifische Aspekte im Kontext der Kollegs	59
2.7.2	Einstellung zu Gewerkschaften	60
2.7.3	Engagement der Stipendiaten	61
2.7.4	Zusammenfassung	63
2.8	Berufseinstieg	63
2.8.1	Promotions- und berufsspezifische Aspekte	64
2.8.2	Wissenschaftlicher Output	66
2.8.3	Zusammenfassung	67
2.9	Schlüsselqualifikationen	68
2.10	Beweggründe für die Promotion	71
2.10.1	Gründe für die Aufnahme einer Promotion	71
2.10.2	Promotionstypen	73
2.10.3	Zusammenfassung	75
2.11	Einbindung in die Universität	76
2.11.1	Bekanntheit und Einbindung aus Sicht der Hochschullehrer	76
2.11.2	Die Einbindung der Promovenden	77
2.11.3	Zusammenfassung	79
2.12	Assoziierte Promovierende	79
2.13	Mitbestimmung und Gestaltung der Promotionskollegs als Prozessmerkmal	81
2.13.1	Strukturen zur Mitbestimmung	81
2.13.2	Mitbestimmungsbereiche	82
2.14	Betreuung und Zusammenarbeit	83
2.14.1	Die »offizielle« Betreuungsstruktur	84
2.14.2	Die erweiterte Betreuungsstruktur in Promotionskollegs	86
2.14.3	Die Ausbildungs- und Betreuungsqualität aus Sicht der Promovenden	87
2.14.4	Ein Modell zur Erklärung der Betreuungsqualität	88
2.14.5	Zusammenfassung: Betreuung und Zusammenarbeit	91
2.15	Studienprogramme	92

2.15.1	Strukturelle Aspekte	92
2.15.2	Die inhaltliche Gestaltung	93
2.15.3	Zum Nutzen für die Promovierenden	95
2.15.4	Zusammenfassung	97
2.16	Ein Modell zur Erfassung der Qualität von Promotionskollegs	98
2.16.1	Die Kollegqualität aus Sicht der Promovenden	98
2.16.2	Zusammenfassung	101
2.16.3	Einflussvariablen auf die Promotionsdauer	102
2.16.4	Zusammenfassung	108
<b>3</b>	<b>Forschungsdesign und zentrale Resultate der qualitativen Teilstudie</b>	<b>111</b>
3.1	Ziele und methodisches Vorgehen	111
3.2	Die Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung aus Sicht der Hochschulleitungen	114
3.2.1	Kollegstandorte und Ablauf der Befragung	114
3.2.2	Beschreibung der zentralen Ergebnisse	115
3.3	Die Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung aus der Binnensicht der Beteiligten – Kurzporträts zu den qualitativ untersuchten Kollegstandorten	118
3.3.1	Das Promotionskolleg A-Stadt/B-Stadt	119
3.3.2	Das Promotionskolleg Ca-Stadt	122
3.3.3	Das Promotionskolleg E-Stadt	126
3.3.4	Das Promotionskolleg H-Stadt/F-Stadt	130
3.3.5	Das Promotionskolleg K-Stadt	133
3.3.6	Das Promotionskolleg S-Stadt	137
3.3.7	Das Promotionskolleg T-Stadt	140
3.3.8	Das Promotionskolleg Y-Stadt/V-Stadt	143
3.4	Vergleich der Kollegs – Besonderheiten und generelle Trends	147
<b>4</b>	<b>Verbindung und Vergleich der Ergebnisse der quantitativen und der qualitativen Teilstudie</b>	<b>155</b>
4.1	Ziele und methodisches Vorgehen	155
4.2	Ergebnisse der Triangulation	156
4.2.1	Kollegs an mehreren Standorten und Kooperation der Doktoranden und Doktorandinnen	156

4.2.2	Interdisziplinäre Breite und inhaltlicher Austausch der Doktoranden	158
4.2.3	Einbindung der Doktoranden in die Hochschule sowie Partizipation im Kolleg und Zufriedenheit	159
4.2.4	Zeitliche Belastungen neben der Dissertation und Promotionsdauer	161
4.2.5	Wirkungen der Kollegs in die Gewerkschaften aus der Sicht der Doktoranden und Doktorandinnen	162
<b>5</b>	<b>Empfehlungen zur Reform der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung</b>	<b>165</b>
5.1	Empfehlungen für die Verbesserung der Gestaltung der Kollegs	165
5.2	Empfehlungen an die Universitäten mit HBS-Promotionskollegs	168
5.3	Empfehlungen an die Hans-Böckler-Stiftung bzw. die Gewerkschaften	169
<b>6</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>173</b>
	<b>Autorenverzeichnis</b>	<b>177</b>
	<b>Über die Hans-Böckler-Stiftung</b>	<b>181</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Analysemodell der quantitativen Teilstudie	24
Abb. 2:	Gründe für phasenweise Unterbrechung bzw. Aufgabe der Promotion (N=81)	39
Abb. 3:	Ausstattungsmerkmale des Kollegs (N=145, aggregierte Kollegebene)	42
Abb. 4:	Einschätzung durch die Promovierenden (N=168) und durch die Dozenten (N=69), inwieweit Aspekte einer internationalen Ausrichtung im Kolleg nachdrücklich nahegelegt oder sogar vorgeschrieben waren (in Prozent)	47
Abb. 5:	Überwiegende oder vollständige Zustimmung durch die Promovierenden (N=167) und durch die Dozenten (N=69) bezüglich interdisziplinärer Aspekte (in Prozent)	48
Abb. 6:	Auf welche Weise wurde von der Förderungsmöglichkeit erfahren (N=168, Individualebene)	50
Abb. 7:	Gründe für die Beantragung eines Stipendiums bei der HBS und deren überwiegende oder volle Zustimmung (in Prozent)	51
Abb. 8:	Zustimmung zu einzelnen Elementen der HBS-Promotionsförderung (in Prozent)	55
Abb. 9:	Arbeitsplatzkategorie (N=61)	65
Abb. 10:	Einschätzung der gezielten Förderung von Schlüsselqualifikationen durch die Kollegs im Vergleich zwischen Stipendiaten und Dozenten	69
Abb.11:	Promovendentypen – Beweggründe für die Aufnahme der Promotion (Promovendenangaben; N=301)	74
Abb. 12:	Promovendentypen – Beweggründe für die Aufnahme der Promotion; Promovendenangaben; Die Angaben zur Einzelförderung beruhen auf eigenen Berechnungen mit den Daten der Befragung von Enders (2005), N=301	75
Abb. 13:	Die Beteiligung der Promovierenden an unterschiedlichen universitären Aufgaben (Promovendenangaben; N=163)	78
Abb. 14:	Einflussmöglichkeiten der Doktoranden aus Hochschullehrer- und Promovendensicht; aggregierte Hochschullehrer- (N=25) und Promovendenangaben (N=29)	78

Abb. 15: In die Betreuung der Promovenden investierte Zeit in Stunden pro Woche (Hochschullehrerangaben; N=58)	83
Abb. 16: Die Charakterisierung der Betreuungssituation der Promovenden (Hochschullehrerangaben; N=70)	85
Abb. 17: Die Charakterisierung der Betreuungssituation der Promovenden (Hochschullehrerangaben; N=167)	87
Abb. 18: Modell zur Erklärung der Betreuungsqualität (Promovendenangaben; N=165)	90
Abb. 19: Ausgestaltung der Studienseminare: Die reale und gewünschte Bedeutung unterschiedlicher Veranstaltungstypen; (aggregierte Promovendenangaben; N=29)	94
Abb. 20: Modell zur Erklärung der Ausbildungsqualität; (Promovendenangaben; N=165)	100
Abb. 21: Modell zur Erklärung der Promotionsdauer (Promovendenangaben; N=149)	105
Abb. 22: Modell zur Erklärung der Kooperation der Promovierenden mithilfe struktureller Bedingungen; (Promovendenangaben; N=135; 26 Kollegs)	158
Abb. 23: Modellierung des Zusammenhangs zwischen Interdisziplinarität und Kooperation (Promovendenangaben; N=165)	159
Abb. 24: Vorhersage der Ausbildungsqualität durch die Mitbestimmung im Kolleg und die Eingebundenheit in die Universität (Promovendenangaben; N=166)	160

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Altersverteilung der aktuell Promovierenden (in Prozent)	31
Tab. 2:	Höchster Bildungsabschluss der Eltern	32
Tab. 3:	Stand der Promotion (N=168)	36
Tab. 4:	Wissenschaftlicher Output während der Promotionsphase	38
Tab. 5:	Zufriedenheit mit der Infrastruktur und den Arbeitsbedingungen des Kollegs	43
Tab. 6:	Kreuztabelle der Promovierenden- und Dozentenangaben bezüglich der geforderten und als sinnvoll erachteten (in Klammern) Präsenzpflcht im Kolleg (Individualebene)	44
Tab. 7:	Bekanntheit, Information und Teilnahme an HBS-spezifischen Angeboten unterteilt in Gruppen der aktuellen Stipendiaten, der Ehemaligen sowie insgesamt (in Prozent, Anzahl N in Klammern)	53
Tab. 8:	Erneute Entscheidung für ein HBS-Promotionsstipendium (N=167, in Prozent)	56
Tab. 9:	Bereiche, in welchen die Dozenten aktuell bzw. früher mit der HBS zu tun haben bzw. hatten	57
Tab. 10:	Gewerkschaftliche und HBS-spezifische Aspekte im Kolleg	59
Tab. 11:	Engagement der Stipendiaten vor und während der Promotion	61
Tab. 12:	Engagement der ehemaligen Stipendiaten nach der Promotion	62
Tab. 13:	Jahresbruttoeinkommen aus Haupt- und Nebentätigkeiten in Euro zusammengefasst (N=69, in Prozent)	66
Tab. 14:	Wissenschaftlicher Output der Ehemaligen während der Promotionsphase und nach Abschluss im Vergleich	67
Tab. 15:	Gründe für den Beginn einer Promotion (Promovendenangaben; N=170)	72
Tab. 16:	Einschätzung der Promovenden zur eigenen Betreuungsqualität; (Promovendenangaben; N=154)	88
Tab. 17:	Nutzen der Studienprogramme für die Dissertationsvorhaben (Promovendenangaben; N=163)	95
Tab. 18:	Regressionsanalyse zur Vorhersage des Nutzens der Studienprogramme (aggregierte Dozenten- und Promovendendaten; N=29)	96

Tab. 19: Häufigkeit in der Informationen über die Gewerkschaft/HBS im Kolleg verteilt werden (Promovendenangaben, N=162)	162
Tab. 20: Häufigkeit in der gewerkschaftliche Themen im Kolleg besprochen werden (Promovendenangaben, N=162)	162

## Vorbemerkung

In diesem Bericht werden die Ergebnisse eines Evaluationsprojektes referiert, das aus einer quantitativen und einer qualitativen Teilstudie besteht. Ziel des Projektes war es, unterschiedliche Aspekte der Qualität der von der Hans-Böckler-Stiftung im vergangenen Jahrzehnt an verschiedenen deutschen Universitäten eingerichteten Promotionskollegs zu untersuchen. Das Projekt wurde von Juni 2007 bis Oktober 2008 von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell gefördert.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Zunächst (Kapitel 1) werden die Ausgangslage und der Forschungsstand zum Thema der Graduiertenkollegs in Deutschland in knappen Zügen beschrieben. In den folgenden Kapiteln dieses Berichtes werden nun die forschungsmethodischen Zugänge sowie zentrale Ergebnisse der Evaluationsuntersuchung vorgestellt. Kapitel 2 erläutert Fragestellungen, Methode und Ergebnisse der quantitativen Teilstudie. In Kapitel 3 werden methodische Zugänge der qualitativen Teilstudie referiert und exemplarisch acht Fallporträts der hierfür ausgewählten 10 Kollegs gezeichnet. Vergleiche zwischen den Kollegs lassen auf einige verallgemeinerbare Thesen schließen, die wir in Kapitel 4 einer statistischen Prüfung unterziehen. Sowohl die gemeinsame Entwicklung der Forschungsinstrumente, verschiedene Diskussionsrunden zwischen den qualitativ und quantitativ forschenden Evaluationsteams und schließlich der Versuch, anhand ausgewählter qualitativ generierter Thesen statistische Zusammenhangsanalysen zu erstellen, zeigt, dass es sich bei dieser Evaluationsstudie nicht um eine schlichte Addition zweier unterschiedlicher Forschungslogiken handelt. Im 5. Kapitel schließlich versucht das Evaluationsteam auf Grundlage seiner Befunde, einige Empfehlungen für die weitere Gestaltung der HBS-Kollegs zu begründen. Damit gehen wir – auf Wunsch des Auftraggebers – einen Schritt über den Kernauftrag einer Evaluation hinaus. Wir glauben, dass unsere Empfehlungen aber nicht nur für die Qualitätsentwicklung der HBS-Kollegs nützlich sein dürften, wir sind auch davon überzeugt, dass die datengestützten Vorschläge auch Grundlage für Diskussion über die zukünftige Weiterentwicklung des Kolleg-Modells sein können.

Material, das nicht in diesem Bericht dokumentiert ist, findet sich im Anhang: die verschiedenen Erhebungsinstrumente unserer Untersuchung sowie ausführlichen Fallporträts der in der qualitativen Teilstudie untersuchten zehn Promotionskollegs.

Wie bei den meisten Projekten dieser Art sind mehr Personen an dem gesamten Prozess beteiligt als das Inhaltsverzeichnis dieses Berichts ausweisen kann. Zunächst möchten wir uns bei den Promovierenden sowie bei den Professorinnen und Professoren und den Kollegsprechern und -sprecherinnen bedanken, die bereitwillig die umfangreichen Fragebögen ausgefüllt haben. Bedanken möchten wir uns zudem bei den 21 Prorektoren und Institutsleitungen an den universitären Standorten von HBS-Kollegs, die an unserer Expertenbefragung zur Wirkung der Promotionskollegs in ihrem jeweiligen Hochschulkontext teilgenommen haben.

Unser besonderer Dank gilt zudem den Promovierenden und Hochschullehrern von jenen zehn Promotionskollegs der HBS, die sich an den ausführlichen Gruppendiskussionen beteiligt haben.

Neben den vorne genannten Autorinnen und Autoren hat Dipl.-Päd. Katharina Walter aus Halle in der Anfangszeit des Projektes mitgearbeitet. Das Evaluationsteam dankt den am Projekt interessierten und uns unterstützenden Mitarbeitern der Hans-Böckler-Stiftung: Iris Henkel, Dr. Wolfgang Jäger, Uwe-Dieter Steppuhn und Werner Fiedler. Unser besonderer Dank gilt Werner Fiedler, der uns kritisch und beratend zu Seite stand, ohne sich einzumischen. Dank gilt auch Mitarbeitern im »Hintergrund«, die Interviews transkribiert, Daten eingegeben oder Texte formatiert haben: Susanne Lindemann, Martina Zindel, Dominique Dobiosen und Natalie Arndt.

Schließlich schulden wir auch den Kollegiaten und Dozenten Dank, die sich an der Studie mit ihren Beiträgen im Rahmen von Workshops besondere engagiert haben. Ihnen verdanken wir wichtige Hinweise für die Gestaltung unserer Instrumente und die Interpretation der Ergebnisse. Die Schuld für mögliche Fehler oder Unzulänglichkeit liegt allerdings ausschließlich bei uns.

Den Vorgaben des Verlages folgend, haben wir im Text für Pluralbildungen durchgängig eine grammatikalisch männliche Form gewählt: Wird von Kollegiaten, Professoren oder Studenten gesprochen, handelt es sich um ein generisches Maskulinum.

## 0 Zusammenfassung

In diesem Bericht werden die zentralen Ergebnisse einer breit angelegten Evaluationsstudie vorgestellt, in der erstmals die Rahmenbedingungen, Prozesse und Output-Effekte der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung im Rahmen einer quantitativen und qualitativen Studie untersucht wurden. An der standardisierten Befragung haben sich über 170 Promovierende und 72 Professoren aus den 21 Kollegstandorten sowie alle Kollegsprecher beteiligt. Darüber hinaus wurden Befragungen der Hochschul- bzw. Institutsleitungen aller Kollegstandorte und Gruppendiskussionen mit den Doktoranden und Professoren aus zehn exemplarisch ausgewählten Kollegs durchgeführt. Die Ergebnisse der Auswertung dieser Gruppendiskussionen wurden auf die Resultate aus der quantitativen Befragung bezogen. In dieser Zusammenfassung werden ausgewählte zentrale neue Botschaften skizziert, die vor allem für Entscheidungsträger in den Gremien der Hans-Böckler-Stiftung sowie in den Universitäten und Kollegs von großem Interesse sein könnten:

- (1) Doktoranden in den Kollegs promovieren zwar nicht unbedingt schneller als jene aus der Einzelförderung der HBS, aber sie brechen ihre geplanten Dissertationsprojekte seltener ab. Kollegs können einen Rahmen zur Bewältigung von Arbeitskrisen bieten.
- (2) Etwa die Hälfte der Promovierenden aus den Kollegs mündet nach Abschluss der Dissertation in die Arbeitsfelder von Forschung und Wissenschaft ein.
- (3) Die Mitwirkung in für das Dissertationsthema relevanten Forschungsprojekten und die Durchführung von universitären Lehrveranstaltungen zum Thema der Dissertation ist für die Promovierenden in den Kollegs hilfreich und verzögert nicht die Abgabe der Promotion. Andere universitäre Arbeits-, Gremien- und Lehrbelastungen jedoch behindern den Fortgang der Erstellung der Dissertationsschrift.
- (4) Während der Promotionsphase findet durch die Mitarbeit in den Kollegs und in den stipendiatischen Gremien der HBS nur bei einem Teil der Doktoranden ein weiterer Politisierungsprozess statt. Das ehrenamtliche Engagement geht – vermutlich aus zeitlichen Belastungsgründen – zurück.
- (5) Insbesondere die qualitativen Teilanalysen zu den Kollegs haben verdeutlicht, dass die Kooperation zwischen den Kollegs und dem Promotionsauswahlausschuss der HBS bei dem doppelten Auswahl- und Aufnahmeverfahren

in den vergangenen Jahren schlecht funktioniert hat und hier ein dringender Reformbedarf besteht.

- (6) Durch die Einrichtung von HBS-Kollegs an Universitäten werden für die Promovierenden zusätzliche materielle Ressourcen geboten, wie z.B. Arbeitsplätze, Computer, weitere technische Geräte und Sachmittel.
- (7) Die HBS-Kollegs bieten den Doktoranden zusätzliche formelle und informelle Netzwerke, z.B. durch die Einrichtung von Mikro-AGs durch die Promovierenden und durch die Erweiterung des klassischen Betreuungsverhältnisses durch die übrigen Hochschullehrer im Kolleg. Deren Kompetenzen werden aber noch zu selten von den Doktoranden genutzt werden.
- (8) Die interdisziplinäre Kooperation und Kommunikation in den Kollegs wird von den Promovierenden insgesamt sehr positiv beurteilt. Sie hat jedoch auch Grenzen, wenn die beteiligten Fachdisziplinen und die Themen in den Kollegs zu sehr streuen.
- (9) Die internationale Ausrichtung und die Abfassung von Publikationen in englischer Sprache sind in den bisherigen Promotionskollegs noch zu wenig ausgeprägt, auch wenn einzelne Kollegs bereits internationale Themen aufgreifen und internationale Fachtagungen durchführen.
- (10) Die Zufriedenheit der Promovierenden mit der Arbeit im Kolleg ist dann besonders hoch, wenn partizipative Strukturen in den Kollegs institutionalisiert sind. Dazu gehören vor allem die Mitbestimmung der Kollegiaten bei der Auswahl der Themen der Seminarangebote, der Gastreferenten, der Tagungen und Workshops.
- (11) Ein optimales Studienprogramm für ein Kolleg sollte etwa zwei Studientage pro Monat zeitlich in Anspruch nehmen. Besonders nachgefragt sind von den Promovierenden Methodenseminare, Klausurtagungen, Lektürekurse sowie Sommerschulen mit einem Schwerpunkt auf der Auswertung von empirischem Material.
- (12) Promotionsstudiengänge konfliktieren mit Kollegstrukturen und erweisen sich nur in den Fällen als sinnvoll, wo sie sich in Gestalt von Weiterbildungsstudiengängen an Promovierende mit einem methodischen oder theoretischen Nachqualifizierungsbedarf richten.
- (13) Nur über die Einrichtung einer Kollegstruktur wird die HBS in den Universitäten und in den Fachdisziplinen wahrgenommen. Nur bei Vorhandensein einer Kollegstruktur besteht zudem die Chance, sich in die gegenwärtig an

den Universitäten etablierenden Graduiertenschulen institutionell zu integrieren.

- (14) Kontakte und Kommunikation zwischen den Kollegs und den Gewerkschaften bestehen gegenwärtig zumeist nur über einzelne Personen. Die mangelnde Vernetzung mit den Gewerkschaften steht in einem kritischen Verhältnis zu den gewerkschaftlich orientierten Kriterien für die Aufnahme in ein Kolleg.



# 1 Einleitung: Ausgangslage, Forschungsstand, Fragestellung

Seit Mitte der 1990er Jahre wird in den Diskussionen um die wissenschaftliche Nachwuchsförderung wiederholt auf verschiedene strukturelle Defizite und Problemlagen der Promotionsphase aufmerksam gemacht:

- die wissenschaftliche und soziale Isolation und das »Einzelkämpfertum« der Doktoranden – vor allem in den Geistes- und Sozialwissenschaften,
- die fehlende Einbindung in Forschungszusammenhänge,
- die damit verbundenen Gefahren einer zu starken Spezialisierung, einer Verfehlung der Themenstellungen oder der Wahl unangemessener Forschungsmethoden,
- die Dauer der Promotionsphase und das hohe Promotionsalter der Absolventen,
- die damit verschlechterten Berufs- und Karrierechancen sowie
- die nachlassende Attraktivität deutscher Hochschulen für Nachwuchswissenschaftler<sup>1</sup>.

Forderungen nach einer Reform der Doktorandenausbildung sind virulent und vielfältig. Um besonders qualifizierte Doktoranden aller wissenschaftlichen Disziplinen effektiver fördern zu können, die Promotionszeiten zu verkürzen und auch ausländische Nachwuchsforscher nach Deutschland zu locken, führte die DFG 1990, orientiert am Vorbild einer strukturierten Doktorandenausbildung des angelsächsischen Systems, Graduiertenkollegs als Reformprogramm ein.<sup>2</sup> Diese Form des strukturierten Promovierens wird auch vom Wissenschaftsrat empfohlen.<sup>3</sup>

Die regelmäßig durchgeführten statistischen Erhebungen der DFG zeigen, dass das Graduiertenkolleg-Modell durchaus erfolgreich ist. Der Anteil der Absolventen liegt mit durchschnittlich 30,4 Jahren knapp zwei Jahre unter dem bundesdeutschen Durchschnittsalter aller erfolgreich Promovierenden, die durchschnittliche Promotionsdauer ist einige Monate geringer und der Anteil ausländischer Studierender liegt bei den Kollegs inzwischen bei 28 Prozent.<sup>4</sup> Allerdings

1 Vgl. Krüger/Fabel-Lamla 2005, S. 178.

2 Vgl. auch Walker 2008; Grunert/Rasch 2006; Woodward u.a. 2004.

3 Vgl. Wissenschaftsrat 2002.

4 Vgl. DFG 2004, S. 24.

zeigt eine im Sommer 2001 von der DFG initiierte Online-Befragung von insgesamt 1133 Kollegiaten an 340 Kollegs aber auch Schwachpunkte in der Qualität der Kollegarbeit auf. Neben einer intensiveren Integration in das unmittelbare Arbeitsumfeld der Hochschule sowie einer stärkeren Einbindung in Publikationsaktivitäten wurde häufig auch eine Intensivierung des internationalen Austauschs gewünscht. Auch fühlten sich Nachwuchswissenschaftlerinnen teilweise nicht mit der gleichen Intensität wie ihre männlichen Kollegen betreut. Zudem scheint die Unterstützung bei der beruflichen Karriereplanung verbesserungsfähig.

Nach dem Vorbild der von der DFG geförderten Graduiertenkollegs haben inzwischen andere Begabtenförderungswerke, wie die Hans-Böckler-Stiftung, die Heinrich-Böll-Stiftung, die Konrad-Adenauer-Stiftung sowie das Evangelische Studienwerk e.V. Villigst begonnen, neben der Einzelförderung auch Promotionsverbände bzw. Kollegs mit thematischen Forschungsschwerpunkten einzurichten. Insgesamt gesehen ist jedoch die Anzahl der in den Kollegs geförderten Stipendiaten in den Begabtenförderungswerken verglichen mit den über 6000 Doktoranden der DFG noch recht gering.<sup>5</sup>

Eine Vorreiterrolle bei der Einrichtung von Promotionskollegs im Rahmen der Begabtenförderungswerke nahm im letzten Jahrzehnt die Hans-Böckler-Stiftung wahr. Die Hans-Böckler-Stiftung hat bereits Mitte der 1990er Jahre erste Kollegs eingerichtet und bisher 28 Promotionskollegs gefördert. Außerdem hat die Hans-Böckler-Stiftung in den vergangenen Jahren eine institutionelle Kooperation mit einem Forschungszentrum in Essen (Kulturwissenschaftliches Institut) sowie mit drei Graduiertenzentren in Bremen, Gießen und Halle/Magdeburg realisiert. Insgesamt haben sich bislang rund 120 Professorinnen und Professoren in den Kollegs und institutionellen Kooperationen wissenschaftlich engagiert und circa 230 Doktoranden wurden bzw. werden in den Kollegs mit Stipendien von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt.

Eine systematische Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung wurde bislang jedoch noch nicht durchgeführt. Die quantitative Studie von Jürgen Enders, bei der insgesamt 142 Promotionsstipendiaten der Absolventenjahrgänge 1997-2000 sowie deren Betreuer und Vertrauensdozenten befragt wurden, liefert zwar wichtige Hintergrundinformationen zu den biografischen Werdegängen, zur Betreuungssituation und zu den beruflichen Einmündungsprozessen ehemaliger Promotionsstipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung.<sup>6</sup>

5 Vgl. DFG 2004.

6 Vgl. Enders 2005.

Die faktische Situation in den Promotionskollegs kommt in dieser Untersuchung jedoch nicht in den Blick. Allerdings wird in dieser Studie gefordert, die Erfahrungen mit den Promotionskollegs und verwandten Einrichtungen zukünftig genauer zu untersuchen.<sup>7</sup> Auch die qualitativ-explorativ angelegte und von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierte Studie von Hein, Hovestadt und Wildt, bei der im Jahre 1996 16 problemzentrierte Interviews mit Hochschullehrern und 22 Gruppendiskussionen mit Kollegiaten aus acht DFG-Graduiertenkollegs aus den geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereichen durchgeführt wurden, liefert zwar wichtige Hinweise zu den Struktur- und Prozessmerkmalen der Qualität von Kollegarbeit.<sup>8</sup> Sie hat für die hier geplante Untersuchung jedoch eher den Status einer historischen Vorläuferstudie.

Was gegenwärtig fehlt, ist eine aktuelle Studie, die die strukturellen Rahmenbedingungen, die Prozessqualität sowie die Effekte und Outputs der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Promotionskollegs nach einer inzwischen über zehnjährigen Laufzeit in den Blick nimmt. Genau an diesem Forschungsdefizit setzt die von uns durchgeführte quantitativ und qualitativ angelegte Evaluationsstudie an. Ziel der Untersuchung war es, sowohl die äußeren Rahmenbedingungen, die Binnenstrukturen als auch die Output-Effekte der Kollegs in den Blick zu nehmen und auf der Basis dieser empirischen Analysen Vorschläge für die Weiterentwicklung und Verbesserung der Kollegförderung der Hans-Böckler-Stiftung zu machen.

Zur Vorbereitung der Studie wurde im Mai 2007 gemeinsam mit dem Evaluationsteam und den Vertretern der Hans-Böckler-Stiftung, der Gewerkschaften sowie den an den Kollegs beteiligten Promovenden und Hochschullehrern ein Workshop durchgeführt. In diesem Rahmen entstand für die quantitative Teilstudie in einer vorläufigen Fassung das inhaltliche Arbeitsmodell. Darüber hinaus wurden die Themen für die qualitativen Gruppendiskussionen auf diesem Workshop eruiert. Die Studie begann am 01.07.2007. Dieses Datum gilt als Stichtag für die Ausführungen in den folgenden Kapiteln. Die Hans-Böckler-Stiftung hat zu diesem Zeitpunkt 24 Promotionskollegs gefördert, unter diesen 24 waren vier in der zweiten Förderphase, so dass sich für die Evaluation in der quantitativen Teilstudie eine Zahl von 28 Promotionskollegs ergibt. Diese 24 Promotionskollegs waren an 21 Universitätsstandorten angegliedert:

7 Vgl. Enders 2005, S. 24.

8 Vgl. Hein/Hovestadt/Wildt 2005.

Universität Dortmund  
Technische Universität München  
Bundeswehrhochschule Neubiberg  
Universität Bielefeld  
Universität Marburg  
Universität Kassel  
Universität Wuppertal  
Technische Universität Dresden  
Universität Oldenburg  
Kulturwissenschaftliches Institut Essen  
Fernuniversität Hagen  
Universität Leipzig  
Universität Halle (auch Graduiertenzentrum)  
Universität Magdeburg (auch Graduiertenzentrum)  
Technische Universität Chemnitz  
MPI für Gesellschaftsforschung Köln  
Universität Osnabrück  
Universität Bochum  
Universität Jena  
Universität Bremen (auch Graduiertenzentrum)  
Universität Gießen (auch Graduiertenzentrum).

Im Dezember 2008 wurde die Abschlusstagung der Evaluationsstudie durchgeführt, auf der zentrale Ergebnisse der Studie präsentiert wurden. Hier haben die Promotionskollegs die Möglichkeit gehabt, kritische Anmerkungen einzubringen sowie Änderungsvorschläge zu machen. Nach der Tagung hatten insbesondere die zehn Promotionskollegs, die in der qualitativen Teilstudie untersucht worden sind, eine Woche die Möglichkeit Änderungswünsche an das Forscherteam weiterzuleiten.

In den folgenden Kapiteln dieses Endberichts werden nun die forschungsmethodischen Zugänge sowie zentrale Ergebnisse der Evaluationsuntersuchung vorgestellt.

## 2 Die quantitative Teilstudie

In diesem Kapitel werden die Anlage und die zentralen Ergebnisse der quantitativen Teilstudie vorgestellt. Wir beginnen mit den Zielen, der Methodik und der Beschreibung der Stichprobe. Danach referieren wir die Befragungsergebnisse zur Zusammensetzung der Kollegs und ihrer Arbeitsbedingungen. Nachfolgend werden die Prozesse und die Ausgestaltung der Kollegs näher betrachtet, um abschließend ein Modell vorzustellen, das Gelingensbedingungen für Promotionskollegs aufzeigen will. Es geht dabei darum, die Ausbildungsqualität der Promotionskollegs aus Sicht der Promovierenden sowie die Promotionsdauer mithilfe unterschiedlicher Prozessvariablen vorherzusagen.

Generell zu beachten ist, dass, wenn von den »Promovierenden« gesprochen wird, immer – falls nicht explizit anders genannt – sowohl die aktuell Promovierenden als auch die ehemaligen Stipendiaten gemeint sind. Auch sollte an dieser Stelle bereits festgehalten werden, dass sich zwischen den Sichtweisen der Promovierenden und der Hochschullehrer oftmals eine deutliche Differenz zeigt.

### 2.1 Ziele und methodisches Vorgehen

Bei der quantitativen Teilevaluation handelt es sich um eine überwiegend standardisierte, postalische Befragung (PAPI) aller Promovierenden, Hochschullehrer sowie Kollegsprecher der bis dato abgeschlossenen sowie der aktuell laufenden Graduiertenkollegs der Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Das inhaltliche Analysemodell, welches der Befragung zugrunde liegt, wurde auf einem Workshop, zu dem die Hans-Böckler-Stiftung eingeladen hatte<sup>9</sup>, in Arbeitsgruppen vorbereitet. Das in Abbildung 1 dargestellte Modell beschreibt das Grundgerüst für die quantitative Befragung und enthält jene Dimensionen, die in den Fragebögen für die drei oben genannten Personengruppen abgefragt wurden. Die Kollegsprecher wurden insbesondere zu strukturellen, allgemeinen Aspekten der Kollegs befragt (z.B. An-

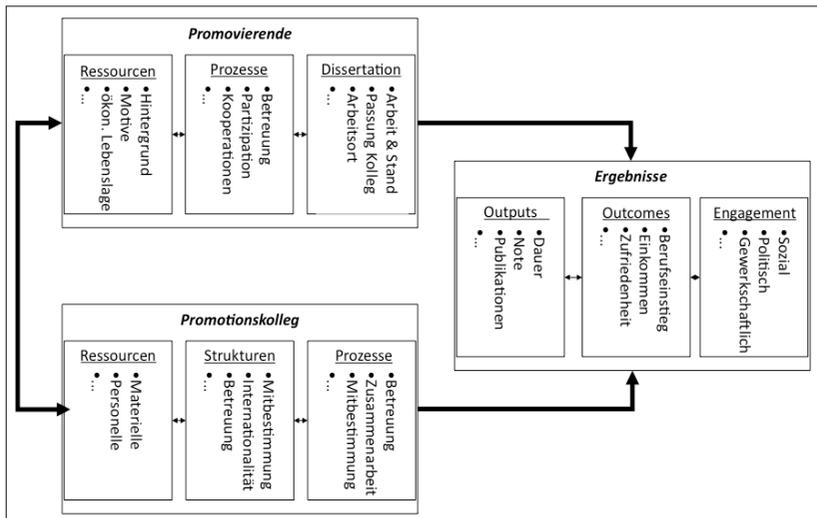
9 An dem Mitte 2007 durchgeführten Workshop in Düsseldorf haben Vertreter der Hans-Böckler-Stiftung, der Gewerkschaften sowie die an den Kollegs beteiligten Promovenden und Hochschullehrer sowie das Evaluationsteam teilgenommen.

zahl der Bewerbungen und Kollegiaten). Die Promovenden und Hochschullehrer wurden zu Input-, Prozess- und Outputvariablen<sup>10</sup> befragt.

Unsere Analysen zu den einzelnen Bereichen sind zunächst deskriptiv. Mangels regelmäßiger und systematischer Befragungen von Kollegiaten und Dozenten nicht nur der HBS, sondern auch der anderen Förderer, sind aussagekräftige Vergleiche leider kaum möglich. Auch der direkte Vergleich mit den Ergebnissen einer von Enders durchgeführten Befragung der ehemaligen Stipendiaten der HBS<sup>11</sup> fällt mitunter allein deshalb schwer, da in dieser Studie nicht zwischen Kollegiaten und Einzelstipendiaten unterschieden wurde.

In einem zweiten Schritt unserer Analyse wurden für einige Bereiche komplexere multivariate Analysen durchgeführt, um aus der Befragung statistisch gesicherte Hinweise darüber zu generieren, wie Studienprogramme ausgestaltet sein sollten, um den Promovenden bestmöglich zu nutzen. Auch haben wir ausgewählte Promovierenden-, Promotionskolleg- und Ergebnisvariablen zusammengefügt, um Gelingensbedingungen für die Promotion in Kollegs aufzuzeigen.

**Abb. 1: Analysemodell der quantitativen Teilstudie**



10 Inputvariablen sind bspw. der persönliche Hintergrund oder die Vorbildung der Befragten, Variablen zu den Prozessen umfassen etwa die Zusammenarbeit oder die Betreuung, eine Outputvariable ist die Studiendauer.

11 Vgl. Enders 2005.

## Stichprobe

Bei der quantitativen Teilevaluation wurde eine Vollerhebung aller Hochschul-lehrer und Promovenden, die bisher an den Kollegs der HBS gefördert wurden oder werden, angestrebt. Die Versendung der Fragebögen übernahm die HBS, die ausgefüllten Fragebögen wurden in einem frankierten Rückumschlag direkt an die Arbeitsgruppe der quantitativen Erhebung zurückgesendet. Die Auswertung der Fragebögen erfolgte mittels des PC-Programms SPSS.

Um den Rücklauf zu erhöhen, wurden zudem zwei (via E-Mail und telefo-nisch) Erinnerungsaktionen durchgeführt. Wenngleich so nur etwa die Hälfte der fehlenden Personen erreicht wurde (Anrufbeantworter, falsche Telefonnummer/E-Mailadresse), konnte die Rücklaufquote dennoch deutlich erhöht werden. Insgesamt wurden 226 Promovierende angeschrieben, 173 haben sich zurückgemeldet. Von den Stipendiaten befindet sich gut die Hälfte derzeit in der Förderphase, die andere Hälfte sind ehemalige Stipendiaten, deren Kollegs abgeschlossen sind. Die Rücklaufquote beträgt somit 77 Prozent. Es haben Promovenden aller Kollegs geantwortet.

Bei den Dozenten ergibt sich folgendes Bild: Von 115 Angeschriebenen ant-worteten 73, hier liegt die Rücklaufquote bei 63 Prozent. Vier Kollegs befinden sich in einer zweiten Förderphase. Zur ersten Förderphase liegen keine Hochschul-lehrerdaten vor, da wir in diesen Fällen die Hochschullehrer gebeten hatten, nur einen Fragebogen – und zwar zur zweiten Förderphase – auszufüllen. Außerdem haben 18 Kollegsprecher geantwortet. Unter Berücksichtigung der verlängerten Kollegs liegt die Rücklaufquote in dieser Gruppe bei 75 Prozent.

In den Erinnerungsaktionen wurden Erkenntnisse über Gründe für die Ant-wortverweigerung (non response) gesammelt. Es zeigte sich, dass eine aktive Verweigerung zur Teilnahme nur sehr selten war (etwa 10 Personen sahen ihre Anonymität gefährdet, waren mit dem Fragebogen unzufrieden oder hatten kein Interesse). Hingegen gaben die Befragten wiederholt an, erst seit Kurzem an einem Kolleg beteiligt zu sein und so noch nicht auf die Fragen antworten zu können oder dass die Beteiligung sehr lange zurück liege und eine »Rekonstruierung« daher schwer falle. Einige Personen sahen sich aufgrund anderer Arbeitsbelastun-gen (z.B. Auslandsaufenthalt) nicht in der Lage, den Fragebogen auszufüllen und baten um Nachsicht. Aufgrund dieser Erkenntnisse gehen wir davon aus, dass die Stichprobe in Bezug auf die untersuchten Variablen nicht systematisch durch eine Verweigerung der Beantwortung verzerrt ist.

Im Rahmen der Dateneingabe wurden die Antworten einer Plausibilitätskontrolle unterzogen. Zur weiteren Kontrolle der Datenqualität wurden die Variablen in Bezug auf Extremwerte sowie nicht valide Werte (Eingabefehler) überprüft.

### **Fehlende Werte**

Wie in empirischen Studien üblich, weisen auch die vorliegenden Befragungsdaten fehlende Werte auf. Pro Item liegen im Durchschnitt von etwa fünf Prozent der Befragten keine Angaben vor. Standardverfahren zum Umgang mit fehlenden Werten, wie das listenweise oder paarweise Löschen der entsprechenden Fälle, weisen eine Reihe von Nachteilen auf, und ihre Anwendung beruht oftmals auf strengen Annahmen.<sup>12</sup> Allison empfiehlt im Rahmen von Strukturgleichungsmodellen daher den *direct maximum likelihood* Ansatz (»raw ML« oder »full information ML«) als ein angemessenes Verfahren zum Umgang mit fehlenden Werten.<sup>13</sup> Die entsprechenden Berechnungen wurden mit Mplus in der vierten Version<sup>14</sup> durchgeführt.

### **Datenstruktur**

Da die Promovenden und Hochschullehrer immer einem Kolleg zugeordnet werden können, ergibt sich eine mehr Ebenenspezifische Komplexität der Datenstruktur.<sup>15</sup> Diese hierarchische Struktur hat bedeutsame Implikationen für die Analyse der Daten: Zunächst muss zwischen Analysen auf Individual- und aggregierter Kollegebene unterschieden werden. Zusammenhänge auf den einzelnen Ebenen haben eine eigene Bedeutung und dürfen nicht ungeprüft auf die andere Ebene übertragen werden. Eine solche Vermischung der Ebenen kann zum ökologischen Fehlschluss führen.<sup>16</sup> Da die Zahl der Kollegs zu gering ist, wurden die methodisch anspruchsvolleren und vertiefenden multivariaten Analysen nur auf der Individualebene durchgeführt.

Zudem ist immer zu bedenken, dass bestimmte Merkmale Aussagen über Individuen treffen, andere das Kollektiv beschreiben: So ist z.B. die Promotionsdauer ein Merkmal, das individuell zugerechnet werden kann und somit dazu

12 Vgl. Rässler u.a. 2008.

13 Allison 2003, S. 555.

14 Vgl. Muthen/Muthen 2006.

15 Vgl. Hox 2002; Lüdtke/Köller 2006.

16 Vgl. Robinson 1950.

dient, eine Person zu beschreiben. Die Anzahl der Promovenden hingegen ist ein Kollegmerkmal.

Eine dritte bedeutsame Folge der Gruppierung der Promovenden und Hochschullehrer führt zu einer statistischen Problematik. Vielen inferenzstatistischen Ansätzen liegt die Annahme der Unabhängigkeit der beobachteten Fälle zugrunde (Zufallsstichprobe).<sup>17</sup> Wird diese Annahme verletzt, so wird die Unsicherheit bei der Parameterschätzung (Standardfehler) unterschätzt. Um die geclusterte Datenstruktur, also die Gruppierung von Personen zu Aggregateinheiten, in den Analysen angemessen zu berücksichtigen, wurden die Berechnungen mit dem hierauf zugeschnittenen PC-Programm Mplus (type = complex) durchgeführt.

## Methoden

Ein Großteil der Analysen in diesem Projekt lassen sich im allgemeinen Rahmen von Strukturgleichungsmodellen verorten. Die im Folgenden gelegentlich angewandte multiple Regressionsanalyse oder Gruppenvergleiche sind Spezialfälle solcher Strukturgleichungsmodelle.<sup>18</sup> Strukturgleichungsmodelle verknüpfen erstens mithilfe konfirmatorischer Faktorenanalysen die Modellierung latenter Variablen und zweitens die Bestimmung von Zusammenhängen zwischen zwei oder mehr manifesten oder latenten Variablen mithilfe der Pfadanalyse. Während manifeste Variablen direkt gemessen oder erfragt werden können (z.B. Anzahl der Stipendiaten an einem Kolleg), entziehen sich latente Variablen der direkten Messung (z.B. Lernklima). Vielmehr bedarf es eines theoretischen Konstrukts, welches mithilfe einer Reihe von Indikatoren in einem Messmodell modelliert werden kann. Beispielsweise ist die *Kooperation unter den Promovierenden* zunächst abstrakt. Fragt man die Promovenden, wie häufig sie sich mit ihren Mitkollegiaten treffen, ob sie einander motivieren und helfen, sich mit Rat und Tat zur Seite stehen, so kann die *Kooperation unter den Promovierenden* indirekt erfasst werden. Ein Vorteil der Modellierung latenter Variablen mit konfirmatorischen Faktorenanalysen bzw. Messmodellen ist, dass latente Variablen messfehlerfrei erfasst werden können. Empirisch beobachtete Zusammenhänge mit anderen Variablen werden daher nicht durch Messfehler »verrauscht«, sondern es werden die wahren Zusammenhänge

17 Stapleton 2008.

18 Vgl. Nachtigall u.a. 2003.

Die Darstellungen bewegen sich auf einer konzeptuellen Ebene, weiterführende Informationen bieten Lehrbücher, wie beispielsweise die von Loehlin (2004) oder Kline (2005). Als Einstieg kann der oben erwähnte Artikel von Nachtigall u.a. dienen, der zudem einige nützliche Literaturhinweise und Internetquellen referiert.

erfasst. In den Abbildungen sind latente Variablen durch Ovale dargestellt, manifeste durch Rechtecke.

Ein besonderer Vorteil von Strukturgleichungsmodellen ist, dass komplexe Wirkmechanismen mithilfe der Pfadanalyse betrachtet werden können. Beispielsweise kann eine (manifeste oder latente) Variable nicht direkt, sondern indirekt – über eine zweite (manifeste oder latente) Variable moderiert – eine dritte (manifeste oder latente) Variable beeinflussen. Bei der Betrachtung der Zusammenhänge bzw. Struktur mehrerer Variablen wird zwischen ungerichteten Korrelationsanalysen und gerichteten Kausalanalysen unterschieden. Terminologisch werden in Kausalanalysen die Variablen, die vorhergesagt werden, als abhängig oder endogen bezeichnet. Ihr Pendant sind unabhängige Variablen, die auch als erklärend oder exogen bezeichnet werden oder einfach als Prädiktoren. In den Abbildungen wird die kausale Wirkung einer Variable auf eine andere mit einem einfachen, graden Pfeil dargestellt, der, von der unabhängigen Variablen ausgehend, auf die abhängige Variable zeigt. Demgegenüber sind Korrelationen zwischen Variablen mit gebogenen Doppelpfeilen dargestellt. Auf den Pfeilen sind die Korrelations- bzw. die standardisierten Pfadkoeffizienten dargestellt. Werte die größer als null sind, weisen auf einen positiven Zusammenhang hin, Werte kleiner null auf einen negativen. Der Zusammenhang ist umso stärker, je weiter der Wert von null entfernt ist. Ist der Wert null, so hängen die Variablen nicht zusammen.

Um zu bewerten, wie gut ein theoretisches Modell die empirische Wirklichkeit widerspiegelt, gibt es eine Reihe von Fitindizes, mit deren Hilfe die Modellgüte evaluiert wird. Der unseres Erachtens für die Beurteilung der Modellgüte beste Fitindex ist der RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation). Schermelleh-Engel, Moosbrugger und Müller<sup>19</sup> empfehlen in ihrem Überblicksartikel für die Beurteilung des Modellfits Werte von  $0 \leq \text{RMSEA} \leq .05$  als gut, Werte von  $.05 < \text{RMSEA} \leq .08$  als akzeptabel.

Zudem berichten wir den Betrag des t-Wertes. Dieser gibt Aufschluss darüber, ob sich die geschätzten Koeffizienten statistisch signifikant von Null unterscheiden oder nur stichprobenbedingt und zufällig von null abweichen. Ist der t-Wert größer als 1.96, so würde man unter der Annahme, dass die Korrelation in Wahrheit null beträgt, bei einer wiederholten Stichprobenziehung nur in fünf Prozent der Stichproben eine solche oder extremere Abweichung von null erwarten. Anders ausgedrückt: die Irrtumswahrscheinlichkeit liegt bei fünf Prozent. Der kritische Wert von  $t=1.96$  gilt für ungerichtete Hypothesen und bei einer Irrtumswahr-

<sup>19</sup> Vgl. Schermelleh-Engel u.a. 2003, S. 52.

scheinlichkeit von fünf Prozent, bei gerichteten Hypothesen liegt der Grenzwert bei  $t=1.65$ . Weitere kritische Werte können den Verteilungstabellen entnommen werden, die in den meisten Statistikbüchern abgedruckt sind.<sup>20</sup>

In den Abbildungen wird – mit einer Ausnahme, siehe Kapitel 4 – aus Gründen der Übersichtlichkeit darauf verzichtet, die Messmodelle darzustellen. Anstelle dessen werden im Text die verwendeten Items, die Anzahl der Indikatoren pro latenter Variable und schließlich die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) beschrieben.

Zwei weitere Methoden, die bei der Analyse der Daten zur Anwendung kamen, sind die Mehrebenenanalyse und die Clusteranalyse. Ohne auf die Details der beiden Verfahren einzugehen, seien sie nachfolgend knapp skizziert.<sup>21</sup> In Mehrebenenanalysen wird die Idee der geclusterten Datenstruktur aufgegriffen und die Unterschiede zwischen den Clustern selbst werden zum Analysegegenstand. Es wird versucht zu erklären, warum sich die Cluster unterscheiden. Unterscheiden sie sich (hier: Kollegs) systematisch voneinander, so sind Mehrebenenanalysen oftmals die angemessene und favorisierte Methode der Datenanalyse. Es ist allerdings problematisch, dass nur eine relativ geringe Anzahl an Kollegs für die Analysen zur Verfügung steht. Daten aus weniger als 30 Aggregateinheiten sind für die Anwendung von Mehrebenenanalysen in der Regel eine zu geringe Stichprobengröße.<sup>22</sup> Daher wurde dieses Verfahren für die Datenauswertung der vorliegenden Evaluationsstudie nur einmal in einem relativ einfachen Modell angewandt. In Kapitel 4 dieses Berichts geht es darum, die Kooperation zwischen den Promovenden aufzuklären. Neben bestimmten Variablen auf Individualebene (z.B. ist der Wohnort der Kollegstandort?) gibt es auch auf Kollegebene Variablen, die dazu genutzt werden können, die Häufigkeit der Zusammenarbeit der Kollegiaten vorherzusagen. Die Analyse wurde mit Mplus 4 durchgeführt.

Ein zweites, ebenfalls hier nur ein Mal angewandtes Verfahren, ist die Two-Step-Clusteranalyse.<sup>23</sup> Hierbei geht es darum, die Personen der Stichprobe in Bezug auf ein Set von Variablen (z.B. Motive für die Promotion, s. Kapitel 2.10) zu klassifizieren, so dass einige wenige Personengruppen gebildet werden, die sich

20 Vgl. z. B. Bortz 1993.

21 Weitere Informationen zur Mehrebenenanalyse finden sich bei Hox (2002), zur Clusteranalysen bei Backhaus u.a. (2006).

22 Vgl. Ditton 1998, S. 123-125.

23 Die Begrifflichkeit des Clusters mag neben dem Begriff geclusterte Stichproben verwirren. Während bei geclusterten Stichproben die natürliche Gruppierung von Personen zu Aggregateinheiten gemeint ist, meinen Cluster im Rahmen von Clusteranalysen die Gruppierung von Personen anhand von bestimmten Variablen, die Gegenstand der Analyse sind.

in Bezug auf die Klassifikationsvariablen innerhalb der Gruppe möglichst ähnlich und zwischen den Gruppen möglichst verschieden sind. Besonders interessant und aufschlussreich sind Cluster, wenn unterschiedliche Typen herausgearbeitet werden können, welche sich qualitativ durch spezielle Konfigurationen der Klassifikationsvariablen auszeichnen. Ziel ist es also, Prototypen zu bestimmen, anhand derer die Stichprobe vereinfacht beschrieben werden kann. Über die Anzahl der für die Klassifikation notwendigen Cluster werden inhaltliche (Interpretierbarkeit der Cluster) und statistische Indizes (AIC, BIC) zurate gezogen. Zudem gibt die Größe der Cluster (Anteil der Personen innerhalb der Stichprobe) Auskunft über die Verteilung der Typen. Die Berechnung wurde mit dem PC-Softwarepaket SPSS 14 durchgeführt. Wir können nach diesen Vorbemerkungen nunmehr in die Darstellung der Befunde eintreten.

## **2.2. Sozialstatistische Beschreibung der Akteure der Kollegs**

In diesem Kapitel beschreiben wir die Stipendiaten und die Hochschullehrer der Kollegs anhand grundlegender sozialstatistischer Daten. Die Promovierenden betrachten wir mittels einiger schul-, arbeits- und studienspezifischer Aspekte genauer.

### **2.2.1 Die Stipendiaten**

#### **Allgemeine sozialstatistische Daten**

Werfen wir zunächst einen Blick auf die geschlechtsspezifische Verteilung unserer Stichprobe: Rund zwei Drittel der geförderten Kollegiaten der HBS sind Frauen (65.3 Prozent, N=113), rund ein Drittel Männer (34.7 Prozent, N=60). Auch wenn sich aufgrund fehlender differenzierender Daten ein Vergleich der vorliegenden Ergebnisse mit anderen Befunden nur mit Bedenken realisieren lässt, zeigt sich aus der Perspektive einer auf die Steigerung der akademischen Chancen von Frauen abzielende Politik ein durchaus positives Bild in den Graduiertenkollegs der HBS<sup>24</sup>: Bundesweit wurden im Jahr 2006 insgesamt rund 41 Prozent der Promo-

24 Den Autoren ist bewusst, dass die Frauenanteile in den einzelnen Fächergruppen erheblich variieren und insbesondere in den Geisteswissenschaften zum Teil überdurchschnittlich stark vertreten sind.

tionen von Frauen erworben<sup>25</sup>, und in der Befragung der ehemaligen Stipendiaten der HBS aus dem Jahr 2005 betrug der Frauenanteil 47 Prozent.<sup>26</sup>

Rund 93 Prozent (N=171) der befragten Kollegiaten besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Zum Zeitpunkt der Befragung waren die aktuell Promovierenden im Durchschnitt 34,6, die Ehemaligen rund 38 Jahre alt. Tabelle 1 zeigt eine kategorisierte Altersverteilung der aktuell Promovierenden. Es wird deutlich, dass etwa 70 % der Kollegiaten jünger als 35 Jahre sind.

**Tab. 1: Altersverteilung der aktuell Promovierenden (in Prozent)**

	25 oder jünger	26 – 30	31- 35	36 – 40	41 und älter
Promovierende (N=79)	1.3 %	24.1 %	45.6 %	10.1 %	19.0 %

Etwa 20 Prozent (N=33) der Befragten lebten vor der Promotionsphase mit eigenen Kindern oder denen des Partners gemeinsam in einem Haushalt. Dieser Anteil steigt während der Förderung auf rund 30 Prozent (N=50) an. Gegenwärtig trifft dies auf jede vierte Frau und jeden neunten Mann, bzw. insgesamt auf gut 37 Prozent (N=62) der befragten Stipendiaten zu. Der Anteil der Ehemaligen im Vergleich zu den aktuell Promovierenden liegt hier bei rund 57 Prozent (N=35).

Soziale Ungleichheit im Bildungssystem ist durch die Bildungsforschung solide belegt<sup>27</sup>. Die soziale Selektivität des Systems wirkt kumulativ und ist auf der Ebene der Promotion besonders stark ausgeprägt. Bornmann und Enders<sup>28</sup> zeigen, dass zwischen dem Studium und der Entscheidung für oder gegen eine Promotion eine erneute herkunftsspezifische Selektionsschwelle wirkt. Nach Lenger<sup>29</sup> wird die Wahrscheinlichkeit für den Erwerb eines Dokortitels demzufolge in besonderem Ausmaß durch die ökonomischen, sozialen und kulturellen Bedingungen der Herkunftsfamilie bestimmt.<sup>30</sup> So gesehen kann der hohe Anteil der Kollegiaten aus Familien mit hoher Schulbildung, den Tabelle 2 ausweist, nicht überraschen.

25 Vgl. Statistisches Bundesamt 2008.

26 Vgl. Enders 2005.

27 Vgl. z. B. Becker/Lauternach 2007; BMBF 2007.

28 Bornmann/Enders 2002.

29 Lenger 2008.

30 Vgl. auch Kerst u.a. 2008.

**Tab. 2: Höchster Bildungsabschluss der Eltern**

höchster Abschluss im Bildungswesen	Mutter (n = 168)	Vater (n = 168)	Familie (n = 168)
Ist nicht zur Schule gegangen oder hat die Schule ohne Abschluss verlassen	3.6 %	3.6 %	3 %
Volksschulabschluss/Hauptschulabschluss/Realschulabschluss/ Mittlere Reife/Abschluss der POS	39.3 %	28.0 %	27.2 %
Fachhochschulreife/Berufsschulabschluss o. ä.	24.4 %	22.0 %	19.5 %
Abitur/Allgemeine Hochschulreife	2.4 %	3.0 %	3.5 %
Fachhochschulabschluss/Diplom (FH)/ Abschluss an einer Berufsakademie	7.7%	10.7%	10.7%
Hochschulabschluss (Magister, Diplom, Staatsexamen)	19.0 %	22.6 %	23.7 %
Promotion	3.6 %	10.1 %	12.4 %

Uns interessiert hier insbesondere der Blick auf die letzte Spalte, in welcher der Anteil des jeweiligen höchsten Berufsabschlusses innerhalb der Familien der Befragten dargestellt wird. Am häufigsten vertreten ist hier mit 27.2 Prozent der Volks-, Haupt-, oder Realschulabschluss o. ä., gefolgt von einem Hochschulabschluss (23.7 Prozent) und der Fachhochschulreife o. ä. (19.5 Prozent). In 12.4 % der Familien ist eine Promotion der höchste Schulabschluss, in 10.7 Prozent ein Fachhochschulabschluss. Das Abitur ist in dreieinhalb Prozent der Familien der höchste Schulabschluss und bei lediglich drei Prozent der Familien sind die Eltern nicht zur Schule gegangen oder haben sie ohne Abschluss verlassen. Demnach stammt mit 46.8 Prozent fast die Hälfte der befragten Stipendiaten aus einem Haushalt, in welchem mindestens ein Elternteil über einen akademischen Abschluss verfügt. Dieser Anteil fällt im Vergleich zur HBS-Stipendiatenbefragung aus dem Jahr 2005 um rund neun Prozentpunkte höher aus.<sup>31</sup> Hier dürfte sich ein Trend abbilden, den die Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerkes seit Jahren belegt: das steigende Schulniveau in den Herkunftsfamilien der Studierenden.<sup>32</sup>

31 Vgl. Enders 2005.

32 BMBF 2007, S. 127.

Für die Prüfung der Frage, ob die soziale Zusammensetzung der HBS-Kollegs sich von der Verteilung der Herkunftsgruppen im postgradualen Studium unterscheidet, kann hier nicht beantwortet werden, da Vergleichsdaten fehlen. Bezieht man sich auf die Daten der Sozialerhebung, die lediglich 35 % Promovierende aus mittlerem und niedrigem sozialen Milieu zählt (BMBF 2007, S. 138), könnte man vermuten, dass die Kollegs tendenziell soziale Benachteiligungen reduzieren helfen. Aber allein die Tatsache, dass die Kollegs nicht das gesamte universitäre Fächerspektrum abbilden, sollte vorschnelle Antworten verbieten. Solide Vergleiche lassen sich aufgrund der insgesamt dünnen Datenlage zu Promovierenden und Promotionsstudiengängen nicht ziehen. Hier ist weitere Forschung notwendig, die über den Auftrag einer Evaluationsstudie hinausgeht.

### **Schul-, arbeits- und studienspezifische Daten**

Ein knapper Blick auf die Bildungsbiografien der Kollegiaten zeigt, dass rund 27 Prozent von ihnen eine Lehre oder beruflich-schulische Ausbildung absolviert hatten. Mit rund 76 Prozent hat der Großteil der Befragten die Zugangsberechtigung zum Universitätsstudium über das Gymnasium oder eine Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe erworben. Weitere 12 Prozent haben die Zugangsberechtigung über eine erweiterte Oberschule<sup>33</sup> oder ein Abendgymnasium erworben.

Durchschnittlich waren die Befragten beim Erwerb der Hochschulreife rund 20 Jahre alt. Die durchschnittliche Gesamtnote beim Abschluss liegt bei 2,0, die Spannweite allerdings reicht von 1,0 bis 3,5 (N=164, s=0,66).

Der häufigste Studienabschluss ist mit 54 Prozent nach wie vor das universitäre Diplom. Rund 28 Prozent haben ihr Studium mit einem Magister abgeschlossen. Sieben Prozent der Stipendiaten haben ein Staatsexamen abgelegt, rund fünf Prozent verfügen über einen Masterabschluss. Einen ausländischen Hochschulabschluss besitzen rund drei Prozent, ein Diplom von der Fachhochschule rund zwei Prozent.

Im Durchschnitt wurde das Studium im Alter von 28 Jahren abgeschlossen. Zwischen dem Zeitpunkt des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung und dem Abschluss des Studiums liegen also acht Jahre. Die Durchschnittsnote des Studienabschlusses liegt bei 1,4 und ist somit besser als die Note beim Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung. In diesem Zusammenhang betont Enders, dass »die Aufnahme als Doktorand formal an den Nachweis besonders guter Studienleistungen geknüpft sein kann und auch informelle Selektionsprozesse nach

33 So wurde die Oberstufe im allgemein bildenden Schulsystem der DDR bezeichnet.

den vorhergehenden Bildungsleistungen zu erwarten sind«<sup>34</sup>. Rund 73 Prozent der Promovierenden gaben an, während des Studiums als studentische Hilfskraft gearbeitet zu haben. Der Mittelwert liegt hier bei 4.5 Semestern. Aus diesem Befund lässt sich durchaus schließen, dass die studentischen Hilfskrafttätigkeiten einen die wissenschaftlichen Interessen fördernden Effekt haben.

Während in der von Enders im Jahr 2005 durchgeführten Studie 28 Prozent der ehemaligen Promovierenden berichteten, schon während des Studiums durch die Studienförderung der HBS unterstützt worden zu sein<sup>35</sup>, liegt dieser Anteil bei den hier befragten Kollegiaten nur bei gut sechs Prozent.

### **2.2.2 Die Hochschullehrer**

Rund 78 Prozent (N= 73) der befragten Hochschullehrer sind Männer, 22 Prozent sind Frauen. Gut 92 Prozent (N=66) wurden in Deutschland geboren und rund 89 Prozent (N=64) besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Zum Zeitpunkt der Befragung waren sie im Durchschnitt 57.5 Jahre alt. Gut 29 Prozent waren jünger als 55 Jahre, 36 Prozent waren zwischen 55 und 59 Jahre alt, knapp 20 Prozent zwischen 60 und 65 Jahre und fast 16 Prozent waren älter als 65 Jahre. Insgesamt gesehen spiegelt sich hier wie schon in der Stipendiatenbefragung von 2005 der hohe Altersdurchschnitt der Hochschullehrergeneration wider.<sup>36</sup>

94.5 Prozent (N=73) der Befragten sind Professoren, wobei auch die restlichen 5.5 Prozent zumindest habilitiert sind. 37.5 Prozent der befragten Dozenten leiteten das jeweilige Kolleg.

### **2.2.3 Zusammenfassung**

Die befragten aktuell Promovierenden der HBS waren zum Befragungszeitpunkt durchschnittlich 34.6 Jahre alt, die Ehemaligen rund 38 Jahre. Rund zwei Drittel der geförderten Kollegiaten der HBS sind Frauen, so dass die Graduiertenkollegs der HBS durchaus geeignet erscheinen, nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten entgegenzuwirken. Zu relativieren ist dieser Befund allerdings durch die fachlichen Förderschwerpunkte, die in akademischen Feldern liegen, in den Frauen ohnehin starke Gleichheitsgewinne erzielen konnten. Von Bedeutung in diesem Kontext dürfte auch der Befund sein, dass zum Zeitpunkt

34 Vgl. Enders 2005, S. 36.

35 Vgl. ebd., 2005, S. 36.

36 Vgl. ebd., 2005, S.40. Enders nimmt in diesem Zusammenhang an, dass sich die jüngeren Hochschullehrer nicht so häufig an der Befragung beteiligten, wie die älteren oder zum Teil bereits emeritierten Kollegen.

der Befragung bei gut 37 Prozent der Promovierenden eigene Kinder oder die eines Partners im Haushalt lebten. Dies betrifft somit jede vierte Frau und jeden neunten Mann unserer Promovierendenstichprobe.

Was das soziale Profil Promovierenden anbetrifft, so zeigt sich auch bei den Stipendiaten der HBS ein deutlicher Zusammenhang zwischen Herkunft und akademischen Chancen: Mit rund 47 Prozent stammt fast die Hälfte der Stipendiaten aus einem Akademikerhaushalt. Aus anderer Perspektive wird aber auch deutlich, dass der Anteil der Kollegiaten aus Familien mit niedrigem und mittlerem (Schul)bildungsniveau mit etwa 50 Prozent doch vermutlich – und auf der Grundlage eines wenig belastbaren Vergleichs – überdurchschnittlich hoch ist.

Mit Blick auf die befragten Dozenten wird insbesondere der nach wie vor hohe Altersdurchschnitt der Hochschullehrergeneration deutlich: Rund 72 Prozent waren zum Befragungszeitpunkt 55 Jahre oder älter. Um den Anschluss auch an neuere wissenschaftliche Entwicklungen halten zu können, empfahl schon Enders eine »sukzessive Verjüngung«<sup>37</sup> der Betreuer und Vertrauensdozenten.

### **2.3 Die Promotionsphase**

Von den befragten Stipendiaten der Kollegs befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung rund 54 Prozent in der Promotionsphase. Rund 40 Prozent haben die Promotion abgeschlossen. Die Quote derjenigen, welche die Promotion vorübergehend abgebrochen haben, liegt bei gut vier Prozent, die der Abbrecher bei gut zwei Prozent (vgl. Tabelle 3). Auch wenn in unserer Erhebung der Promotionserfolg aufgrund der fehlenden Angaben der Nicht-Respondenten wohl überschätzt wird<sup>38</sup>, zeigt sich im Vergleich zur schriftlichen Befragung von ehemaligen Promotionsstipendiaten der HBS<sup>39</sup> ein erster Hinweis auf eine mögliche Wirksamkeit der Kollegs: Dort gaben acht Prozent der Befragten an, die Promotionsabsicht mittlerweile aufgegeben zu haben.

37 Enders 2005, S. 24.

38 Vgl. Enders 2005, S. 49. Entsprechende Hinweise zeigten sich bei Enders in einer telefonischen Anrufaktion von Nicht-Respondenten, in welcher ein Promotionserfolg von vergleichsweise geringen 69 Prozent ermittelt wurde.

39 Vgl. ebd.

**Tab. 3: Stand der Promotion (N=168)**

Noch in der Promotionsphase	53.6 %
Abgeschlossen	39.9 %
Promotion komplett abgebrochen	2.4 %
Promotion vorübergehend abgebrochen	4.2 %

Im Folgenden werden zunächst zeitbezogene Aspekte der Promotionsphase vorgestellt. Daran anschließend richtet sich der Blick auf den wissenschaftlichen Output während dieser Zeit. Zu guter Letzt werden Gründe für die phasenweise Unterbrechung oder die Aufgabe der Promotion berichtet.

### **2.3.1 Zeit und Promotion**

Zwischen Abschluss des Studiums und Beginn der Promotion lagen durchschnittlich zwei Jahre. Das durchschnittliche Alter zu Beginn der Promotion lag zum Befragungszeitpunkt bei rund 30 Jahren. Die Bruttopromotionsdauer<sup>40</sup> selbst betrug bei denjenigen, welche die Promotion erfolgreich abgeschlossen haben, durchschnittlich sechzig Monate bzw. fünf Jahre. Mit 56.8 Monaten, bzw. rund 4.7 Jahren, war die effektive Nettopromotionsdauer dementsprechend um rund drei Monate kürzer. Mit 35 Prozent benötigte gut ein Drittel vier oder weniger als vier Jahre. Mit Blick auf die Befragung von ehemaligen Promotionsstipendiaten der HBS ergibt sich, dass die strukturierten Promotionsstudiengänge ihr Ziel der Reduzierung der Promotionsdauer nicht umfassend erreichen: So zeigte sich dort eine durchschnittliche Bearbeitungsdauer<sup>41</sup> von rund 61 Monaten. Der gesamte Zeitraum zwischen Studienende und dem Abschluss der Promotion umfasst zudem in beiden Studien durchschnittlich rund 77 Monate.

Die Promotionsförderung durch die HBS fing bei den Befragten durchschnittlich vier Monate nach Beginn der Promotion an und dauerte bei denen, die ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen haben, durchschnittlich 3.3 Jahre bzw. rund 40 Monate. Die erfolgreich abgeschlossenen Promotionsphasen dauerten durch-

40 Die Bruttopromotionsdauer bezeichnet den Zeitraum zwischen Beginn der Promotion und der mündlichen Dissertationsprüfung. Die Nettopromotionsdauer berücksichtigt zusätzlich die Angaben zu phasenweisen Unterbrechungen während der Promotionsphase (vgl. hierzu auch Kapitel 2.3.3). Insgesamt muss zudem eine zeitliche Verzerrung berücksichtigt werden, da in der Regel oftmals einige Monate zwischen Abgabe- und Prüfungstermin liegen.

41 Vgl. Enders 2005, S. 52. Enders definiert die Bearbeitungsdauer als »die unmittelbar auf die Dissertation bezogene Arbeit«.

schnittlich 20 Monate länger als der tatsächliche Förderzeitraum der Stiftung. Dass die Dauer der materiellen Stipendienförderung für viele Promovierende nicht ausreicht, konnte auch Enders bereits zeigen<sup>42</sup>.

### **2.3.2 Wissenschaftlicher Output während der Promotionsphase**

Eine strukturierte Promotion sollte den Doktoranden insbesondere auch die Möglichkeit zur aktiven Teilnahme im jeweiligen wissenschaftlichen Diskurs bieten. Wir gehen davon aus, dass die Anzahl an Publikationen sowie an gehaltenen Vorträgen während der Promotionsphase gute Indikatoren für »wissenschaftlichen Output« sind. Tabelle 4 gibt hierüber für die bereits Promovierten und die aktuell Geförderten Auskunft. Die Ersteren haben während ihrer Promotion durchschnittlich 4,7 Aufsätze bzw. Artikel veröffentlicht, wobei rund jeder fünfte Beitrag einem peer-review-Verfahren unterzogen wurde. Jeder sechste dieser Aufsätze bzw. Artikel war englischsprachig, und bei fast allen waren die Stipendiaten die alleinigen Autoren. Insgesamt gesehen weisen immerhin gut 43 Prozent der befragten Ehemaligen vier oder mehr Veröffentlichungen während ihrer Disserationsphase aus. Im Vergleich zur Ehemaligenbefragung von 2005 fällt dieser Anteil um neun Prozentpunkte höher aus.<sup>43</sup> Weiterhin haben die Promovierten während ihrer Promotionsphase durchschnittlich sechs Vorträge gehalten, wovon wiederum jeder vierte englischsprachig war.

Betrachten wir mit den Output der aktuellen Geförderten einen sich ja noch nach oben bewegendenden Indikator, so zeigen sich hier kaum Hinweise auf strukturelle Verschiebungen. Einzig das Datum, wonach niemand sich als Alleinautor von immerhin durchschnittlich drei Artikeln oder Aufsätzen nennt, überrascht. Man könnte allerdings schließen, dass sich die mit den Kollegien geförderten Fachkulturen mittlerweile stärker an die Kulturen angenähert haben, die Forschung und ihre Publikation eher kollektiv betreiben.

42 Vgl. ebd., 2005, S. 53.

43 Vgl. ebd., 2005, S. 61.

**Tab. 4: Wissenschaftlicher Output während der Promotionsphase**

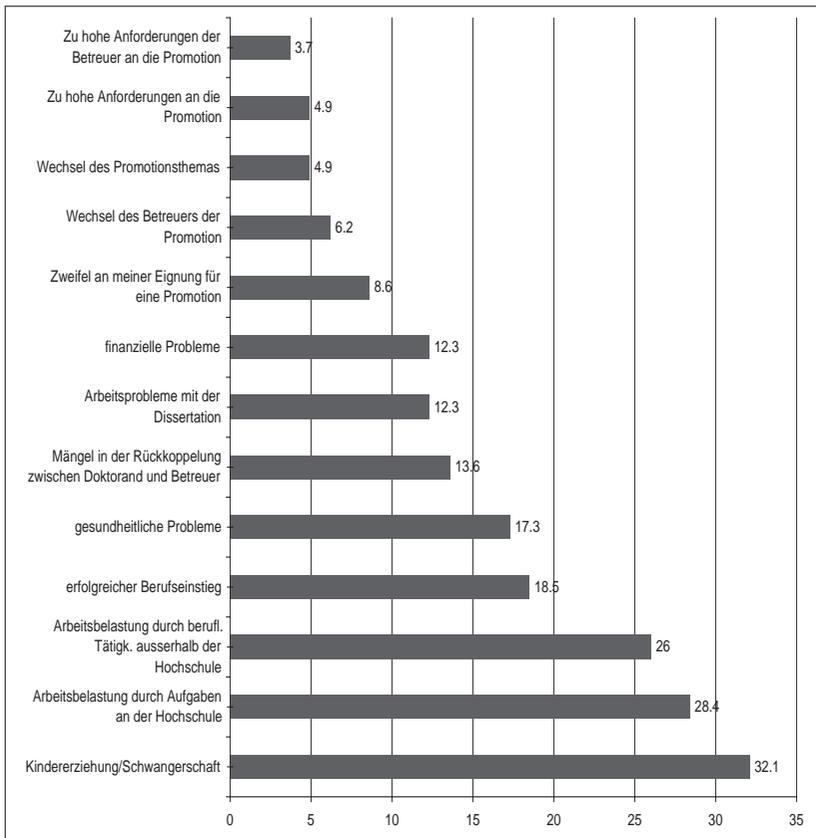
	Promo- vierende		Ehe- malige		Ins- gesamt	
	Mittel- wert	N	Mittel- wert	N	Mittel- wert	N
Wie viele Aufsätze/Artikel o.ä. haben Sie während Ihrer Dissertationsphase in Zeitschriften/Herausgeberbänden o.ä. veröffentlicht?	3.1	72	4.7	84	4	156
Wie viele der Veröffentlichungen waren in Zeitschriften u.ä. mit Peer-Review-Verfahren?	0.62	61	0.9	71	0.8	132
Wie viele der genannten Veröffentlichungen waren englischsprachig?	0.3	63	0.8	72	0.6	135
Bei wie vielen der genannten Veröffentlichungen waren Sie alleiniger Autor?	0	0	3.2	76	3.36	77
Wie viele Vorträge haben Sie während Ihrer Dissertationsphase gehalten?	4.4	78	6.1	84	5.3	162
Wie viele der unter genannten Vorträge waren auf Englisch?	0.7	72	1.5	76	1.1	148

### 2.3.3 Unterbrechung und Abbruch der Promotion

Während nur rund zwei Prozent der Befragten von der vollständigen Aufgabe ihres Promotionsvorhabens berichten, geben immerhin rund 44 Prozent (N=74) an, die Arbeit an der Dissertation zumindest phasenweise unterbrochen zu haben. Auf die gesamte Stichprobe hin betrachtet betrifft dies mit 49.5 Prozent (N=55) immerhin jede zweite Frau und mit rund 34 Prozent (N=19) in etwa jeden dritten Mann. Gründe hierfür sowie für den endgültigen Abbruch des Promotionsvorhabens werden in Abbildung 2 dokumentiert. Demnach werden von fast jedem dritten Betroffenen insbesondere Kindererziehung bzw. Schwangerschaft als Grund angeführt. Eine vertiefende Analyse zeigt in diesem Zusammenhang, dass dieser Umstand mit annähernd dreißig Prozent insbesondere die weiblichen Befragten betrifft. Von jeweils mehr als einem Viertel werden weiterhin die Arbeitsbelastung durch

berufliche Tätigkeiten und Aufgaben sowohl außerhalb als auch innerhalb der Hochschule als Gründe genannt. Gut jeder Fünfte berichtet zudem von einem erfolgreichen Berufseinstieg schon während der Promotionsphase, gut jeder Sechste ist nach eigenen Angaben von gesundheitlichen Problemen betroffen. Für immerhin knapp 14 Prozent waren Mängel in der Rückkoppelung zwischen Doktorand und Betreuer ein Grund zur phasenweisen Unterbrechung oder zur Aufgabe des Promotionsvorhabens. In etwa jeder achte Befragte benennt an dieser Stelle finanzielle Probleme oder Arbeitsprobleme mit der Dissertation. Für immerhin noch fast neun Prozent waren Zweifel an der eigenen Eignung für eine Promotion ein ausschlaggebender Grund, diese zu unterbrechen oder aufzugeben.

**Abb. 2: Gründe für phasenweise Unterbrechung bzw. Aufgabe der Promotion (N=81)**



### 2.3.4 Zusammenfassung

Die befragten Stipendiaten waren zum Beginn der Promotionsphase durchschnittlich 30 Jahre alt. Zwar brauchte gut ein Drittel im weiteren Verlauf vier oder weniger als vier Jahre bis zum Abschluss der Promotion, durchschnittlich dauerte die Promotionsphase allerdings fünf, bzw. – nach Abzug phasenweiser Unterbrechungen – 4.7 Jahre. Das wesentliche Ziel, mittels strukturierter Promotionsstudiengänge die Promotionsdauer zu verkürzen und den Altersdurchschnitt zu senken, wird hier nicht erreicht. Allerdings sind diese Befunde nur im Kontext von äußeren Rahmenbedingungen zu interpretieren und sollten dementsprechend nicht als einziger Indikator für die Wirksamkeit der Kollegs herangezogen werden. Der Befund, wonach rund 44 Prozent angeben, die Arbeit an der Dissertation zumindest phasenweise unterbrochen zu haben, dürfte demnach einige Bedeutung für die Reflexion über die Gestaltung von Kollegs haben. Wenn häufig Arbeitsbelastungen durch berufliche Tätigkeiten und Aufgaben innerhalb wie außerhalb der Hochschule angeführt werden, dann könnten Reformüberlegungen durchaus auf diese Verlängerungsmechanismen zielen. So wären zum Beispiel Begrenzungen von nicht unmittelbar promotionsbezogenen Aktivitäten denkbar. Ob aber diese Tätigkeiten tatsächlich nur als »Zeitdiebe« betrachtet werden können, oder ob sie nicht auch insbesondere für die zukünftigen Arbeitmarktchancen positive Effekte haben können, sollte zumindest mitbedacht werden. Klar ist, dass viele der Arbeitsunterbrechungen, wie beispielsweise Berufspraktika, im direkten Kontext der späteren beruflichen Tätigkeit stehen und zudem der Generierung von arbeits- und berufsspezifischen Netzwerken dienen. Die Tatsache, dass insbesondere bei den weiblichen Befragten Kindererziehung und Schwangerschaft eine große Rolle spielen, dürfte allerdings Anlass für Überlegungen zur unterstützenden Gestaltung von Promotionsstipendien – nicht nur von denen im Kolleg – geben.

Da die erfolgreich abgeschlossenen Promotionsphasen durchschnittlich 20 Monate länger als die Förderung durch die HBS dauerten, werden hier wesentliche Überlegungen zur Modifikation von Kollegs und/oder ihrer Finanzierung anzustellen sein. Die Befunde legen nahe, entweder Förderungsrichtlinien dem Status quo anzupassen und z.B. durch die Verlängerung der Dauer der Förderung bzw. der Schaffung von Übergangsfinanzierungen (auch zum Beispiel durch Darlehen) Finanzierungslücken zu schließen oder die Strukturen und Prozesse innerhalb der Graduiertenkollegs wirksam so umzugestalten, dass kürzere Zeiten nicht nur möglich, sondern wahrscheinlicher werden. Hierzu bedarf es einer empirisch fun-

dierten Theorie darüber, welche innerhalb der Kollegs angesiedelten Mechanismen diesen Effekt unterstützen (vgl. auch Kapitel 2.16.3).

Wenn auf Grundlage unserer Befragung auch keine strukturellen Indizien für die Reduktion der zur Promotion notwendigen Zeit durch die Kollegs ermittelt werden können, so spricht – zumindest unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Enders-Studie – die geringe Abbrecherquote von nur gut zwei Prozent für die Kollegs. Offenbar können sie so etwas wie eine Haltekraft entwickeln, die jene einer individuellen Promotion übersteigt.

Was die wissenschaftliche »Produktion« während der Qualifizierungsphase betrifft, so lässt sich festhalten, dass insgesamt immerhin gut 43 Prozent der befragten Ehemaligen vier oder mehr Veröffentlichungen und durchschnittlich sechs Vorträge während Ihrer Dissertationsphase ausweisen, und die Angaben der aktuell Geförderten weisen in die gleiche Richtung. Wir vermuten, dass Kollegiaten hinsichtlich dieser einschlägigen Tätigkeiten die individuell Promovierenden übertreffen.

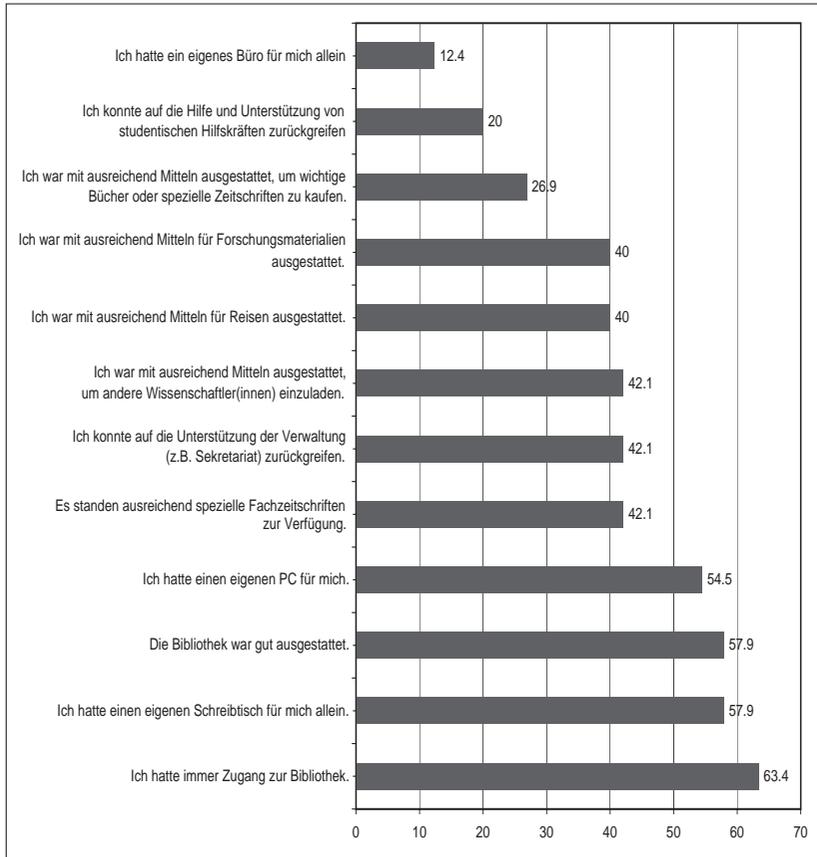
## **2.4 Strukturelle Aspekte des Kollegs**

Im Folgenden werden ausgewählte strukturelle Aspekte der Kollegs vorgestellt. Hierzu richtet sich unser Blick zunächst auf die Ausstattungsmerkmale der Kollegs. Daran anschließend wird die Zufriedenheit der Stipendiaten und der Hochschullehrer mit den Infrastrukturen und den Arbeitsbedingungen der Kollegs vorgestellt. Abschließend betrachten wir den Umgang mit Präsenzzeiten und Residenzabsprachen innerhalb der Graduiertenkollegs.

### **2.4.1 Ausstattungsmerkmale der Kollegs**

Die Promovierenden wurden danach gefragt, auf welche Ausstattungsmerkmale sie in ihrem Kolleg zurückgreifen können bzw. konnten. Eine Übersicht gibt die folgende Abbildung 3:

**Abb. 3: Ausstattungsmerkmale des Kollegs (N=145, aggregierte Kollegebene)**



Im Rahmen dieses Mehrfachantwortensets benannten gut 63 Prozent der Stipendiaten den dauerhaften Zugang zur Bibliothek als zentrales strukturelles Merkmal des Kollegs. Rund 58 Prozent waren der Ansicht, dass diese gut ausgestattet sei. Ebenfalls rund 58 Prozent gaben an, über einen eigenen Schreibtisch zu verfügen, rund 56 Prozent haben bzw. hatten einen eigenen PC. In einem eigenen Büro kann oder konnte jedoch nur rund jeder achte arbeiten. Jeweils 42 Prozent berichteten, dass ausreichend spezielle Fachzeitschriften zur Verfügung standen, sie auf die Unterstützung der Verwaltung zurückgreifen konnten und mit ausreichend Mitteln ausgestattet waren, um andere Wissenschaftler einladen zu können. Die im

Forschungsprozess benötigten finanziellen Mittel, um z.B. Reisen zu Kongressen durchzuführen oder Forschungsmaterialien anzuschaffen, fanden mit vierzig Prozent ebenfalls weniger als die Hälfte der Kollegiaten als Ausstattungsmerkmale der Kollegs vor. Nur rund 27 Prozent der befragten Promovierenden waren bzw. sind nach deren Auskunft mit ausreichend Mitteln ausgestattet, um wichtige Bücher oder spezielle Zeitschriften zu kaufen. Jeder fünfte kann bzw. konnte auf die Hilfe und Unterstützung von studentischen Hilfskräften zurückgreifen.

#### **2.4.2 Zufriedenheit mit der Infrastruktur und den Arbeitsbedingungen des Kollegs**

Rund 68 Prozent der Dozenten sind mit der Infrastruktur und den Arbeitsbedingungen innerhalb des Kollegs überwiegend bis sehr zufrieden. Da mit rund 52 Prozent hingegen nur gut die Hälfte der Stipendiaten diese Einschätzung teilt (vgl. Tabelle 5), werden deutliche Unterschiede in den Wahrnehmungen der Hochschullehrer und der Promovierenden sichtbar.

**Tab. 5: Zufriedenheit mit der Infrastruktur und den Arbeitsbedingungen des Kollegs**

	sehr unzufrieden	überwiegend unzufrieden	teils zufrieden, teils unzufrieden	überwiegend zufrieden	sehr zufrieden
Promovierende, N=162	7.4 %	12.3 %	28.4 %	40.1 %	11.7 %
Hochschullehrer, N=71	5.6 %	9.9 %	16.9 %	49.3 %	18.3 %
Gesamt, N=233	6.9 %	11.6 %	24.9 %	42.9 %	13.7 %

In diesem Zusammenhang interessierte uns, welche der berichteten Ausstattungsmerkmale des Kollegs sich positiv auf die Zufriedenheit mit der Infrastruktur und den Arbeitsbedingungen auswirken. In einer multiplen Regressionsanalyse ( $R^2=.159$ ,  $N=155$ ) stellten sich hierbei eine gut ausgestattete Bibliothek ( $\text{Beta} = .511$ ), die Unterstützung durch die Verwaltung (z.B. das Sekretariat) ( $\text{Beta} = .412$ ) sowie die ausreichende Ausstattung mit finanziellen Mitteln für Forschungsreisen ( $\text{Beta} = .217$ ) als signifikant ( $p < .05$ ) beeinflussende Merkmale dieser Zufriedenheit heraus.

### 2.4.3 Präsenzpflcht

Laut den Angaben der Befragten gibt bzw. gab es an den Kollegs überwiegend keine Präsenzpflcht, und wenn doch, dann lag diese unterhalb einer Frequenz von einmal pro Woche (vgl. Tabelle 6). Aber auch in diesem Merkmal gingen die Wahrnehmungen zwischen den Akteursgruppen deutlich auseinander. Während aus Sicht von 82 Prozent der Stipendiaten keine Präsenzpflcht existierte, waren doch deutlich weniger der Hochschullehrer (59 Prozent) dieser Ansicht. Neben den eher liberalen Anforderungen an Präsenz, gab es auch sehr strenge Präsenzpflchten. In einem Kolleg – und nur in diesem – gaben Promovierenden und Hochschullehrer eine fünftägige Präsenzpflcht pro Woche an.

**Tab. 6: Kreuztabelle der Promovierenden- und Dozentenangaben bezüglich der geforderten und als sinnvoll erachteten (in Klammern) Präsenzpflcht im Kolleg (Individualebene)**

	Keine Präsenzpflcht bzw. seltener als einmal pro Woche	Ein Tag in der Woche	Zwei Tage in der Woche	Drei Tage in der Woche	Vier Tage in der Woche	Fünf Tage in der Woche
Promovierende N=152 (N=142)	82.2 % (53.5 %)	8.6 % (16.9 %)	2 % (8.5 %)	2.6 % (14.1 %)	0.7 % (4.2 %)	3.9 % (2.8 %)
Hochschullehrer N=66 (N=67)	59.1 % (32.8 %)	12.1 % (19.4 %)	6.1 % (10.4 %)	7.6 % (23.9 %)	3.0 % (4.5 %)	12.1 % (9 %)
Gesamt N=218 (N=209)	75.2 % (46.9 %)	9.6 % (17.7 %)	3.2 % (9.1 %)	4.1 % (17.2 %)	1.4 % (4.3 %)	6.4 % (4.8 %)

Ebenfalls deutliche Unterschiede zeigen sich in der generellen Einschätzung zwischen der geforderten und der als sinnvoll erachteten Präsenzpflcht. So zeigt sich, dass mehr als die Hälfte (53.5 Prozent) der Stipendiaten eine Präsenzpflcht im Kolleg nicht als sinnvoll erachtet. Nur knapp 33 Prozent der Hochschullehrer teilen diese Meinung. Von 16.9 Prozent der Stipendiaten wird immerhin ein Anwesenheitstag in der Woche favorisiert. Weitere 14.1 Prozent erachten drei Tage als sinnvoll. Der Anteil derjenigen Promovierenden, die mehr als drei Tage als sinnvoll erachten, ist mit insgesamt sieben Prozent wohl zu vernachlässigen. Die Hochschullehrer favorisieren mit 23.9 Prozent hingegen zuerst eine Präsenzpflcht von drei Tagen pro Woche, gefolgt von einem Tag (19.4 Prozent). Weiterhin er-

achten 10.4 Prozent der Dozenten zwei Tage als sinnvoll und immerhin insgesamt doch 13.5 Prozent vier oder fünf Tage.

#### **2.4.4 Residenzpflicht**

Als ein weiteres strukturelles Merkmal von Graduiertenkollegs gilt neben Regelungen der Präsenzzeiten auch die Frage danach, ob Wohn- und Studienort identisch sein sollten. In diesem Zusammenhang wurden die Hochschullehrer danach befragt, ob es vorgeschrieben ist bzw. war, dass der Wohnort der Promovierenden im Studienort oder in der Umgebung des Studienortes liegt (Residenzpflicht). Rund 76 Prozent verneinten dieses allerdings. Der Frage, ob eine Residenzpflicht grundsätzlich sinnvoll sei, stimmten 63 Prozent der Hochschullehrer hingegen zu. 40 Prozent der Promovierenden bzw. Promovierten waren ebenfalls dieser Meinung.

#### **2.4.5 Zusammenfassung**

Mehr als die Hälfte der befragten Stipendiaten benannte einen dauerhaften Zugang zur Bibliothek, deren Bestückung sowie einen eigenen Schreibtisch und einen eigenen PC als häufigste vorkommende Ausstattungsmerkmale der Kollegs. Während rund 68 Prozent der Dozenten mit der Infrastruktur und den Arbeitsbedingungen innerhalb des Kollegs überwiegend bis sehr zufrieden sind, trifft dies allerdings nur auf gut die Hälfte der Stipendiaten zu. Besonders positiv auf die Zufriedenheit mit der Infrastruktur und den Arbeitsbedingungen wirken sich eine gut ausgestattete Bibliothek, die Unterstützung durch die Verwaltung (z.B. das Sekretariat) sowie die ausreichende Ausstattung mit finanziellen Mitteln für Forschungsreisen aus. Überwiegend gab es zum Zeitpunkt der Befragung an den Kollegs keine Präsenzpflicht bzw. sie war seltener als einmal pro Woche, was allerdings von den Stipendiaten mit gut 82 Prozent und den Dozenten mit 59 Prozent deutlich unterschiedlich eingeschätzt wurde. Mit rund 54 Prozent erachtet mehr als die Hälfte der Stipendiaten eine Präsenzpflicht im Kolleg zudem grundsätzlich nicht als sinnvoll. Diese Meinung wird nur von rund 33 Prozent der Hochschullehrer geteilt. Weiterhin verneinten zwar rund 76 Prozent der Dozenten die Antwort auf die Frage nach einer bestehenden Residenzpflicht, allerdings hielten 63 Prozent diese für sinnvoll. Von den Stipendiaten waren hingegen nur 40 Prozent ebenfalls dieser Meinung.

## **2.5 Internationalität und Interdisziplinarität**

Aufgrund sowohl zunehmend komplexerer wissenschaftlicher Fragestellungen als auch im Kontext wissenschaftlicher Politikberatung erfahren sowohl die internationale Verzahnung als auch interdisziplinäre Zusammenarbeit unterschiedlicher Wissenschaftsgebiete eine stetig wachsende Bedeutung. Folgerichtig erwartet die HBS für ihre Promotionskollegs unter anderen – und unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen Themen – die Initiierung internationaler Kontakte und Kooperationen. Hierdurch soll den Promovierenden die Möglichkeit eröffnet werden, ihren individuellen Umgang mit der Internationalität von Forschung zu finden und für die eigene Promotion mögliche Vor- und Nachteile abzuwägen. Analoges gilt für die Förderung des fächerübergreifenden interdisziplinären Dialogs. Im Folgenden richtet sich der Blick nun also auf die diesbezüglichen Aspekte in der Ausrichtung der Graduiertenkollegs der HBS.

### **2.5.1 Internationalität**

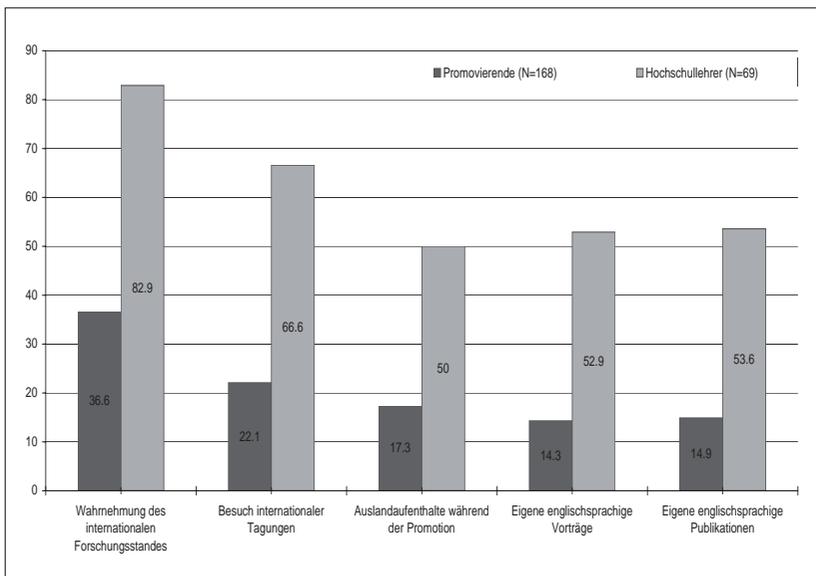
Zunächst wurden die Promovierenden gebeten, ihre eigenen Englischsprachkenntnisse einzuschätzen. Nur rund 11 Prozent gaben hierbei an, große Probleme beim Schreiben und Sprechen zu haben. Knapp die Hälfte berichtet von fortgeschrittenen Kenntnissen, allerdings mit Schwierigkeiten bei eigenen Vorträgen und Publikationen. Immerhin fast 40 Prozent hat mit der englischen Sprache in Wort und Schrift keinerlei Probleme. Unsere Vermutung, dass die Ehemaligen hier möglicherweise aufgrund der abgeschlossenen Promotion Vorteile haben, bestätigte sich nicht.

In einer weiteren Frage wurde der Stellenwert der Internationalität am jeweiligen Kolleg abgefragt. Hier zeigt sich sowohl bei den Promovierenden als auch bei den Dozenten ein ähnliches Bild: Rund 72 Prozent der Promovierenden und rund 62 Prozent der Dozenten gaben an, dass Internationalität an ihrem Kolleg überhaupt keinen bis maximal einen mittleren Stellenwert habe. Nur gut jeder vierte Promovierende und jeder dritte Hochschullehrer bescheinigt dementsprechend seinem Kolleg eine größere internationale Ausrichtung.

In einer weiteren Frage wurde erhoben, welche Erwartungen an die Promovierenden bezüglich bestimmter Aspekte einer internationalen Ausrichtung gelegt wurden, bzw. welche einschlägigen Erwartungen die Dozenten an die Promovierenden gestellt haben. Mit Blick auf Abbildung 4 fällt deutlich auf, dass die Dozenten in allen abgefragten Aspekten die Erwartungen an die Promovierenden

deutlich höher einschätzen als diese selbst das taten. Insbesondere die seitens der Dozenten nachdrücklich nahegelegte Wahrnehmung des internationalen Forschungsstandes spiegelt sich in der Dozentenfrage nach der Bedeutung dieser für die eigene Forschung wider: Demnach betonen rund 88 Prozent der Dozenten, dass diese eine eher große bis sehr große oder sogar eine zentrale Bedeutung für ihre eigene Forschung habe.

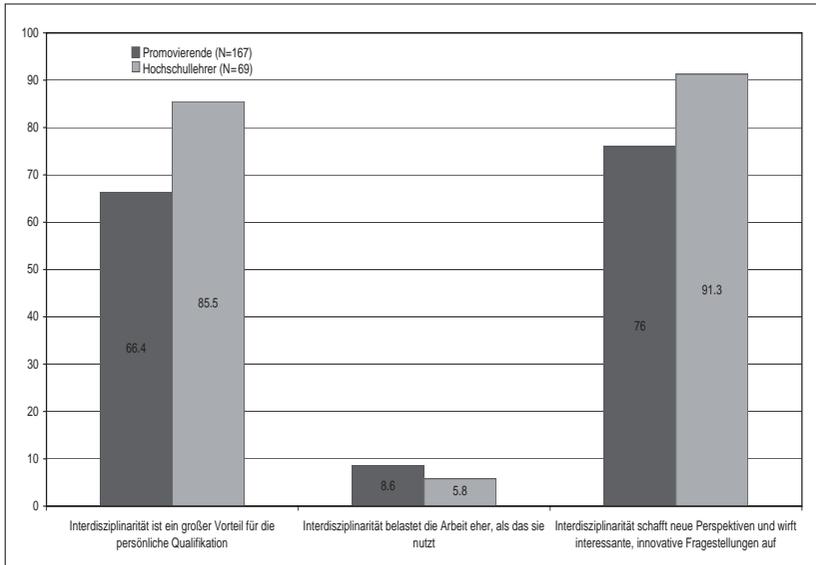
**Abb. 4: Einschätzung durch die Promovierenden (N=168) und durch die Dozenten (N=69), inwieweit Aspekte einer internationalen Ausrichtung im Kolleg nachdrücklich nahegelegt oder sogar vorgeschrieben waren (in Prozent)**



## 2.5.2 Interdisziplinarität

Auch hier interessierte der Stellenwert, der laut den Einschätzungen der Befragten der Interdisziplinarität am jeweiligen Kolleg beigemessen wurde. Gut jeder zweite der Promovierenden und rund 74 Prozent der Dozenten berichten von einer hohen oder sogar enorm hohen kollegspezifischen interdisziplinären Orientierung.

**Abb. 5: Überwiegende oder vollständige Zustimmung durch die Promovierenden (N=167) und durch die Dozenten (N=69) bezüglich interdisziplinärer Aspekte (in Prozent)**



Diese Ergebnisse bestätigen sich in der Einschätzung verschiedener Aussagen zur interdisziplinären Ausrichtung eines Kollegs, wie Abbildung 5 verdeutlicht: So stimmen sowohl Promovierende mit 66.4 Prozent als auch Dozenten mit 85.5 Prozent überwiegend oder voll und ganz zu, dass Interdisziplinarität ein großer Vorteil für die persönliche Qualifikation sei. Zudem sind mit 76 Prozent der Promovierenden und mit 91.3 Prozent der Dozenten beide Gruppen überwiegend der Ansicht, dass Interdisziplinarität neue Perspektiven schafft und interessante und innovative Fragestellungen aufwirft. Auch der Aspekt, dass Interdisziplinarität die Arbeit möglicherweise eher belastet, als dass sie nutzt, wird ähnlich eingeschätzt: Hier stimmen nur 8.6 Prozent der Stipendiaten und 5.8 Prozent der Dozenten dieser Aussage überwiegend oder voll und ganz zu. Im Rahmen dieser Fragebatte wurden die Promovierenden weiterhin um ihre Einschätzung zur Aussage gebeten, wonach sich Interdisziplinarität im Rahmen einer Dissertation nur schwer umsetzen lasse. Auch wenn 41 Prozent hier offenbar keine oder kaum Probleme sehen, trifft für immerhin jeden dritten dieser Sachverhalt zumindest teilweise zu. Jeder vierte berichtet sogar von größeren diesbezüglichen Schwierigkeiten. Rund

62 Prozent der Dozenten haben die Erfahrung gemacht, dass Interdisziplinarität im Kolleg geringe oder gar keine Schwierigkeiten in der praktischen Umsetzung bereitet. Rund 37 Prozent berichten von einigen und nur rund ein Prozent von großen und grundlegenden Schwierigkeiten.

### **2.5.3 Zusammenfassung**

Mit Blick auf die vorliegenden Ergebnisse ist zu bemerken, dass insbesondere der Aspekt der Internationalität seitens der Promovierenden und der Dozenten teilweise höchst unterschiedlich bewertet wird. Zwar messen beide Gruppen der internationalen Ausrichtung ihrer Kollegs übereinstimmend einen insgesamt eher mittleren Stellenwert bei, die diesbezüglichen Anforderungen und Erwartungen werden allerdings von den Dozenten durchweg höher bewertet als dies durch die Promovierenden selbst geschieht. So spielt zwar für die meisten Hochschullehrer die Wahrnehmung des internationalen Forschungsstandes für die eigene Forschung eine zentrale Rolle, diese grundlegende Erwartung scheint offenbar bei den Stipendiaten nicht anzukommen. Mit Blick auf den Aspekt der Interdisziplinarität zeigt sich indes ein homogeneres Bild. Ihr hoher Stellenwert zeigt sich übereinstimmend in beiden Gruppen unter anderem in der Einschätzung, dass sie nicht nur einen Vorteil für die eigene Qualifikation mit sich bringt, sondern auch Chancen zur Erweiterung des wissenschaftlichen Blickfelds eröffnet werden. Letztendlich scheint hier der Aufwand durch den Nutzen gerechtfertigt zu sein.

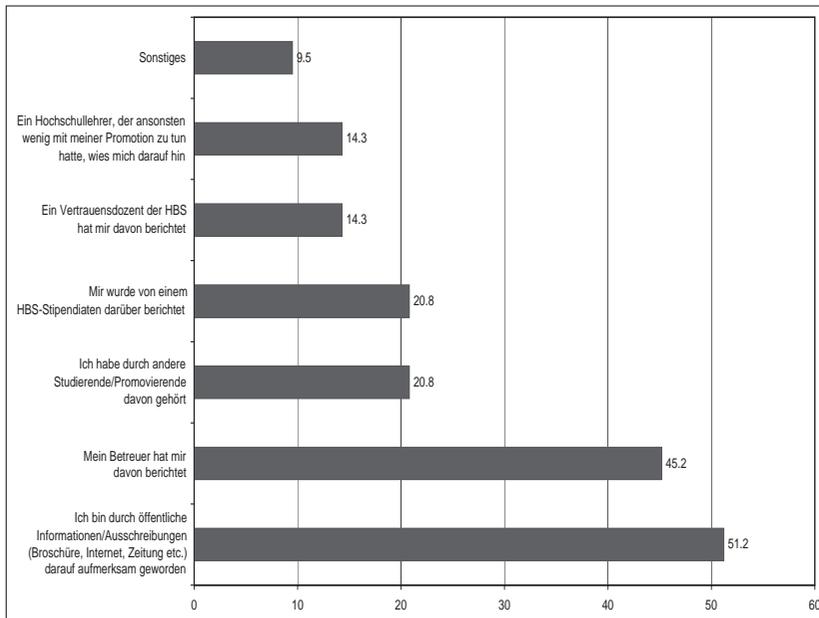
## **2.6 Das Promotionsstipendium**

Im Folgenden referieren wir nun zunächst Ergebnisse zu spezifischen Aspekten, die vor Beginn der Promotion bedeutsam sein könnten. Hierzu gehören die Fragen, auf welche Weise die Stipendiaten von den Förderungsmöglichkeiten der HBS erfahren und warum sie eine Förderung bei der HBS beantragt hatten. Daran schließt sich die Darstellung der Bekanntheit und Einschätzung HBS-spezifischer Angebote während der Promotionsphase an. In diesem Zusammenhang interessiert uns zudem die Einschätzung insbesondere materieller Elemente der HBS-Promotionsförderung durch die Befragten. Schließlich werden im dritten Abschnitt die Ergebnisse der Frage nach Arbeitsbereichen, in welchen die Hochschullehrer aktuell bzw. in der Vergangenheit mit der HBS zu tun haben bzw. hatten, vorgestellt.

### 2.6.1 Vor der Promotion

Zunächst wurde danach gefragt, auf welche Weise die Promovierenden von der Möglichkeit einer Förderung durch die HBS erfahren haben (vgl. Abbildung 6). Mehr als die Hälfte (51.2 Prozent) wurde demnach durch öffentliche Informationen auf das HBS-Stipendium aufmerksam. Hier zeigt sich im Vergleich zu den Ergebnissen von Enders aus dem Jahr 2005<sup>44</sup> eine Zunahme um immerhin 26 Prozent. Weiterhin spielt mit 45.2 Prozent auch der jeweilige Betreuer in diesem Vergleich eine um 13 Prozent wichtigere Rolle. Je ein Fünftel hat durch andere Studierende bzw. Promovierende sowie durch HBS-Stipendiaten von der Möglichkeit einer Förderung gehört. Seltener wurden – ähnlich wie bei Enders – mit jeweils 14.3 Prozent Hinweise durch sowohl die Vertrauensdozenten der HBS als auch durch sonstige Hochschullehrer, die ansonsten wenig mit der Promotion zu tun hatten, genannt.

**Abb. 6: Auf welche Weise wurde von der Förderungsmöglichkeit erfahren (N=168, Individualebene)**

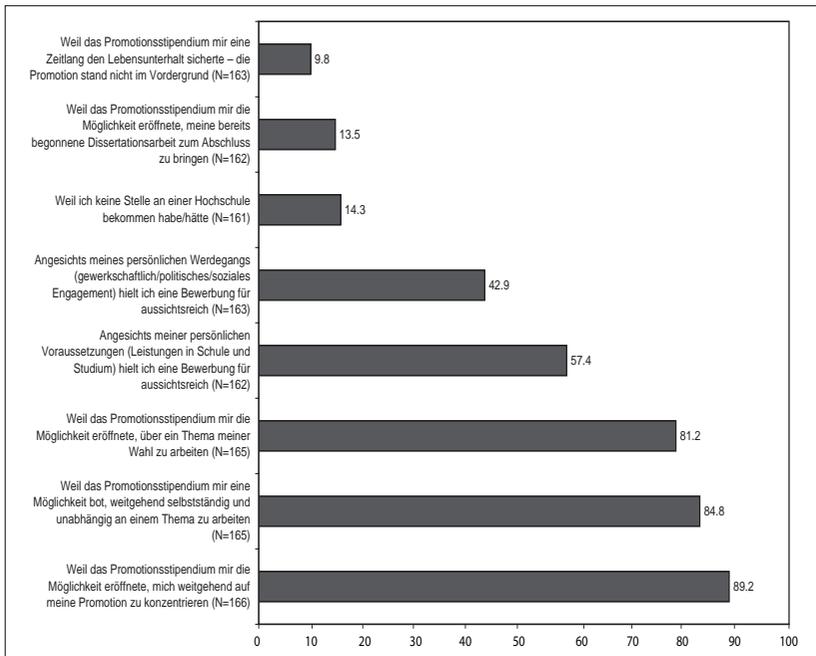


Im weiteren Verlauf wurden die Stipendiaten gebeten, verschiedene Motive für die Beantragung eines Stipendiums bei der HBS zu benennen (vgl. Abbildung 6).

44 Vgl. Enders 2005, S. 63-64.

Die überwiegende oder volle Zustimmung erfahren hierbei mit gut 89 Prozent die Möglichkeit, sich durch das Stipendium weitgehend auf die Promotion konzentrieren zu können, mit rund 85 Prozent die Möglichkeit, weitgehend selbständig und unabhängig an einem Thema arbeiten zu können sowie mit gut 81 Prozent die Möglichkeit, über ein Thema der eigenen Wahl arbeiten zu können. Gut 57 Prozent versprachen sich angesichts ihrer Leistungen in Schule und Studium, rund 43 Prozent aufgrund ihres gewerkschaftlichen, politischen oder sozialen Engagements eine erfolgreiche Bewerbung. Nur gut jeder Siebte benennt als Motiv, dass er keine Stelle an einer Hochschule bekommen habe bzw. hätte oder dass durch das Stipendium die bereits begonnene Dissertation zum Abschluss hätte gebracht werden können. Im Vergleich zur HBS-Stipendiaten-Befragung von Enders<sup>45</sup> zeigt sich insbesondere im Motiv der aussichtsreichen Bewerbung angesichts des gewerkschaftlichen, politischen oder sozialen Engagements ein deutlicher Unterschied, da dieser dort von immerhin 74 Prozent der Befragten benannt wurde.

**Abb. 7: Gründe für die Beantragung eines Stipendiums bei der HBS und deren überwiegende oder volle Zustimmung (in Prozent)**



45 Vgl. Enders 2005, S. 64-66.

## 2.6.2 Während der Promotion

Um mehr über die Einbindung der HBS in den Kollegs zu erfahren, wurden die Stipendiaten zu HBS-spezifischen Angeboten befragt: Es ging um Bekanntheit, Information oder Teilnahme. Tabelle 7 stellt neben dem Gesamtüberblick die prozentualen Anteile unter den aktuellen Stipendiaten sowie den Ehemaligen dar. Interessanterweise fällt zunächst auf, dass den aktuellen Promovierenden alle angeführten Angebote in zumeist großem Maße bekannter sind als den Ehemaligen.<sup>46</sup> Besonders in Anspruch genommen wurden bei den Ehemaligen neben Schreibwerkstätten, Rhetorik-, und Präsentationsseminaren (63.3 Prozent) auch die Promovierendentagungen und Konferenzen (56.8 Prozent) sowie die Methodenseminare und Themenworkshops der HBS (54.5 Prozent). 44.3 Prozent dieser Gruppe nahmen ein promotionsbegleitendes Praktikum in Anspruch, 38.6 Prozent kleinere inhaltliche oder methodische Arbeitsverbände mit anderen Stipendiaten. Gut jeder Dritte berichtete weiterhin von einem promotionsbegleitenden Auslandsaufenthalt und jeder Vierte von der Teilnahme an Sprachkursen als auch vom Kontakt mit Altstipendiaten. Eine Beratung zum Berufsübergang durch die HBS wurde nur von 13.6 Prozent der befragten Ehemaligen in Anspruch genommen. Bei den aktuellen Stipendiaten lagen zum Zeitpunkt der Befragung mit 49.4 Prozent Teilnahmen die Methodenseminare und Themenworkshops vorne, gefolgt von den Schreibwerkstätten, Rhetorik-, und Präsentationsseminare (41.8 Prozent) sowie kleineren inhaltlichen oder methodischen Arbeitsverbänden mit anderen Stipendiaten (39.2 Prozent). Mit Blick auf die Bekanntmachung dieser Angebote fällt insbesondere bei den aktuellen Stipendiaten auf, dass diese in der Regel zwar recht gut über die einzelnen Angebote Bescheid wissen, diese Kenntnis anscheinend aber bisher nur sehr begrenzt über das offizielle Kollegeschehen erworben haben. Auch bei den Ehemaligen zeigt sich insgesamt ein ähnlich schwacher kollegbasierter Informationsfluss.

46 Dieser Umstand geht möglicherweise zum Teil darauf zurück, dass die Ehemaligen aufgrund des Zeitverzugs keine aktuellen Kenntnisse über die Inhalte der jeweiligen Angebote haben.

**Tab. 7: Bekanntheit, Information und Teilnahme an HBS-spezifischen Angeboten unterteilt in Gruppen der aktuellen Stipendiaten, der Ehemaligen sowie insgesamt (in Prozent, Anzahl N in Klammern)**

Promotionsbegleitendes Praktikum	ist bekannt	im Kolleg informiert worden	teilgenommen
aktuelle Stipendiaten	84.8 (67)	27.8 (22)	10.1 (8)
Ehemaliger	44.3 (39)	51.1 (46)	44.3 (39)
Gesamt	63.5 (106)	40.7 (68)	28.1 (47)

Promotionsbegleitender Auslandsaufenthalt	ist bekannt	im Kolleg informiert worden	teilgenommen
aktuelle Stipendiaten	73.4 (58)	29.1 (23)	24.1 (19)
Ehemaliger	55.7 (49)	45.5 (40)	34.1 (30)
Gesamt	64.1 (107)	37.7 (63)	29.3 (49)

Beratung zum Berufsübergang durch die HBS	ist bekannt	im Kolleg informiert worden	teilgenommen
aktuelle Stipendiaten	55.7 (44)	13.9 (11)	1.3 (1)
Ehemaliger	43.2 (38)	29.5 (26)	13.6 (12)
Gesamt	49.1 (82)	22.2 (37)	7.8 (13)

Schreibwerkstätten/Rhetorik-, Präsentationsseminare der HBS	ist bekannt	im Kolleg informiert worden	teilgenommen
aktuelle Stipendiaten	74.7 (59)	36.7 (29)	41.8 (33)
Ehemaliger	51.1 (45)	59.1 (52)	63.6 (56)
Gesamt	62.3 (104)	48.5 (81)	53.3 (89)

Promovierendentagungen/-konferenzen der HBS	ist bekannt	im Kolleg informiert worden	teilgenommen
aktuelle Stipendiaten	68.4 (54)	35.4 (28)	27.8 (22)
Ehemaliger	52.3 (46)	52.3 (46)	56.8 (50)
Gesamt	59.9 (100)	44.3 (74)	43.1 (72)

Methodenseminare/Themenworkshops der HBS	ist bekannt	im Kolleg informiert worden	teilgenommen
aktuelle Stipendiaten	68.4 (54)	41.8 (33)	49.4 (39)
Ehemaliger	56.8 (50)	46.6 (41)	54.5 (48)
Gesamt	62.3 (104)	44.3 (74)	52.1 (87)

Kleinere inhaltliche/ methodische Arbeitsverbände mit anderen Stipendiaten	ist bekannt	im Kolleg informiert worden	teilgenommen
aktuelle Stipendiaten	65.8 (52)	40.5 (32)	39.2 (31)
Ehemaliger	52.3 (46)	46.6 (41)	38.6 (34)
Gesamt	58.7 (98)	43.7 (73)	38.9 (65)

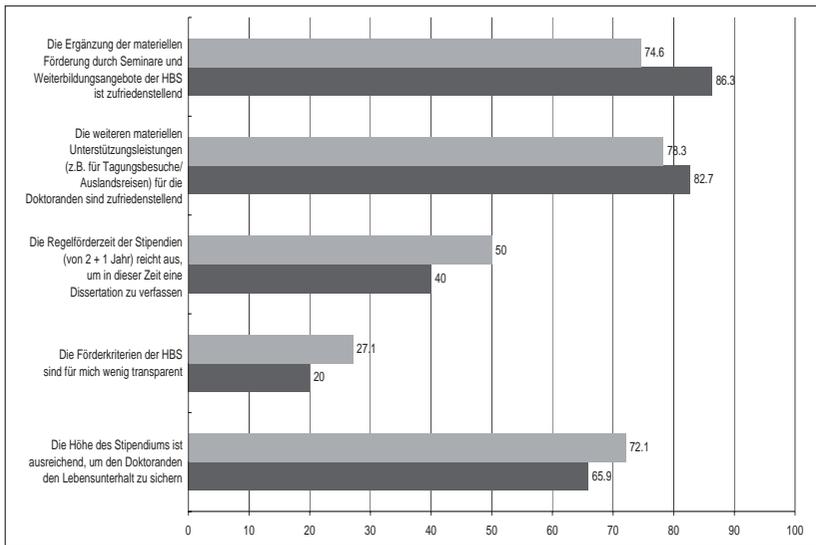
Sprachkurse	ist bekannt	im Kolleg informiert worden	teilgenommen
aktuelle Stipendiaten	81 (64)	31.6 (25)	20.3 (16)
Ehemaliger	60.2 (53)	39.8 (35)	25 (22)
Gesamt	70.1 (117)	35.9 (60)	22.8 (38)

Kontakt mit Altstipendiaten	ist bekannt	im Kolleg informiert worden	teilgenommen
aktuelle Stipendiaten	63.3 (50)	31.6 (25)	24.1 (19)
Ehemaliger	54.5 (48)	34.1 (30)	25 (22)
Gesamt	58.7 (98)	24.6 (41)	24.6 (41)

Weiterhin sollten sowohl Promovierende als auch Hochschullehrer Elemente der Promotionsförderung durch die HBS anhand einzelner Statements beurteilen. Mit Blick auf Abbildung 8 wird deutlich, dass insbesondere die weiteren materiellen Unterstützungsleistungen (z.B. für Tagungsbesuche/Auslandsreisen) für die Doktoranden als auch die Ergänzung der materiellen Förderung durch Seminare und Weiterbildungsangebote der HBS aus Sicht dieser beiden Gruppen durchgängig zufriedenstellend eingeschätzt werden. Weiterhin sind rund 66 Prozent der Stipendiaten und gut 72 Prozent der Dozenten der Ansicht, dass die Höhe

des Stipendiums zur Sicherung des Lebensunterhaltes reicht. Allerdings zeigt sich die Problematik der Dauer der materiellen Förderung durch die mangelnde Zustimmung zur Aussage, dass die Regelförderzeit der Stipendien (von 2 + 1 Jahr) ausreicht, um in dieser Zeit eine Dissertation zu verfassen: Dieser Ansicht sind nur jeder zweite der Hochschullehrer und nur 40 Prozent der Stipendiaten. Für jeden fünften Promovierenden und gut jeden vierten Dozenten sind zudem die Förderkriterien der HBS wenig transparent. Schon die Enders-Studie hat auf diesen – bedenkenswerten – Umstand aufmerksam gemacht.<sup>47</sup>

**Abb. 8: Zustimmung zu einzelnen Elementen der HBS-Promotionsförderung (in Prozent)**



In diesem Zusammenhang wurden die Promovierenden der Kollegs auch gefragt, ob sie sich, wenn sie die Wahl hätten, wieder für ein Stipendium bei der HBS entscheiden würden (vgl. Tabelle 8). Rund 72 Prozent der Befragten gaben an, dass sie dieses auf jeden Fall wieder tun würden, rund 26 Prozent betonten, dass sie ein Stipendium wahrscheinlich wieder bei der HBS beantragen würden. Da nur 2,4 Prozent der Stipendiaten sich wahrscheinlich oder keinesfalls hierfür ent-

47 Vgl. Enders 2005, S. 89.

scheiden würden, kann somit – wie schon Enders berichtete<sup>48</sup> – insgesamt von einer sehr hohen grundsätzlichen Zufriedenheit mit der Förderung durch die HBS ausgegangen werden.

**Tab. 8: Erneute Entscheidung für ein HBS-Promotionsstipendium (N=167, in Prozent)**

	auf keinen Fall	wahrscheinlich nicht	wahrscheinlich schon	auf jeden Fall
Promovierende	0.6	1.8	25.7	71.9

### 2.6.3 Kontakt der Hochschullehrer zur HBS

Da es interessiert, in welchem Verhältnis die Hochschullehrer zur HBS stehen bzw. standen, wurden sie danach gefragt, in welchen ausgesuchten Bereichen sie aktuell bzw. in der Vergangenheit mit der HBS zu tun hatten (vgl. Tabelle 9). Hier zeigt sich das erwartete Bild: Demnach haben zum Zeitpunkt der Befragung gegenwärtig gut 78 Prozent (früher: 40 Prozent) in einem Promotionskolleg der HBS mitgewirkt, knapp 69 Prozent (früher: 50 Prozent) betreuen gegenwärtig von der HBS geförderte Doktoranden. Weitere 48 Prozent sind zudem in einer Gutachterfunktion bei der HBS (früher: 38 Prozent) und immerhin gut 44 Prozent betreuten zum Befragungszeitpunkt von der HBS geförderte Studierende (früher: 36 Prozent). Die Funktion eines Vertrauensdozenten der HBS nennen knapp 40 Prozent (früher: 22 Prozent) als Tätigkeitsbereiche und gut jeder Dritte ist bzw. war bereits als Referent bei Seminaren oder Tagungen der HBS tätig. Weitere 22 Prozent (früher: 14 Prozent) berichten davon, Mitglied in Ausschüssen oder Kommissionen der HBS zu sein. Während jeder Fünfte zum Befragungszeitpunkt mit der Finanzierung von Forschungsprojekten durch die HBS zu tun hatte, traf dies zu einem früheren Zeitpunkt auf fast jeden Zweiten zu.

48 Vgl. ebd. 2005, S. 70.

**Tab. 9: Bereiche, in welchen die Dozenten aktuell bzw. früher mit der HBS zu tun haben bzw. hatten**

Bereich	gegenwärtig (N=54)	früher (N=50)
Finanzierung von Forschungsprojekten durch die HBS	20.4 %	48.0 %
Betreuung von HBS-geförderten Studierenden	44.4 %	36.0 %
Betreuung von HBS-geförderten Doktoranden	68.5 %	50.0 %
Vertrauensdozent HBS	40.7 %	22.0 %
Gutachter HBS	48.1 %	38.0 %
Referent bei Seminaren/Tagungen der HBS	29.6 %	30.0 %
Mitwirkung in einem Promotionskolleg der HBS	77.8 %	40.0 %
Mitglied in Ausschüssen/ Kommissionen der HBS	22.2 %	14.0 %
Förderung während des eigenen Studiums	3.7 %	4.0 %
Förderung während der eigenen Promotion	1.9 %	6.0 %

#### **2.6.4 Zusammenfassung**

Zunächst interessierte, auf welche Weise die Stipendiaten von der Möglichkeit einer Förderung durch die HBS erfahren haben. Hier zeigte sich, dass in etwa die Hälfte durch öffentliche Informationen auf die Möglichkeit eines HBS-Stipendiums aufmerksam wurde. Für 45 Prozent spielte zudem auch der jeweilige Betreuer eine wichtige Rolle. Ausschlaggebende Gründe für eine Bewerbung fanden sich mit einer Zustimmung von gut 89 Prozent insbesondere in der Möglichkeit, sich durch das Stipendium weitgehend auf die Promotion konzentrieren zu können, mit rund 85 Prozent in der Möglichkeit, weitgehend selbständig und unabhängig an einem Thema arbeiten zu können sowie mit gut 81 Prozent in der Möglichkeit, über ein Thema der eigenen Wahl arbeiten zu können. Nur rund 43 Prozent hielten aufgrund ihres gewerkschaftlichen, politischen oder sozialen Engagements eine Bewerbung bei der Stiftung für aussichtsreich. Mit Blick auf die für die Stipendiaten angebotenen Dienstleistungen der HBS wurden bei den Ehemaligen neben Schreibwerkstätten, Rhetorik-, und Präsentationsseminaren (63.3 Prozent) auch die Promovierendentagungen und Konferenzen (56.8 Prozent) sowie die Methodenseminare und Themenworkshops der HBS (54.5 Prozent) favorisiert. Bei den aktuellen Stipendiaten fällt auf, dass diese zwar recht gut über die einzelnen Angebote Bescheid wissen, diese Kenntnis anscheinend aber bisher nur sehr begrenzt über das offizielle Kollegeschehen erworben haben. Durchgängig zufriedenstel-

lend wurden sowohl von den Promovierenden als auch den Hochschullehrern die weiteren materiellen Unterstützungsleistungen (z.B. für Tagungsbesuche/Auslandsreisen) für die Doktoranden als auch die Ergänzung der materiellen Förderung durch Seminare und Weiterbildungsangebote der HBS beurteilt. Auch wenn insgesamt zwei Drittel – und gut 72 Prozent der Hochschullehrer – der Ansicht sind, dass die Höhe des Stipendiums zur Sicherung des Lebensunterhaltes reicht, zeigt sich doch eine kritische Einschätzung der Regelförderzeit: Nur jeder zweite der Hochschullehrer und nur 40 Prozent der Stipendiaten sind demnach der Ansicht, dass diese zur Abfassung einer Dissertation ausreicht. Kritisch muss nach wie vor die offensichtlich mangelnde Transparenz der Förderkriterien der HBS betrachtet werden. Ähnlich wie bei Enders könnte dieser Befund einen Indikator »für mitunter mangelnden Austausch und Einblick in die Arbeit der HBS«<sup>49</sup> darstellen. Insgesamt stellen die befragten Stipendiaten der Förderung durch die HBS allerdings ein sehr gutes Zeugnis aus: So betonten rund 72 Prozent der Befragten, dass sie, wenn sie die Wahl hätten, sich auf jeden Fall wieder für ein Stipendium bei der HBS entscheiden würden. Rund 26 Prozent betonten, dass sie ein Stipendium wahrscheinlich wieder bei der HBS beantragen würden. Schließlich interessierte, in welchem Verhältnis die Hochschullehrer zur HBS stehen bzw. standen. Neben der erwarteten Einbindung in ein Promotionskolleg der HBS berichteten weiterhin knapp 69 Prozent der Dozenten von der gegenwärtigen Betreuung eines von der HBS geförderten Doktoranden. Fast die Hälfte war zum Befragungszeitpunkt zudem in einer Gutachterfunktion bei der HBS, und immerhin gut 44 Prozent betreuten von der HBS geförderte Studierende.

## **2.7 Fragen zu gewerkschaftlichen und HBS-spezifischen Aspekten**

Aufgrund ihrer Funktion als Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ist die Darstellung gewerkschaftlicher Aspekte im Kontext der Kollegs für die HBS von besonderem Interesse. In diesem Sinne beschäftigt sich das folgende Kapitel zunächst mit gewerkschaftlichen und HBS-spezifischen Einschätzungen seitens der Befragten. Daran anschließend richtet sich der Blick auf ihre grundsätzliche Einstellung zu Gewerkschaften. Abschließend erfolgt die

49 Enders 2005, S. 89.

Darstellung des sozialen, politischen und gewerkschaftlichen Engagements der Stipendiaten.

In einer ersten Sichtung fällt zunächst auf, dass rund 53 Prozent (N=169) der befragten Stipendiaten und 44 Prozent (N=70) der Hochschullehrer zum Befragungszeitpunkt Mitglied in einer Gewerkschaft waren. Bundesweit waren im Jahr 2006 11.8% der Bevölkerung Mitglied in einer Gewerkschaft<sup>50</sup>.

### 2.7.1 Gewerkschaftliche und HBS-spezifische Aspekte im Kontext der Kollegs

Die Stipendiaten wurden gebeten, verschiedene gewerkschaftliche und HBS-spezifische Aspekte im Kolleg einzuschätzen. Eine Übersicht zeigt die folgende Tabelle 10:

**Tab. 10: Gewerkschaftliche und HBS-spezifische Aspekte im Kolleg**

	N	Ja	Nein	Weiß nicht
Gibt es im Kolleg Personen, die sich gut mit den Gewerkschaften auskennen?	167	79.6 %	7.8 %	12.6 %
Gibt es im Kolleg Personen, die sich gut mit der HBS auskennen?	166	88 %	4.2 %	7.8 %
Ist der Kollegleiter gut über die Gewerkschaften informiert?	161	57.8 %	8.1 %	34.2 %
Ist der Kollegleiter gut über die HBS informiert?	159	75.5 %	6.9 %	17.6 %
Spielt es für Sie eine Rolle, dass das Kolleg von der HBS finanziert ist?	164	80.5 %	14 %	5.5 %
Haben Sie im Kolleg Personen, an die Sie sich wenden können, wenn Sie mehr über gewerkschaftliche Partizipationsmöglichkeiten erfahren wollen?	163	61.3 %	17.8 %	20.9 %

Insgesamt erkennt man zunächst ein durchaus zufriedenstellendes Bild: So gaben fast 90 Prozent der Stipendiaten an, dass es im Kolleg Personen gab, die sich gut

50 Vgl. Allbus 2007.

Der entsprechende Allbus-Datensatz weist in der Altersgruppe der 18-29jährigen eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft von sieben Prozent, bei den 30-44jährigen von 11.6 Prozent, bei den 45-59jährigen von 16.9 Prozent und bei den 60-74jährigen von 10.4 Prozent aus.

mit der HBS auskannten. Rund 80 Prozent betonten, dass es im Kolleg Personen gab, die sich gut mit den Gewerkschaften auskannten. Zudem spielte es für weitere 80 Prozent eine Rolle, dass das Kolleg von der HBS als einer gewerkschaftlich orientierten Stiftung finanziert wurde. Gut 76 Prozent waren der Ansicht, dass der Kollegleiter gut über die HBS informiert war, 58 Prozent betonten dieses in Bezug auf die Gewerkschaften. Schließlich gaben gut 61 Prozent der Stipendiaten an, dass es im Kolleg Personen gab, an die man sich hinsichtlich gewerkschaftlicher Partizipationsmöglichkeiten wenden konnte.

Sowohl Stipendiaten als auch Hochschullehrer wurden weiterhin danach gefragt, ob regelmäßig Informationen über gewerkschaftliche bzw. HBS-Aktionen über das Kolleg verteilt und ob dort gewerkschaftliche Themen angesprochen bzw. diskutiert werden oder wurden. Hier zeigt sich ein anderes Bild: So gaben rund 68 Prozent der Stipendiaten und 70 Prozent der Hochschullehrer an, dass entweder nie oder zumindest seltener als einmal im Monat gewerkschaftliche bzw. HBS-spezifische Informationen über das Kolleg verteilt wurden. Nur etwa jeder Siebte gab an, dass dies mehrmals im Monat zutraf. Auch die Besprechung bzw. Diskussion gewerkschaftlicher Themen hat im Kolleg keinen besonders günstigen Nährboden: Folgt man den Angaben der Befragten, so war dieser Aspekt für 77 Prozent der Stipendiaten und für 65 Prozent der Dozenten nie oder seltener als einmal im Monat ein Thema im Kolleg. Nur jeder fünfzehnte Promovierende und jeder siebte Hochschullehrer berichteten, solche Aktivitäten würden mehrmals im Monat stattfinden.

### **2.7.2 Einstellung zu Gewerkschaften**

Zudem wurden die Stipendiaten und die Hochschullehrer zu ihrer persönlichen Einstellung gegenüber Gewerkschaften befragt. Nur jeder zwölfte Stipendiat bzw. Dozent berichtet hier von einer nur geringen Loyalität gegenüber Gewerkschaften. Hingegen betonen rund 57 Prozent der Promovierenden und fast jeder zweite Lehrende, dass sie zwischen ihren eigenen Werten und denen der Gewerkschaften sehr große Ähnlichkeiten sähen. Für etwa jeden Dritten dieser Gruppen trifft dies immerhin noch teilweise zu. Interessant erscheint auch, dass, rund 30 Prozent der Stipendiaten und 40 Prozent der Dozenten sich aktiv an gewerkschaftlicher Arbeit beteiligen würden, wenn man sie direkt fragen würde.<sup>51</sup>

51 Nicht einschätzen lassen sich hier wiederum mögliche Effekte sozialer Erwünschtheit.

Zudem glauben rund 68 Prozent der Stipendiaten und rund 61 Prozent der Hochschullehrer, dass Gewerkschaften in unserem Land zu wenig oder bei weitem zu wenig Macht haben. Es zeigt sich mit  $r = .44$  und  $p > 0.05$  eine signifikante Korrelation zwischen der Frage nach gewerkschaftlicher Relevanz und der gemittelten Skala aus den Items zur persönlichen Einstellung gegenüber den Gewerkschaften.

### 2.7.3 Engagement der Stipendiaten

Die Stipendiaten wurden schließlich nach ihrem Engagement vor und während der Promotionsphase in den Bereichen Soziales, Politik und Gewerkschaft befragt (vgl. Tabelle 11). In den ersten beiden Bereichen zeigt sich eine Reduktion solcher Tätigkeiten im Verlauf der Arbeit an der Dissertationsschrift. So engagiert sich zwar immer noch die Hälfte der Befragten zwischen einer und mehr als fünf Stunden pro Woche in sozialen Tätigkeiten, vor Beginn der Promotionsphase lag dieser Anteil noch bei rund 63 Prozent. Ebenso haben die politischen Tätigkeiten in ihrer Ausprägung von rund 46 Prozent auf 37 Prozent abgenommen. Einzig beim gewerkschaftlichen Engagement ist ein Zuwachs zu verzeichnen: Während sich vor Beginn der Promotionsphase rund 13 Prozent der Stipendiaten gewerkschaftlich engagiert haben, so liegt dieser Anteil während der Promotionsphase bei rund 18 Prozent.

**Tab. 11: Engagement der Stipendiaten vor und während der Promotion**

Engagement – Soziale Tätigkeiten	gar nicht / weniger als 4 Std./Monat	1-2 Std./ Woche	3-5 Std./ Woche	mehr als 5 Std./ Woche
vor Beginn der Promotionsphase (N=153)	37.2 %	28.1 %	22.2 %	12.4 %
während der Promotionsphase (N=150)	50 %	32 %	14 %	4 %

Engagement – Politische u. parteiliche Tätigkeiten	gar nicht / weniger als 4 Std./Monat	1-2 Std./Woche	3-5 Std./Woche	mehr als 5 Std./Woche
vor Beginn der Promotionsphase (N=155)	54.2 %	18.1 %	13.5 %	14.2 %
während der Promotionsphase (N=154)	63 %	17.5 %	9.1 %	10.4 %

Engagement – Gewerkschaftliche Tätigkeiten	gar nicht / weniger als 4 Std./Monat	1-2 Std./Woche	3-5 Std./Woche	mehr als 5 Std./Woche
vor Beginn der Promotionsphase (N=150)	86.7 %	7.3 %	6 %	-
während der Promotionsphase (N=153)	81.7 %	11.8 %	5.9 %	0.7 %

Allerdings scheinen die in Tabelle 12 dargestellten Ergebnisse dafür zu sprechen, dass das Engagement nach Abschluss der Promotion insgesamt stark nachlässt. Demnach berichten von den Ehemaligen rund 68 Prozent, dass sie sich keine oder weniger als vier Stunden im Monat in sozialen Tätigkeiten engagieren. Für rund 72 Prozent trifft dies auf politische und parteiliche Tätigkeiten zu und für sogar rund 94 Prozent auf gewerkschaftliche Tätigkeiten.

**Tab. 12: Engagement der ehemaligen Stipendiaten nach der Promotion**

Engagement	gar nicht / weniger als 4 Std./Monat	1-2 Std./Woche	3-5 Std./Woche	mehr als 5 Std./Woche
Soziale Tätigkeiten (N=81)	67.9 %	12.3 %	12.3 %	7.4 %
Politische u. parteiliche Tätigkeiten (N=81)	71.6 %	14.8 %	7.4 %	6.2 %
Gewerkschaftliche Tätigkeiten (N=78)	93.6 %	3.8 %	1.3 %	1.3 %

## 2.7.4 Zusammenfassung

Die vorliegenden Ergebnisse hinterlassen bezüglich des Verhältnisses der Befragten zu gewerkschaftlichen Aspekten ein ambivalentes Bild. Zwar waren rund 53 Prozent der Stipendiaten und 44 Prozent der Hochschullehrer zum Befragungszeitpunkt Mitglied in einer Gewerkschaft, und in den Kollegs finden sich mit überwiegender Mehrheit Personen, die sich gut mit den Gewerkschaften und der HBS auskennen. Allerdings gaben rund 68 Prozent der Stipendiaten und 70 Prozent der Hochschullehrer an, dass entweder nie oder zumindest seltener als einmal im Monat gewerkschaftliche bzw. HBS-spezifische Informationen über das Kolleg verteilt wurden. Auch die Besprechung bzw. Diskussion gewerkschaftlicher Anliegen oder Konzepte war für 77 Prozent der Stipendiaten und für 65 Prozent der Dozenten nie oder seltener als einmal im Monat ein Thema im Kolleg. Insgesamt zeigt sich zwar eine große Loyalität gegenüber den Gewerkschaften, diese kommt aber zumeist über einen passiven Status nicht hinaus. Auch wenn sich nach den Angaben der Befragten rund 30 Prozent der Stipendiaten und 40 Prozent der Dozenten potenziell aktiv an gewerkschaftlicher Arbeit beteiligen würden und der Anteil derjenigen Promovierenden, die sich während der Promotionsphase gewerkschaftlich engagiert haben, höher ist als vor Beginn der Promotion: Der Blick auf das insbesondere gewerkschaftliche Engagement der Ehemaligen nach der Promotion ist eher ernüchternd. So geben rund 94 Prozent der ehemaligen Stipendiaten an, sich entweder gar nicht oder weniger als vier Stunden im Monat in dieser Richtung zu engagieren. Die Befunde regen an, hier eine intensivere Nachfrage zu initiieren. Unser Fragebogen kann keine Antwort auf naheliegende Fragen geben: Kann es sein, dass eine gewerkschaftliche »Wirkung« auf den Kontext der Förderung begrenzt ist? Spielen diese Themen bei den Geförderten dauerhaft oder lediglich zeitweise keine große Rolle mehr? Für letztere These würde die Vermutung sprechen, dass der Übergang in den Beruf andere Prioritätensetzungen erzwingt oder die Suche nach einem passenden Berufseinstieg typischerweise Zeit für andere Aktivitäten raubt.

## 2.8 Berufseinstieg

Dieses Kapitel beschreibt zunächst promotions- und berufsspezifische Aspekte im Kontext des Berufseinstiegs. Diese sowie die darauffolgende Darstellung des wissenschaftlichen Outputs seit Abschluss der Dissertationen sollen Aufschluss

darüber geben, inwieweit sich die Erwartungen der den Stipendienprogrammen zugrunde liegenden Kernidee einer aussichtsreichen, unterstützenden Weiterqualifizierung erfüllen.

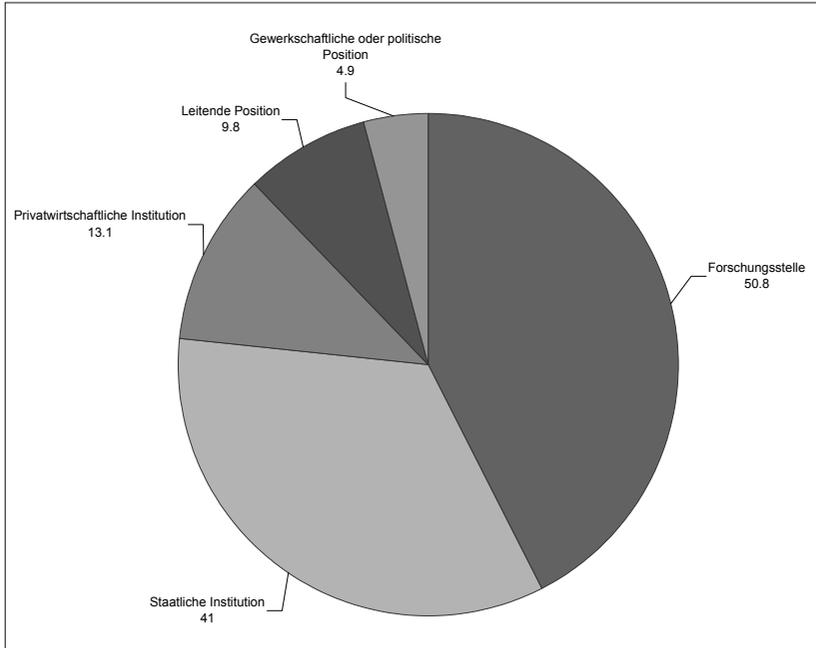
### **2.8.1 Promotions- und berufsspezifische Aspekte**

Zum Befragungszeitpunkt lag der Abschluss der Promotion bei den Ehemaligen durchschnittlich bereits rund 51 Monate bzw. 4.25 Jahre zurück. Der Übergang bis in die erste Berufstätigkeit dauerte durchschnittlich 2.2 Monate, wobei sich hier eine Spannweite von insgesamt 25 Monaten zeigte. Von den befragten Ehemaligen waren zum Zeitpunkt der Befragung 59 Prozent im Rahmen einer ganzen Stelle berufstätig, rund 17 Prozent im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung. Knapp vier Prozent befanden sich in Mutterschutz, Elternzeit o.ä., ebensoviele waren nicht erwerbstätig aber arbeitssuchend. Weitere gut zwei Prozent befanden sich in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis und rund 15 Prozent widmeten sich sonstigen Tätigkeiten.

Im Rahmen eines Mehrfachantwortensets sollten die Ehemaligen ihren derzeitigen Arbeitsplatz einordnen (vgl. Abbildung 9). Mit rund 51 Prozent benannte hierbei – ebenso wie in der Stipendiatenbefragung von Enders<sup>52</sup> – jeder Zweite eine Forschungsstelle als Arbeitsplatz. So zeigt sich zwar eine insgesamt sehr hohe wissenschaftliche Berufseinmündung, von den Kollegs selbst scheint hierbei allerdings keine größere Wirkung auszugehen, denn im Falle von Individualpromotionen sieht das Bild kaum anders aus. Weiterhin gaben 41 Prozent an, für eine staatliche, 13 Prozent für eine privatwirtschaftliche Einrichtung zu arbeiten. Rund zehn Prozent berichteten von einer leitenden Position und rund fünf Prozent gaben an, eine gewerkschaftliche oder politische Position inne zu haben.

52 Vgl. Enders 2005, S. 71-72.

**Abb. 9: Arbeitsplatzkategorie (N=61)**



In diesem Zusammenhang geben rund 71 Prozent der Ehemaligen an, dass die gegenwärtige berufliche Tätigkeit voll deren Ausbildung entspricht. Rund 29 Prozent empfinden, dass diese eher unter oder weit unter ihrem Ausbildungsniveau liegt. Für rund 32 Prozent der Promovierten haben sich die Erwartungen an die berufliche Laufbahn zu Beginn der Promotion bisher so wie erwartet erfüllt. 42 Prozent geben sogar an, dass sich diese eher mehr oder mehr als erwartet erfüllt haben. Trotzdem haben sich für rund ein Viertel die damaligen Erwartungen eher weniger oder weniger als erwartet erfüllt. Dementsprechend zeigt sich auch, dass rund 74 Prozent mit ihrer gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit eher zufrieden bis vollkommen zufrieden sind, rund ein Viertel ist hingegen sogar eher unzufrieden bis sehr unzufrieden.

Das durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen aus der Haupttätigkeit der Promovierten liegt bei rund 38.236 €, das aus einer Nebenbeschäftigung bei 5.075 €. Fasst man Haupt- und Nebentätigkeit zusammen, so verdienen die Befragten mit Teilzeitbeschäftigung im Durchschnitt 29.692 €, die Vollzeitbeschäftigten

43.829 €. Tabelle 13 gibt eine kategorisierte Übersicht des zusammengefassten Jahresbruttoeinkommens.

**Tab. 13: Jahresbruttoeinkommen aus Haupt- und Nebentätigkeiten in Euro zusammengefasst (N=69, in Prozent)**

15000 und weniger	14.9
15001 – 30000	20.3
30000 – 40000	18.8
40001 – 50000	30.4
50001 – 60000	8.7
60001 und mehr	7.2

### **2.8.2 Wissenschaftlicher Output**

Die auffällige Zunahme des wissenschaftlichen Outputs nach Abschluss der Promotion im Vergleich zum entsprechenden Output während der Promotionsphase verdeutlicht die berufliche Einmündung in wissenschaftsspezifische Kontexte (vgl. Tabelle 14). So haben die Ehemaligen zum Zeitpunkt der Befragung durchschnittlich neun Aufsätze, Artikel o.ä. veröffentlicht. Von diesen waren sie zudem in durchschnittlich 7.7 Fällen der alleinige Autor. Immerhin durchschnittlich 2.6 dieser Veröffentlichungen durchliefen ein peer-review-Verfahren, und gut jeder Sechste war zudem englischsprachig. Nach Abschluss ihrer Promotion haben die Ehemaligen weiterhin durchschnittlich 11.6 Vorträge gehalten, von denen gut jeder achte in englischer Sprache gehalten wurde.

**Tab. 14: Wissenschaftlicher Output der Ehemaligen während der Promotionsphase und nach Abschluss im Vergleich**

	während der Promotionsphase		nach Abschluss der Promotion	
	Mittelwert	N	Mittelwert	N
Wie viele Aufsätze/Artikel o.ä. haben Sie nach Abschluss Ihrer Dissertationsphase in Zeitschriften/Herausgebern o.ä. veröffentlicht?	4.7	84	9	65
Wie viele der Veröffentlichungen waren in Zeitschriften u.ä. mit peer review-Verfahren?	0.9	71	2.6	51
Wie viele der genannten Veröffentlichungen waren englischsprachig?	0.8	72	1.6	53
Bei wie vielen der genannten Veröffentlichungen waren Sie alleiniger Autor?	3.2	76	7.7	53
Wie viele Vorträge haben Sie nach Abschluss Ihrer Dissertationsphase gehalten?	6.1	84	11.6	60
Wie viele der unter genannten Vorträge waren auf Englisch?	1.5	76	1.5	58

### 2.8.3 Zusammenfassung

An den hier vorliegenden Ergebnissen zeigt sich, dass es gelungen ist, einen großen Teil der Geförderten auf ein Berufsziel in der Wissenschaft zu orientieren: So benannte mit rund 51 Prozent jeder zweite der ehemaligen Stipendiaten eine Forschungsstelle als Arbeitsplatz. Deutlich zeigt sich dieser Sachverhalt zudem durch die Zunahme des wissenschaftlichen Outputs der Ehemaligen nach Beendigung der Promotionsphase. Getrübt werden die durchweg positiven Befunde einzig durch die Tatsache, dass hinsichtlich einer wissenschaftlichen Berufseinmündung von den Graduiertenkollegs selbst insgesamt keine stärkeren Impulse als von den Individualpromotionen auszugehen scheinen: So berichtete auch in der Befragung der ehemaligen Stipendiaten<sup>53</sup> jeder zweite von einer forschungs- bzw. hochschulspezifischen beruflichen Tätigkeit. Zum Befragungszeitpunkt waren 59 Prozent im Rahmen einer ganzen Stelle berufstätig, rund 17 Prozent im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung. Im Durchschnitt verdienen die Befragten mit Teilzeitbe-

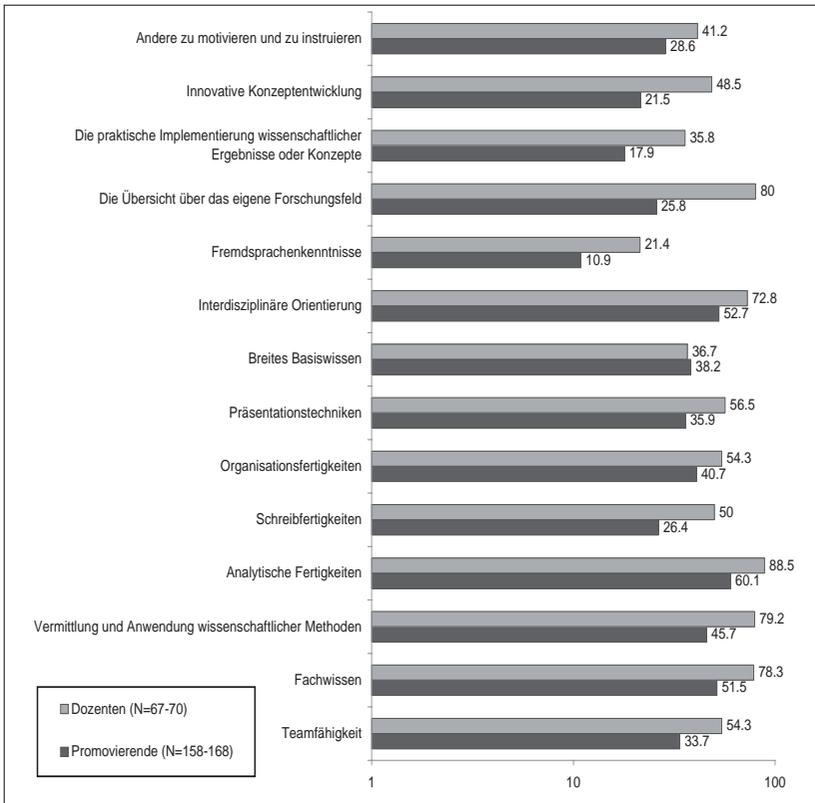
53 Vgl. Enders 2005, S. 71-72.

schäftigung 29.692 €, die Vollzeitbeschäftigten 43.829 €. Nur knapp vier Prozent waren zum Befragungszeitpunkt momentan nicht erwerbstätig. Weiterhin waren rund 71 Prozent der Ehemaligen der Ansicht, dass die gegenwärtige berufliche Tätigkeit voll ihrer Ausbildung entspricht. In diesem Zusammenhang betonen rund 32 Prozent, dass sich die Erwartungen an die berufliche Laufbahn bisher wie erwartet erfüllt haben, für 42 Prozent haben sich diese sogar eher mehr oder mehr als erwartet erfüllt. Allerdings haben sich auch für rund ein Viertel die damaligen Erwartungen eher weniger oder weniger als erwartet erfüllt. Diese sind mit ihrer gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit sogar eher bis sehr unzufrieden.

## **2.9 Schlüsselqualifikationen**

Ein wesentlicher Aspekt der Stipendiatenförderung und der Promotion insbesondere im Kolleg liegt in den besonderen Möglichkeiten des vertiefenden und umfassenden Erwerbs von wissenschaftlichen Schlüsselqualifikationen. Versehen mit dem notwendigen einschlägigen »Rüstzeug« soll so die Grundlage für eine erfolgreiche wissenschaftsorientierte Berufsbiografie geschaffen werden. In diesem Zusammenhang interessierte es, wie sowohl die Stipendiaten als auch die Hochschullehrer die Förderung ausgewählter Schlüsselqualifikationen durch die Kollegs einschätzen.

**Abb. 10: Einschätzung der gezielten Förderung von Schlüsselqualifikationen durch die Kollegs im Vergleich zwischen Stipendiaten und Dozenten**



Der Blick auf Abbildung 10 zeigt eine schon zuvor häufig aufgetretene Diskrepanz zwischen den Einschätzungen der Stipendiaten und denen der Hochschullehrer. Bis auf die Einschätzung zur Förderung eines breiten Basiswissens durch die Kollegs (Promovierende: 38 Prozent, Dozenten: 37 Prozent) schätzen die Dozenten die Wirkung bezüglich der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in allen weiteren abgefragten Aspekten durchweg höher ein. Besonders markant ist hierbei die Differenz in der Bewertung der Vermittlung einer Übersicht über das eigene Forschungsfeld: Während dieser Aspekt von 80 Prozent der Dozenten eine hohe oder sogar sehr hohe Zustimmung erfährt, sind hingegen nur rund 26 Prozent der Stipendiaten dieser Ansicht. Weiterhin ist zwar fast jeder zweite Stipendiat

der Meinung, dass durch die Kollegs die Vermittlung und Anwendung wissenschaftlicher Methoden sowie das Fachwissen gezielt gefördert werden, auf Seiten der Hochschullehrer betonen diese Einschätzungen hingegen immerhin fast 80 Prozent. Ähnlich verhält es sich zudem hinsichtlich der gezielten Förderung von analytischen Fertigkeiten (Promovierende: 60 Prozent, Dozenten: 89 Prozent), in der interdisziplinären Orientierung (Promovierende: 53 Prozent, Dozenten: 73 Prozent), der Förderung von Organisationsfertigkeiten (Promovierende: 41 Prozent, Dozenten: 54 Prozent) und von Präsentationstechniken (Promovierende: 36 Prozent, Dozenten: 56 Prozent). Auch bei denjenigen Schlüsselqualifikationen, die von beiden Gruppen im Vergleich zu den bisher vorgestellten niedriger bewertet wurden, setzt sich dieses Bild fort: Während jeder zweite Hochschullehrer die Förderung von Schreibfertigkeiten durch die Kollegs betont, ist es auf der Seite der Stipendiaten nur gut jeder vierte. Ähnlich verhält es sich mit dem Aspekt der innovativen Konzeptentwicklung (Promovierende: 22 Prozent, Dozenten: 49 Prozent), der praktischen Implementierung wissenschaftlicher Ergebnisse oder Konzepte (Promovierende: 18 Prozent, Dozenten: 36 Prozent) sowie der Einschätzung hinsichtlich der Förderung von Fremdsprachenkenntnissen (Promovierende: 11 Prozent, Dozenten: 21 Prozent). Besonders hervorzuheben sind unserer Meinung nach allerdings die Einschätzungen der Befragten zur Förderung der Teamfähigkeit: Entgegen unserer Erwartungen fördern die Kollegs diese – zumindest nach den Angaben der Stipendiaten – eher begrenzt: Nur jeder Dritte der Promovierenden (Dozenten: 54 Prozent) bescheinigt den Kollegs hier eine entsprechende Wirkung. Auch die Fähigkeit, andere zu motivieren und zu instruieren, wird dementsprechend verhalten beurteilt: Rund 29 Prozent der Stipendiaten und 41 Prozent der Dozenten betonen eine diesbezügliche hohe bis sehr hohe Förderung durch die Kollegs.

Folgt man den Angaben der Befragten, so werden durch die Kollegs demnach insbesondere Fachwissen, analytische Fertigkeiten und die Vermittlung und Anwendung von wissenschaftlichen Methoden erfolgreich gefördert. Auch die bereits dargestellten Befunde zur hohen Bedeutung der interdisziplinären Orientierung (vgl. Kapitel 2.5.2) werden an dieser Stelle bestätigt. Insbesondere in diesen Fällen scheinen die strukturierten Promotionen den Individualpromotionen möglicherweise überlegen zu sein. Bedenkenswert ist allerdings die teilweise erneut auftretende große Divergenz zwischen den Einschätzungen der Stipendiaten und denen der Dozenten. Ganz offensichtlich werden gleiche Realitäten aus un-

terschiedlichen Perspektiven auch sehr unterschiedlich wahrgenommen. Wer hier die »objektivere« Sicht vertritt, vermag unsere Befragung nicht zu ermitteln.

## **2.10 Beweggründe für die Promotion**

Es gibt unterschiedliche Beweggründe dafür, eine Promotion anzustreben. Im Folgenden sollen diese zunächst näher betrachtet und beschrieben werden, um danach zu überprüfen, ob die an Kollegs geförderten Personen aus anderen Gründen die Promotion beginnen als diejenigen, die in Einzelstipendien durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert werden. Für diesen Vergleich lässt sich die oben bereits erwähnte Studie von Enders – wenn auch nur bedingt – heranziehen.<sup>54</sup>

### **2.10.1 Gründe für die Aufnahme einer Promotion**

Die Promovenden wurden gebeten anzugeben, welche individuelle Bedeutung sie einer Reihe von Aussagen zu Beweggründen fürs Promovieren beimessen. Die Items sind den Erhebungsinstrumenten der Enders-Studie entnommen. Neben dem Interesse an der Wissenschaft wurde etwa nach der beruflichen Verwertbarkeit des Abschlusses gefragt oder ob die Promotion unter insgesamt nicht optimalen Möglichkeiten noch die beste Alternative (»das kleinste Übel«) war. In Tabelle 15 sind die Antworten der Promovenden zu drei ausgewählten Fragen angeführt. Es zeigt sich, dass den einzelnen Aspekten eine unterschiedlich große Bedeutung beigemessen wird. Während 80 Prozent der Promovenden angeben, dass ihr Interesse an wissenschaftlicher Forschung bei der Entscheidung zu promovieren ausschlaggebend war, sind es ebenso viele, die die Aussage verneinen, die Promotion sei unter den vorhandenen Möglichkeiten das kleinste Übel gewesen. Auf aggregierter Ebene kommt der Verbesserung der späteren beruflichen Chancen eine mittlere Bedeutung zu, wenn es darum geht, eine Promotion anzustreben. Es muss allerdings beachtet werden, dass innerhalb der Antworten eine gewisse Variationsbreite zu beobachten ist: Es gibt durchaus einige Promovenden, die angeben, das Promotionsstipendium sei das kleinste Übel bzw. ihr wissenschaftliches Interesse sei eher gering.

54 Vgl. Enders 2005.

**Tab. 15: Gründe für den Beginn einer Promotion (Promovendenangaben; N=170)**

	keine oder geringe Bedeutung	mittlere Bedeutung	eher oder sehr große Bedeutung
Eine Promotion erschien mir unter den vorhandenen Möglichkeiten als das kleinste Übel.	85.1	6.6	8.4
Ich erwarte eine Verbesserung meiner späteren Berufschancen.	26.5	32.4	40.0
Ich hatte großes Interesse an wissenschaftlicher Forschung.	4.1	12.9	83.0

Die vorliegenden Items wurden durch die konfirmatorische Faktorenanalysen zu drei Oberdimensionen zusammengefasst, mithilfe derer die Beweggründe für die Entscheidung zu promovieren vereinfacht dargestellt werden können.

Die drei Oberdimensionen unterteilen sich in:

- *Intrinsische Motivation* setzt sich aus dem Interesse an den Methoden, Theorien und Erkenntnissen des Faches und wissenschaftlicher Forschung im Allgemeinen zusammen. Zudem geben intrinsisch Motivierte an, dass die Promotion den eigenen Begabungen entspricht (4 Items,  $\alpha = .866$ ).
- *Instrumentelle Motivation* erklärt, dass die Befragten promovieren, um einen konkreten Nutzen aus dem Abschluss zu ziehen. Es wird danach gefragt, ob die Promotion angestrebt wird, um ein höheres Einkommen zu erzielen, um bessere Einstiegs- und Aufstiegschancen im Beruf sowie einen sichereren Arbeitsplatz zu erhalten (4 Items,  $\alpha = .652$ ).
- *Promotion als Ausweg* bedeutet, dass die Doktoranden die Promotion aufnehmen, da sie keine Alternative sehen. Die Promotion wird als Ausweg gesehen, wenn die Promovenden angeben, diese sei das kleinste Übel, sie wollen Zeit zur Zukunftsplanung gewinnen, es mangle an alternativen Stellenangeboten und man bestreite die Promotion zur Sicherung des Lebensunterhalts (4 Items,  $\alpha = .668$ ).

Die Mittelwerte der drei Dimensionen unterscheiden sich signifikant voneinander. Über alle Promovenden (N=168) aggregiert, wird die *intrinsische Motivation* am bedeutsamsten eingeschätzt, wenn nach den Gründen für eine Promotion gefragt wird. An zweiter Stelle folgt die *instrumentelle Motivation* und eine vergleichsweise nachgeordnete Rolle spielt *Promotion als Ausweg*. Dieses Ergebnis deckt

sich mit der Untersuchung von Gerhardt, Briede und Mues<sup>55</sup>, die in einem Onlinesurvey knapp 10.000 Promovenden (keine Zufallsstichprobe) in Deutschland befragt haben: 87.1 Prozent der Befragten geben an, aus Interesse am Fach zu promovieren, zwei Drittel sehen in der Promotion die Voraussetzung für die angestrebte berufliche Tätigkeit und nur selten geben die Doktoranden an, die Promotion begonnen zu haben, weil sie keine andere interessante Stelle (14.1 Prozent) bekommen haben. Insgesamt scheinen die Promovenden aus den Kollegs der HBS in Bezug auf die Promotionsmotive ein ähnliches Profil aufzuweisen wie andere Doktoranden.

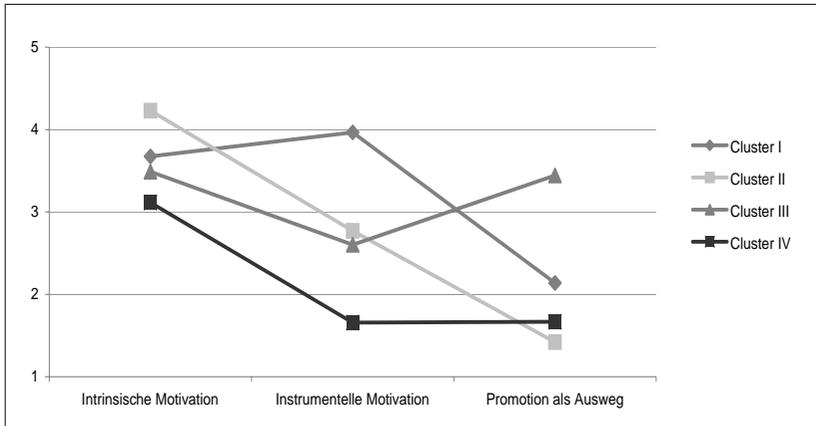
### 2.10.2 Promotionstypen

Bei den Dimensionen handelt es sich allerdings um drei voneinander relativ unabhängige Variablen, nur zwischen den Variablen *intrinsische Motivation* und *Promotion als Ausweg* wird eine signifikante negative latente Korrelation beobachtet, d. h. diejenigen, die angeben, aus Interesse zu promovieren, geben tendenziell seltener an, die Promotion als Ausweg zu sehen. Allerdings fällt der Zusammenhang mit  $r = -.225$  recht gering aus. Folglich handelt es sich um drei voneinander unabhängige Oberdimensionen. Eine Typenbildung nach dem Muster der Zuordnung der Promovenden zu einer dieser drei Dimensionen ist demnach unangemessen. Vielmehr gilt es zu prüfen, ob sich durch die *Konfiguration* der drei Dimensionen eine bestimmte Anzahl von Typen identifizieren lässt. Zur Prüfung dieser Frage wurde eine Clusteranalyse durchgeführt. Dieses Verfahren dient dazu, bestimmte Personencluster zu identifizieren, wobei es das Ziel ist, Cluster zu finden, bei denen die *Antwortmuster* der Personen innerhalb eines Clusters möglichst ähnlich sind, zwischen den Clustern aber möglichst unterschiedlich.

Um weiterhin zu überprüfen, ob sich die Promovierenden in Kollegs von denen aus der Einzelförderung der HBS unterscheiden, wurden Daten aus der Enders-Studie (2005) in die Analyse miteinbezogen. In den Abbildung 11 und 12 sind die Ergebnisse der Analyse dargestellt, wobei die oben beschriebenen Dimensionen sich in den drei Variablen wiederfinden.

55 Vgl. Briede/Mues 2005, S. 80.

**Abb.11: Promovendentypen – Beweggründe für die Aufnahme der Promotion (Promovendenangaben; N=301)**

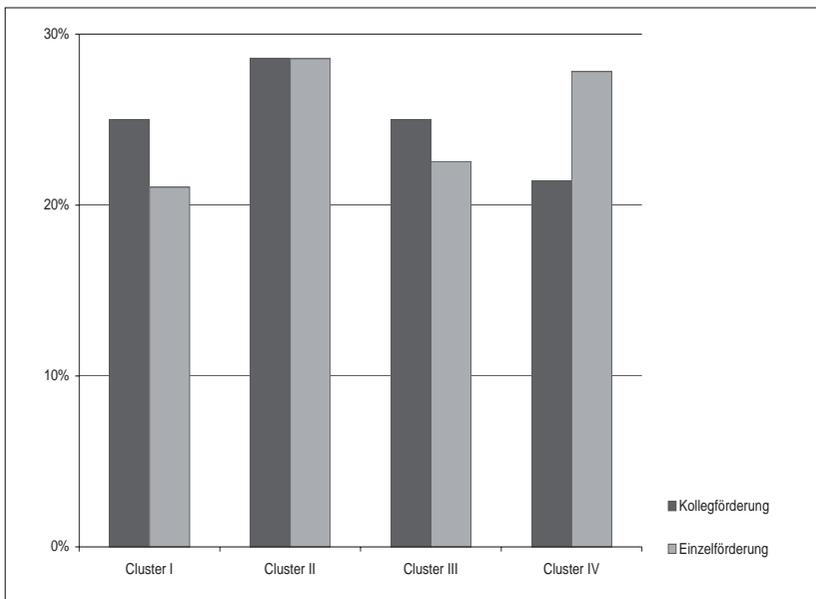


Die Bildung von vier Clustern erwies sich in Bezug auf das Bayes-Kriteriums (BIC) und die inhaltliche Interpretierbarkeit als die beste. Die Profillinien der vier Personencluster sind in Abbildung 11 dargestellt. Nachfolgend sollen die unterschiedlichen Typen, die in Bezug auf die Beweggründe zu promovieren gefunden wurden, beschrieben werden:

- Cluster I: Die *Verwerter* sind Promovierende, die primär an die weitere berufliche Verwertbarkeit der Promotion denken. Diese Gruppe hat ein klares Bild über den Nutzen der Promotion und zeigt Interesse an Wissenschaft.
  - Cluster II: Die *interessierten Pragmatiker* sind Promovierende, die primär an der Wissenschaft und an ihrem Fach Interesse haben, die Verwertbarkeit der Promotion aber nicht aus den Augen lassen. Die Promotion ist kein Ausweg, sondern wohl geplant.
  - Cluster III: Die Gruppe der *Fehlplatzierten* setzt sich aus Doktoranden zusammen, für die die Promotion ein Ausweg bedeutet. Unter den gegebenen Bedingungen sehen sie keine besseren Alternativen.
  - Cluster IV: Die *Idealisten* sind Doktoranden, die sich vergleichsweise vor allem für ihr Fach interessieren. Wie bei den interessierten Pragmatikern ist die Promotion kein Ausweg, allerdings – und dies unterscheidet die beiden Cluster – haben die Idealisten den beruflichen Nutzen der Promotion nicht im Blick.
- Neben der Beschreibung der vorgefundenen Typen ist der Anteil der Personen, die den vier Typen zuzuordnen sind, von zentralem Interesse. Besonders beachtens-

wert sind etwaige Unterschiede zwischen den in Kollegs geförderten Promovenden und denen in der Einzelförderung. Die Verteilung ist in Abbildung 12 dargestellt. Es zeigt sich, dass die vier Typen in etwa gleich häufig vorkommen, je ein Viertel der Promovenden gehört zur Gruppe der Verwerter, interessierten Pragmatiker, Fehlplatzierten und Idealisten. Bemerkenswert ist, dass sich die Promovenden in Kollegs nicht von denen in der Einzelförderung unterscheiden. Offenbar existieren in Promotionskollegs keine anderen Beweggründe, eine Promotion anzustreben, als in der klassischen Einzelförderung.

**Abb. 12: Promovendentypen – Beweggründe für die Aufnahme der Promotion; Promovendenangaben; Die Angaben zur Einzelförderung beruhen auf eigenen Berechnungen mit den Daten der Befragung von Enders (2005), N=301**



### 2.10.3 Zusammenfassung

Es gibt eine Reihe von Gründen zu promovieren. Besonders wichtig ist für die Doktoranden in Promotionskollegs das Interesse am Fach und an der Wissenschaft. Des Weiteren ist die berufliche Verwertbarkeit für die Promovenden ein relevantes Merkmal. Ein Mangel an Alternativen ist seltener der Grund dafür,

die Promotion aufzunehmen. Wie sich zeigte, lassen sich die Promovenden aber nicht mithilfe einzelner Dimensionen wie intrinsische oder instrumentelle Motivation und Promotion als Ausweg beschreiben, vielmehr ist die Konfiguration dieser Dimensionen entscheidend. So kann generell zwischen (1) Fehlplatzierten, (2) Idealisten, die die berufliche Verwertbarkeit der Promotion aus den Augen verlieren, und solchen, die (3) Interesse und Verwertbarkeit im Auge behalten, unterschieden werden. Eine vierte Gruppe bilden Promovierende, die primär die (4) berufliche Verwertbarkeit als Promotionsgrund angeben. Weitere Analysen haben gezeigt, dass sich die Promovenden in Promotionskollegs nicht von denen unterscheiden, die in der Einzelförderung sind – zumindest nicht in Bezug auf die Beweggründe, warum sie promovieren.

## **2.11 Einbindung in die Universität**

Formal sind Promotionskollegs an die Infrastruktur von Universitäten gekoppelt. Es stellt sich allerdings die Frage, in welcher Art und Weise Promotionskollegs tatsächlich mit Universitäten verbunden sind, wie sie an den Universitäten wahrgenommen werden und inwiefern Promovenden in Universitätsstrukturen eingebunden sind. Diese Einbindung kann sich etwa darin ausdrücken, dass sie Lehrveranstaltungen anbieten oder in Gremien mitwirken. Nachfolgend werden die Analyseergebnisse zur Verbindung von Promotionskolleg und Universität näher beschrieben.

### **2.11.1 Bekanntheit und Einbindung aus Sicht der Hochschullehrer**

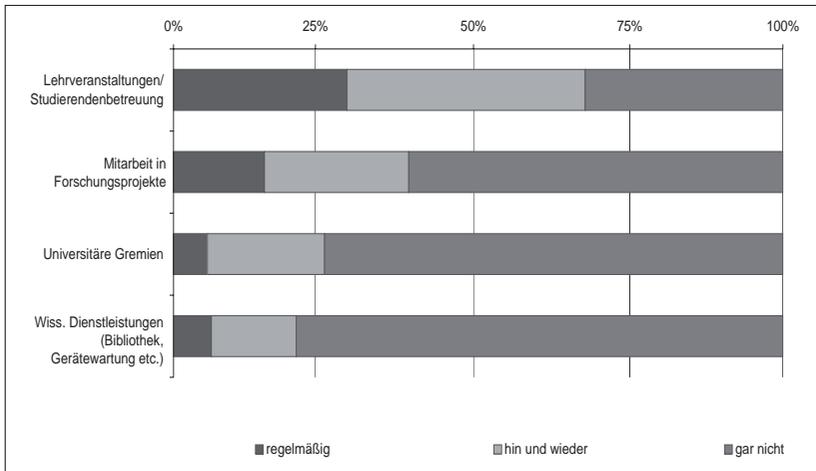
Die Hochschullehrer wurden gebeten einzuschätzen, wie sich ihrer Meinung nach die Einbindung des Kollegs in die Universität am besten charakterisieren lässt. Hochschullehrer von 24 Kollegs haben sich zu dieser Frage geäußert: Das Ergebnis der Befragung ist, dass sowohl eine enge wie auch eine lose Bindung möglich ist, wobei völlig eigenständige und sehr eng an die Universität gebundene Kollegs Ausnahmen bilden. So wird nur von einem einzigen Kolleg eine *sehr enge* Verbindung berichtet, eine eher enge Verbindung immerhin von acht Kollegs. Am häufigsten wird allerdings von einer *relativ losen* Anbindung gesprochen. Neben den zwölf Kollegs, auf die das zutrifft, gibt es drei weitere, die laut Hochschullehrerangaben *völlig eigenständig* arbeiten.

Eine zweite Frage, zu der sich die Hochschullehrer geäußert haben, bezieht sich auf die Außenwirkung des Kollegs innerhalb der assoziierten Fachdisziplinen der jeweiligen Universität. Insgesamt zeigt sich ein überwiegend positives Bild: Bei 17 Kollegs gehen die Hochschullehrer davon aus, dass das HBS-Kolleg *fast allen* Universitätsangehörigen der assoziierten Fachdisziplinen bekannt ist, bei zwei weiteren sogar, dass *alle* das Kolleg kennen. Demgegenüber stehen nur fünf Kollegs, die universitätsintern nur *wenig bekannt* sind. *Gänzlich unbekannt* bleibt demnach allerdings keines der Kollegs.

### **2.11.2 Die Einbindung der Promovenden**

Während Promovenden, die beispielsweise eine Mitarbeiterstelle an einem Lehrstuhl innehaben, in aller Regel Lehraufgaben übernehmen, Doktoranden in Projektstellen naturgemäß an Forschungsprojekten mitwirken und auf diese Weise in die Universität eingebunden sind, ist die Anbindung der Promovenden aus Promotionskollegs an die Universität nicht obligat. Nichtsdestotrotz übernehmen Doktoranden aus Kollegs Aufgaben an der Universität und schaffen so eine Verbindung zur universitären Arbeit. Am häufigsten sind Lehrtätigkeiten (Konzipierung und auch Durchführung von Lehrveranstaltungen) und die Betreuung Studierender: Ein Drittel der Befragten gibt an, regelmäßig in der Lehre tätig zu sein, ein weiteres Drittel zumindest hin und wieder, nur ein Drittel der Befragten ist überhaupt nicht in der Lehre tätig. Die Mitarbeit in universitären Forschungsprojekten ist ein weiterer Kontaktpunkt zur Hochschule. Etwa 15 Prozent der Promovenden sind regelmäßig bzw. längerfristig in Forschungsprojekte eingebunden, weitere 25 Prozent hin und wieder. Über die Hälfte – und damit die größte Gruppe der Promovenden – ist allerdings nicht in Forschungsprojekte involviert. Selten sind die Mitarbeit in universitären Gremien und die Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen, gut jeder fünfte Doktorand ist zumindest hin und wieder in diesen Bereichen tätig.

**Abb. 13: Die Beteiligung der Promovierenden an unterschiedlichen universitären Aufgaben (Promovendenangaben; N=163)**



Auf die Fragen, ob die Tätigkeiten freiwillig oder auf Anordnung übernommen wurden, ob die Promovenden unmittelbar für das eigene Promotionsvorhaben oder ganz unabhängig von der eigentlichen Dissertation von den Tätigkeiten profitiert haben und ob die zeitliche Inanspruchnahme die Arbeit an der Dissertation behindert hat, zeigt sich ein heterogenes Bild. Allerdings lassen sich die Ergebnisse auf einige Kernaussagen reduzieren:

- Die Promovenden geben überwiegend an, die Tätigkeiten freiwillig übernommen zu haben, selten auf Anordnung. Eine Ausnahme bilden wissenschaftliche Hilfstätigkeiten wie die Betreuung von Bibliotheken oder die Wartung von Geräten, diese Tätigkeiten werden oftmals nur aufgrund von Anordnung übernommen.
- Der Nutzen der Tätigkeiten für die Dissertationsarbeit variiert. Während gut die Hälfte der Doktoranden angibt, von den Erfahrungen und Erkenntnissen der Nebentätigkeiten zu profitieren, ist dies für die andere Hälfte nicht oder nur sehr begrenzt der Fall. Ein systematischer Zusammenhang zwischen Nutzen und Tätigkeit ist nur für die Mitarbeit in Forschungsprojekten zu beobachten.
- Losgelöst von der eigentlichen Dissertationsarbeit schätzen die Promovenden den Nutzen der Tätigkeiten weitaus positiver ein. Allgemein wichtige Erfahrungen und Kenntnisse sammeln fast alle Promovenden in den Nebentätig-

keiten, wobei das Anbieten von Lehrveranstaltungen und die Betreuung von Studierenden als besonders ertragreich bewertet werden.

- Von einer zeitlichen Behinderung der Arbeit an der Dissertation durch die Nebentätigkeit berichtet gut die Hälfte der Promovenden, wobei nur selten eine stärkere Belastung angegeben wird. Besonders häufig erleben die Doktoranden, die in Gremien tätig sind, eine zeitliche Belastung.

### **2.11.3 Zusammenfassung**

In Bezug auf die Einbettung von Promotionskollegs in Universitätsstrukturen können unterschiedliche Modi beobachtet werden. Die Hochschullehrer berichten sowohl von engen Anbindungen an als auch von völligen Loslösungen von den Universitätsstrukturen, wobei eine Tendenz zu einer relativen Eigenständigkeit zu beobachten ist. Die Außenwirkung der Kollegs in die Universität hinein wird überwiegend positiv eingeschätzt, zumeist gehen die Hochschullehrer davon aus, dass die Kollegs an den assoziierten Fachdisziplinen der Universitäten überwiegend bekannt sind.

Die Promovenden sind vor allem durch die Beteiligung an der Lehre sowie die Mitarbeit in Forschungsprojekten, seltener über Gremienarbeit oder wissenschaftliche Dienstleistungen in die Universitäten eingebunden. Bezüglich des Nutzens für die eigene Dissertationsarbeit profitieren die Promovenden besonders von der Mitarbeit in Forschungsprojekten. Man kann vermuten, dass sie Teile der Projekte in ihren Dissertationsarbeiten verarbeiten. Das Anbieten von Lehrveranstaltungen nutzt den Promovenden hingegen nicht systematisch für die eigene Dissertation. Als Forderung lässt sich ableiten, dass Promovenden Lehrveranstaltungen zu Themen anbieten sollten, die eng mit dem eigenen Dissertationsvorhaben verbunden sind. Eine zeitliche Belastung für die eigene Dissertationsarbeit stellt oftmals die Gremienarbeit dar. Es sollte in Zukunft darauf geachtet werden, dass solche Aufgaben auf unterschiedliche Promovenden verteilt und nicht immer nur von einzelnen Promovenden übernommen werden.

## **2.12 Assoziierte Promovierende**

Neben den offiziell durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Kolleg-Promovenden nehmen oftmals auch solche Promovierende an Kollegveranstaltungen teil, die zwar nicht finanziell, wohl aber ideell gefördert werden. Im Folgenden sollen

diese assoziierten Doktoranden und ihre Stellung in den Kollegs näher betrachtet werden. Da die Assoziierten in dieser Studie nicht selbst befragt wurden, geht es vor allem um die Einschätzungen der HBS-finanzierten Kollegiaten und die an den Kollegs beteiligten Hochschullehrer.

Die Kooperation mit externen Kollegiaten ist von den Hochschullehrern durchaus gewünscht. So geben über zwei Drittel der Befragten an, man würde sich um die Rekrutierung assoziierter Kollegiaten bemühen. Und so berichten auch Hochschullehrer von 21 der 25 Kollegs, dass es an ihren Kollegs Promovenden gibt, die längerfristig mit dem Kolleg kooperieren, aber eben nicht von der HBS finanziert werden. Im Durchschnitt haben diese Kollegs etwa fünf Assoziierte, wobei 14 Kollegs mit einem bis fünf Assoziierten sieben Kollegs gegenüber stehen, die mehr als 5 (und bis zu 14) kooperierende Promovenden aufweisen. Das Verhältnis zwischen von HBS-Promovenden und Assoziierten ist über die Kollegs hinweg bei ca. zwei zu eins, auf zwei HBS-finanzierte Doktoranden kommt ein über andere Quellen finanzierter.

Auf die Frage, ob es eher als belastend oder bereichernd empfunden wird, dass assoziierte Kollegiaten an den Kollegs mitwirken, sind die Antworten eindeutig positiv: Nur die wenigsten Befragten – und dies gilt sowohl für die Promovenden wie auch für die Hochschullehrer – bezeichnen die Kooperation mit externen Promovenden als belastend. Auf Seiten der Promovenden sind 80 Prozent der eindeutigen Meinung, dass die Assoziierten das Kolleg bereichern, bei den Hochschullehrer sind es sogar fast 90 Prozent. Sowohl bei den Promovenden als auch bei den Hochschullehrern gibt es nur eine kleine Gruppe, die meint, die kooperierenden Kollegiaten seien teils bereichernd, teils belastend. Als eine Belastung sieht fast niemand die Assoziierten.

Zusammenfassend zeigt sich in Bezug auf assoziierte Promovenden ein äußerst positives Bild. In den meisten Promotionskollegs gibt es Promovierende, die mit dem Kolleg längerfristig verbunden sind, aber nicht finanziell von der HBS gefördert werden. Durchweg werden diese Promovenden als Bereicherung für die Kollegs bezeichnet.

## **2.13 Mitbestimmung und Gestaltung der Promotionskollegs als Prozessmerkmal**

Die Realisierung von Mitbestimmung ist aus gewerkschaftlicher Perspektive in einem gewerkschaftlich geförderten Kolleg von grundlegender Bedeutung. Auch als Vorbereitung für die späteren beruflichen Tätigkeiten – nicht nur solchen in einer selbstverwalteten Forschung und Lehre –, die in der Regel Gestaltungskompetenz voraussetzen, hat Mitbestimmung eine wichtige Funktion. Ein weiteres Argument für die Einbindung der Promovierenden in die Prozessgestaltung von Kollegs lässt sich aus lerntheoretischen Einsichten gewinnen. Lernen wird in neueren Ansätzen als selbstgesteuerter Prozess verstanden, der über eine bloße Teilnahme an Lernsituationen hinausgeht. Vielmehr gilt es als lerneffektiv, diese aktiv mitzugestalten.<sup>56</sup> Somit kann die Mitbestimmung an Promotionskollegs aus unterschiedlichen Perspektiven als positiv und wünschenswert angesehen werden. So ist es gut nachvollziehbar, wenn Krüger und Fabel-Lamla<sup>57</sup> die »Partizipations- und Mitgestaltungsmöglichkeiten der Promovierenden« als eines von fünf zentralen Kriterien zur Evaluation von Promotionskollegs<sup>58</sup> anführen. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Befragung zur Mitbestimmung differenziert dargestellt, um einerseits die Ausgestaltung von Mitbestimmung an Promotionskollegs und andererseits Gelingensbedingungen zu ihrer Förderung aufzuzeigen.

### **2.13.1 Strukturen zur Mitbestimmung**

Eine Möglichkeit, die Sicht der Promovenden systematisch in das Kollegeschehen einzubringen, sind Treffen zur gemeinsamen Meinungsbildung und Interessenvertretung. Fast alle Promovenden berichten von solchen Terminen, die dem Zweck der Verständigung und Meinungsbildung über Kollegbelange dienen. Sie finden etwa in gleicher Größenordnung eher selten (42.3 Prozent) oder regelmäßig (39.3 Prozent) statt. Weniger als ein Fünftel der Kollegiaten verneint die Frage nach solchen Versammlungen. Des Weiteren haben drei von vier Kollegs einen formalen Sprecher, der die Belange der Promovierenden in den Kollegs vertritt. Wiederholt unterstreichen sowohl Promovenden wie auch Kollegleiter die Wichtigkeit der Wahl eines formalen Sprechers für die Promovenden.

56 Vgl. z.B. Bolhuis 2003.

57 Krüger/Fabel-Lama 2005, S. 190.

58 Krüger und Fabel-Lamla beziehen sich auf Promotionskollegs in der Erziehungswissenschaft.

Insgesamt beurteilen die Promovenden die Mitbestimmung in den Kollegs überwiegend positiv: 70 Prozent von ihnen geben an, an ihren Kollegs herrsche ein Klima der Mitbestimmung. Nur gut jeder Sechste ist der Meinung, Mitbestimmung sei in vielen Bereichen überflüssig oder der Kollegeleiter solle mehr leiten und Entscheidungen weniger breit diskutieren.

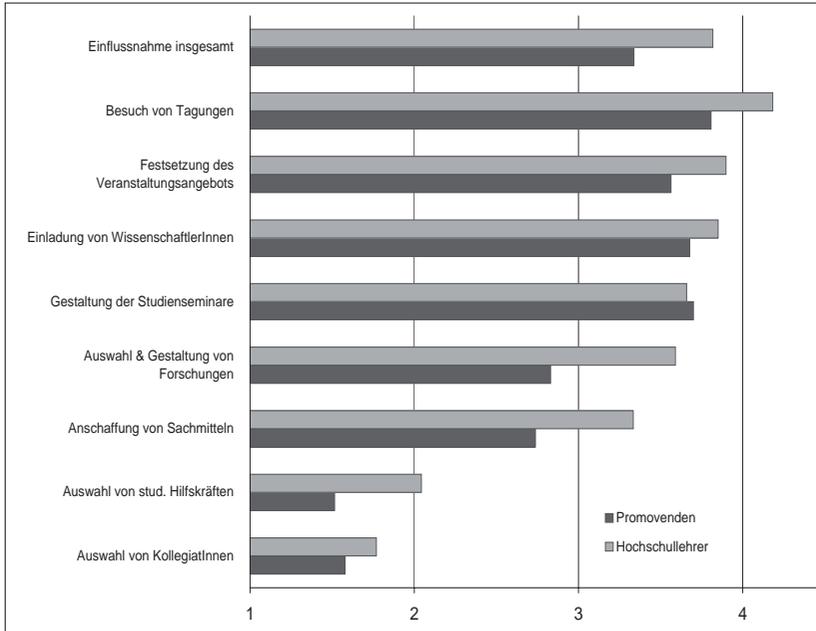
Allerdings sehen die Doktoranden durchaus noch Verbesserungspotenzial und sind dabei nicht unkritisch mit sich selbst. So ist jeweils gut die Hälfte der Promovenden der Meinung, dass sie mehr Einflussmöglichkeiten haben sollten, und ebenso viele meinen, dass die Doktoranden die vorhandenen Optionen besser nutzen sollten.

### **2.13.2 Mitbestimmungsbereiche**

Einen Eindruck über die Bereiche der Mitbestimmung bieten die Antworten der Hochschullehrer und Promovenden auf die Frage, welchen Einfluss die Doktoranden auf unterschiedliche Bereiche des Kolleggeschehens nehmen können. Hier wird eine allgemeine Tendenz derart sichtbar, dass die Hochschullehrer von höheren Einflussmöglichkeiten berichten. Insbesondere bei der Auswahl, Zielsetzung oder Gestaltung von Forschungsvorhaben sowie der Anschaffung von Geräten, Büchern, Materialien oder anderen Sachmitteln berichten die Promovenden von deutlich weniger Einflusschancen als die Hochschullehrer. Möglicherweise schätzen letztere die Mitbestimmungsmöglichkeiten zu positiv ein, womöglich basieren die unterschiedlichen Einschätzungen aber auch auf einem Kommunikationsproblem: Die tatsächlichen Möglichkeiten werden von den Promovenden nicht umfänglich erkannt und wahrgenommen oder von den Hochschullehrern nur suboptimal kommuniziert.

Inhaltlich betrachtet haben die Kollegiaten erwartungskonform weniger auf strukturelle Aspekte Einfluss wie die Auswahl von anderen Kollegiaten und studentischen Hilfskräften sowie der Anschaffung von Sachmitteln. Über mehr Möglichkeiten verfügen sie in den Bereichen, die sie inhaltlich und unmittelbar in ihrer Arbeit an den Dissertationsvorhaben betreffen. Hierzu gehören die Festsetzung des Veranstaltungs-/Studienprogrammangebots, Tagungsbesuche oder Einladungen von Wissenschaftlern in das Kolleg.

**Abb. 14: Einflussmöglichkeiten der Doktoranden aus Hochschullehrer- und Promovendensicht; aggregierte Hochschullehrer- (N=25) und Promovendenangaben (N=29)**



## 2.14 Betreuung und Zusammenarbeit

Man mag in der Forderung nach Betreuung von Doktoranden ein gewissen Paradoxon entdecken, wie es auch der Bildungsidee, die zur »Mündigkeit erziehen« will, inhärent ist. Die Betreuung der Promovenden, mit dem Ziel, sie zu unabhängigen Forschern oder Führungspersönlichkeiten zu bilden, offenbart einen potenziellen Widerspruch. Ein anderer liegt darin, von ihnen einerseits eine freie und unabhängige Umsetzung ihres Forschungsinteresses zu erwarten und sie gleichzeitig zu betreuen, was ohne ein mehr oder weniger strenges Regime kaum gelingen dürfte: »The student is urged to be independent in scholarly endeavor. Training an individual to be independent in an authoritarian social structure has a potential paradoxical quality that is not always recognized by the agent«<sup>59</sup>. Es dürfte Konsens darüber bestehen, dass dennoch auf die systematische Betreuung

<sup>59</sup> Rosen/Bates 1967, S. 81.

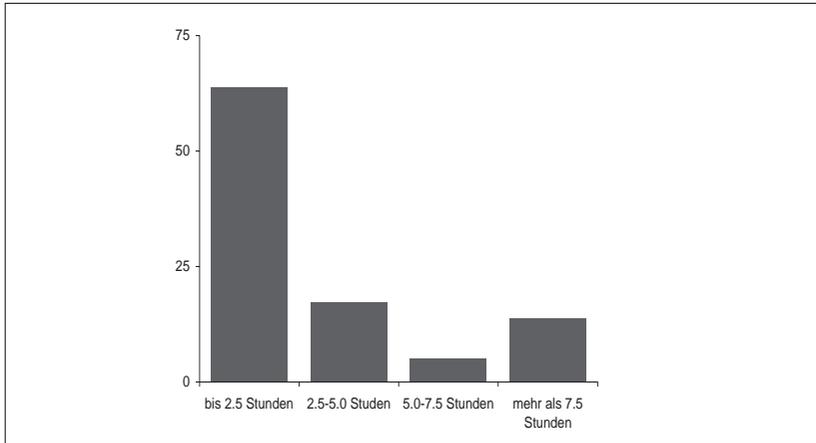
der Promovenden nicht verzichtet werden darf. Es gilt, die Doktoranden in den unterschiedlichen Sozialisations- und Bildungsphasen der Promotion (Einführungs-, Lern-, Forschungsphase und Abfassen der Dissertationsschrift) adäquat zu unterstützen.<sup>60</sup> Promotionskollegs bieten hierfür erweiterte Rahmenbedingungen und eröffnen Möglichkeiten zur Zusammenarbeit zwischen Promovenden und Hochschullehrern. Während für die Doktoranden, die im Rahmen des klassischen »Lehrlingsmodells« oder »Meister-Schüler-Modells« promovieren, die Beziehung zu und die Besprechung mit dem Doktorvater bzw. der Doktormutter von herausgehobener Bedeutung ist und vielfach die einzige Möglichkeit zum wissenschaftlichen Austausch, bieten Kollegs weitaus mehr und systematische Opportunitäten: An Promotionskollegs sind mehrere Wissenschaftler beteiligt und mehrere Doktoranden promovieren gemeinsam zu einem Oberthema. Durch die methodische und inhaltliche Schnittmenge eröffnet sich eine Vielzahl an Gelegenheiten zur Kooperation: für gemeinsame Forschungsaktivitäten, Publikationen oder Vorträge, Diskussionen der Dissertationsvorhaben, Tagungsbesuche etc. Die Möglichkeiten der erweiterten Betreuung und der Zusammenarbeit zwischen Promovenden und Hochschullehrern sind ein zentraler Beweggrund für die Einrichtung von Promotionskollegs. Nachfolgend soll daher die Qualität der – und Bedingungen für eine erfolgreiche – Betreuung und Zusammenarbeit näher betrachtet werden.

#### **2.14.1 Die »offizielle« Betreuungsstruktur**

Nahezu alle der an den Kollegs der HBS beteiligten Hochschullehrer sind unmittelbar an der Betreuung der Promovenden beteiligt. 70 Prozent der Hochschullehrer betreuen einen oder zwei Promovenden als offizielle Betreuer, 25 Prozent sogar drei oder mehr, nur jeder zwanzigste gibt an, offiziell keinen Promovenden als Erstbetreuer zu betreuen (N=69). Dabei investieren die Hochschullehrer im Schnitt drei Stunden pro Woche in die Betreuung, wobei dieser Wert erheblich variiert. Während über 60 Prozent der Befragten angeben, weniger als zweieinhalb Stunden pro Woche aufzubringen, gibt gut jeder Fünfte an, mehr als fünf, oftmals sogar über siebeneinhalb Stunden pro Woche in die Betreuung der Promovenden zu investieren (vgl. Abbildung 15).

60 Vgl. Gardner 2008.

**Abb. 15: In die Betreuung der Promovenden investierte Zeit in Stunden pro Woche (Hochschullehrerangaben; N=58)**

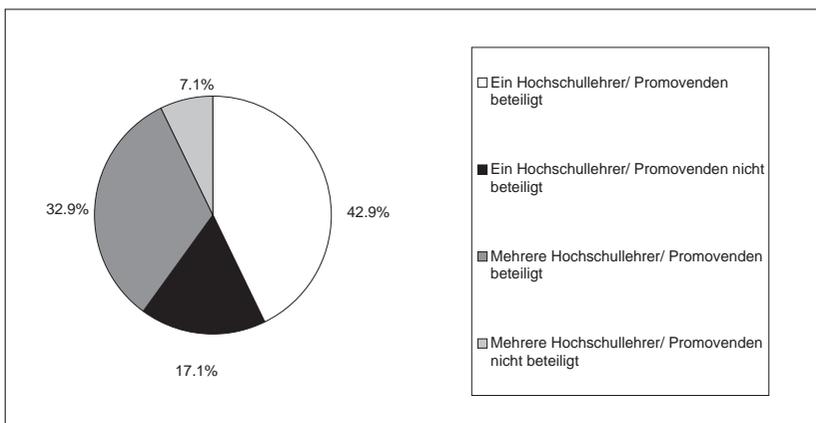


Auf die Frage nach dem eigenen Erstbetreuer geben vier von fünf Doktoranden an, dass dieser dem Kolleg angehört – bei einem Viertel ist es der Sprecher, bei über der Hälfte sind es andere Wissenschaftler des Kollegs. 20 Prozent der Promovenden haben einen kollegexternen Hochschullehrer als Erstbetreuer.

Neben der Beschreibung der *offiziellen* Betreuungsstruktur dürfte interessant sein zu erfahren, wie die erweiterte *reale* Betreuungssituation an den Kollegs am besten charakterisiert werden kann. Die einschlägige Frage umfasst zwei Dimensionen: Betreuen ein oder mehrere Wissenschaftler die einzelnen Promovenden und betreuen bzw. unterstützen sich die Promovenden gegenseitig? 17 Prozent der Hochschullehrer sind der Meinung, dass das klassische Lehrlingsmodell die Betreuungssituation an ihren Kollegs am besten beschreibt, die Promovenden also nur von einem Wissenschaftler betreut werden und sich die Doktoranden *nicht* gegenseitig unterstützen. Dem gegenüber stehen rund ein Drittel der Befragten, die angeben, dass die erweiterten Rahmenbedingungen für die Doktorandenbetreuung voll ausgenutzt werden, d.h. die Promovenden sich zum einen gegenseitig unterstützen und zum anderen die Betreuung durch mehrere Hochschullehrer erfolgt. Von den beiden übrigen Kombinationen (I) ein Wissenschaftler/gegenseitige Betreuung der Promovenden und (II) mehrere Wissenschaftler/keine gegenseitige Betreuung, ist der erstgenannte Fall (I) deutlich am häufigsten vertreten (vgl. Abbildung 15).

Schlussendlich muss noch darauf hingewiesen werden, dass sich die Hochschullehrer nicht immer einig sind, wie sich die Betreuung an ihrem Kolleg am besten charakterisieren lässt. Dies kann auf eine gewisse kolleginterne Heterogenität der Betreuung oder auf eine verzerrte Wahrnehmung hindeuten. Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass Kollegs eine potenziell erweiterte Betreuung bieten: An drei Vierteln der Kollegs betreuen sich die Promovenden gegenseitig und an sechs von zehn wird die Betreuung durch den »Doktorvater« bzw. die »Doktormutter« um andere Hochschullehrer erweitert.

**Abb. 16: Die Charakterisierung der Betreuungssituation der Promovenden (Hochschullehrerangaben; N=70)**

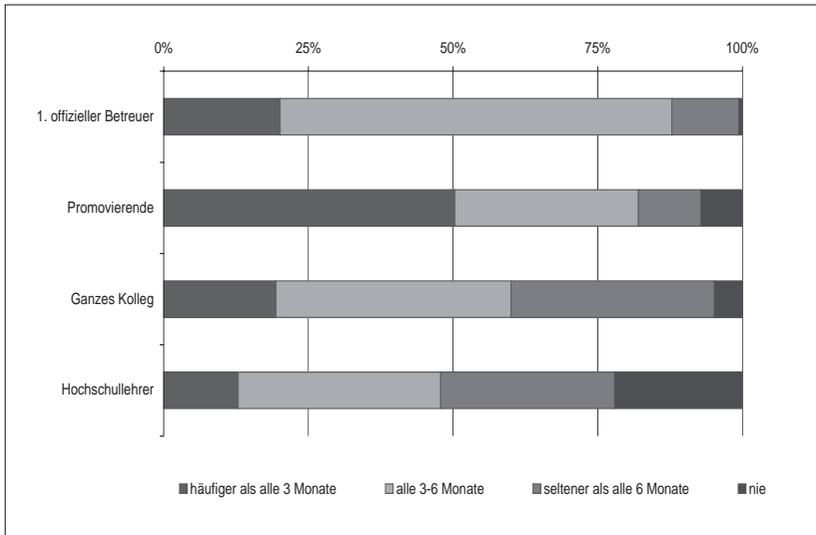


### 2.14.2 Die erweiterte Betreuungsstruktur in Promotionskollegs

Einen tieferen Einblick in die Betreuung bietet die Frequentierung, in der die Promovenden ihre Dissertationsvorhaben mit den Erstbetreuern, Mit-Promovenden, weiteren Hochschullehrern und im ganzen Kolleg besprechen. Wie Abbildung 16 entnommen werden kann, hat der erste offizielle Betreuer (»Doktorvater/-mutter«) auch in Promotionskollegs eine wichtige Rolle, in neun von zehn Fällen besprechen die Promovenden ihre Dissertationsvorhaben im Ganzen oder in Auszügen mindestens halbjährlich mit dieser Personengruppe. Ebenso häufig – bei gut der Hälfte der Promovierenden sogar quartalsweise – sind Gespräche mit anderen Promovierenden. Seltener sind Besprechungen mit dem ganzen Kolleg, bspw. in Kolloquien, auf denen die Promovenden vor dem Plenum ihren Arbeitsstand präsentieren. Noch seltener sind Gespräche mit den kollegzugehörigen Wissen-

schaftlern. Wenngleich an Kollegs immer mehrere Hochschullehrer beteiligt sind, so bleibt dieser Umstand in Bezug auf die individuelle Betreuung oftmals ungenutzt. Fast ein Viertel der Promovenden besprechen sich – neben dem Erstbetreuer – nie mit den Wissenschaftlern ihres Kollegs, weitere 30 Prozent nur sehr selten (seltener als alle sechs Monate).

**Abb. 17: Die Charakterisierung der Betreuungssituation der Promovenden (Hochschullehrerangaben; N=167)**



### 2.14.3 Die Ausbildungs- und Betreuungsqualität aus Sicht der Promovenden

Nachdem aufgezeigt wurde, dass die Erstbetreuer und die anderen Promovierenden die häufigsten Gesprächspartner sind, die Dissertationsvorhaben seltener mit dem ganzen Kolleg oder einzelnen anderen Hochschullehrern beraten werden, soll nachfolgend ein Blick auf die *Betreuungsqualität* geworfen werden. Die Promovierenden wurden gefragt, wie sie die Qualität der eigenen Betreuung einschätzen.

**Tab. 16: Einschätzung der Promovenden zur eigenen Betreuungsqualität; (Promovendenangaben; N=154)**

Wie fühlen Sie sich insgesamt betreut?						
Desaströs	schlecht	eher schlecht als gut	eher gut als schlecht	gut	exzellent	
2.6 % 4	5.8 % 9	11.0 % 17	20.8 % 32	50.0 % 77	9.7 % 15	Prozent Absolut

Es zeigt sich ein überwiegend positives Bild: 80 Prozent der Doktoranden schätzen die Qualität der eigenen Betreuung eher positiv ein, 60 % sogar gut oder exzellent. Demgegenüber stehen weniger als 20 Prozent der Promovenden, die sich schlecht oder gar desaströs betreut fühlen. Ähnlich antworten die Promovenden in Bezug auf das Interesse und die allgemeine Betreuungsqualität durch die Erstbetreuer. Nur jeder fünfte Doktorand klagt über mangelndes Interesse bzw. eine generell schlechte Betreuung durch den Erstbetreuer. Während gut die Hälfte der Befragten angibt, dass die Betreuungsintensität genau passend sei, berichtet die andere Hälfte, dass sie sich eine – zumindest etwas – intensivere Betreuung gewünscht hätte. Die Ergebnisse des bereits oben erwähnten Onlinesurveys<sup>61</sup> deutscher Promovenden kommt in Bezug auf die Einschätzung der Betreuungsqualität zu sehr ähnlichen Ergebnissen, allerdings ist die Antwortskala nicht identisch mit der hier verwendeten.

Insgesamt wird die Betreuungssituation also positiv beurteilt, gleichwohl sehen viele Promovenden in Bezug auf ihre Betreuung noch Verbesserungspotenzial.

#### **2.14.4 Ein Modell zur Erklärung der Betreuungsqualität**

Die Betreuungsqualität wird, dies wurde im vorangegangenen Abschnitt aufgezeigt, tendenziell positiv eingeschätzt, gleichwohl ist eine gewisse Varianz in den Einschätzungen der Promovenden festzustellen. Hieraus ergibt sich die Frage, was die Betreuungsqualität im Speziellen und die Qualität des Kollegs im Allgemeinen beeinflusst oder, aus anderer Perspektive formuliert, wie sie verbessert werden kann. Zur empirischen Beantwortung wurde ein Modell entwickelt, in dem mithilfe bestimmter Variablen versucht wird, die Betreuungsqualität (aus Sicht der Promovenden) vorherzusagen. Dem Modell liegen folgende Hypothesen zugrunde, die der empirischen Prüfung unterzogen werden: Es wird angenommen, dass die Promovenden die Betreuungsqualität höher einschätzen,

61 Vgl. Gerhardt u.a. 2005.

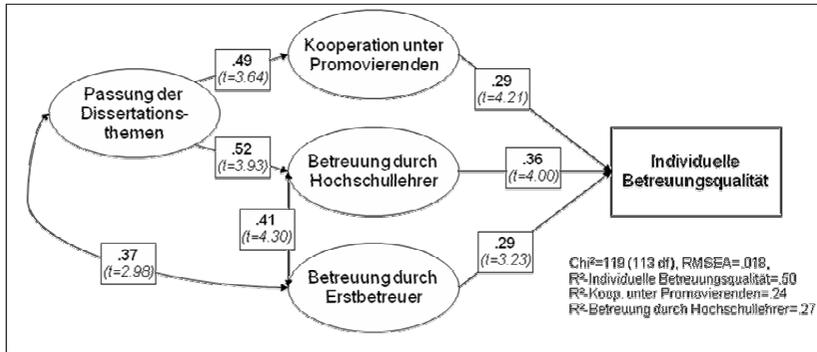
- wenn sie sich von ihrem Doktorvater oder ihrer Doktormutter gut betreut fühlen,
- wenn sie eng mit ihren Kollegiaten kooperieren und
- wenn sie mit den beteiligten Hochschullehrern zusammenarbeiten.

Als wichtig könnte sich in diesem Kontext auch die thematische Passung der einzelnen Dissertationsvorhaben erweisen. Ein gemeinsames Oberthema nämlich könnte sich als eine gute Grundlage für die Zusammenarbeit und Kooperation der Promovierenden erweisen. Ähnliches gilt womöglich für die Forschungsschwerpunkte der Hochschullehrer: Je besser die Dissertationsvorhaben mit den Forschungsschwerpunkten der Hochschullehrer übereinstimmen, desto mehr potenzielle Anknüpfungspunkte für die Zusammenarbeit mit den Promovenden und deren Beratungen gibt es. Es wird also angenommen, dass die Zusammenarbeit mit den Mit-Promovenden und die Betreuung durch die weiteren Hochschullehrer von der thematischen Passung der einzelnen Dissertationsthemen in einen abgrenzbaren Forschungskontext abhängt.

Zur Beantwortung der Hypothesen wurden die folgenden Variablen im Rahmen eines Strukturgleichungsmodells als latente Variablen modelliert und zur Vorhersage der individuellen Betreuungsqualität genutzt (vgl. Tabelle 16):

- *Kooperation unter Promovenden* beinhaltet die Frequentierung und Beurteilung der Zusammenarbeit und die Frage danach, ob die Kollegiaten sich gegenseitig konstruktiv kritisieren, unterstützen, motivieren (5 Items,  $\alpha=.85$ ).
- Das Messmodell zur Erfassung der *Betreuung* durch die am Kolleg beteiligten *Hochschullehrer* enthält 13 Variablen, die zu drei Itempaketen zusammengefasst wurden. Die Betreuung umfasst die Motivierung, Hilfsbereitschaft, Erreichbarkeit, Fachkompetenz und die Ermunterung, die Ergebnisse zu präsentieren und zu publizieren (3 Itempakete,  $\alpha=.90$ ).
- Die Betreuung durch den offiziellen *Erstbetreuer* wird mithilfe der Einschätzung seiner Qualität, dem von ihm entgegengebrachten Interesse sowie der Frequentierung der Beratungsgespräche erfasst (3 Items,  $\alpha=.76$ ).
- Für die Erfassung der *Passung der Dissertationsthemen* stehen vier Items zur Verfügung, die danach fragen, ob die Dissertationsthemen sich zu einem Oberthema zusammenfügen, ein großes Ganzes ergeben, inwieweit die einzelnen Themen voneinander profitieren und im Kontext der Zusammenarbeit mehrerer Doktoranden und Mitarbeiter stehen (4 Items,  $\alpha=.79$ ).

**Abb. 18: Modell zur Erklärung der Betreuungsqualität (Promovendenangaben; N=165)**



Die Ergebnisse der Modellschätzung sind in Abbildung 18 dargestellt. Insgesamt zeigt sich ein guter Modellfit, d.h., das angenommene Modell spiegelt die empirischen Daten angemessen wider. Ein Blick auf die Pfadkoeffizienten zeigt, dass die erweiterte Betreuungssituation an Promotionskollegs die individuelle Betreuungsqualität durchaus positiv beeinflussen kann. Die Kooperation unter den Promovenden (.29) hat eine in Bezug auf die individuelle Betreuungsqualität ebenso große Erklärungskraft wie die Betreuung durch den Erstbetreuer (.29); der Pfadkoeffizient für die Betreuung durch die weiteren Hochschullehrer (.36) der Kollegs übertrifft diese sogar.

Erwartungskonform wird also bestätigt, dass die Promovenden eine hohe Qualität dann bestätigen, wenn sie sich von ihren Erstbetreuern und den weiteren Hochschullehrern der Kollegs gut betreut fühlen. Gleiches gilt, wenn die Doktoranden mit ihren Mit-Promovenden kooperieren. Insgesamt betrachtet profitieren die Promovenden also von der Betreuungssituation an Promotionskollegs, sofern die erweiterten Bedingungen genutzt werden.

Ein weiteres Ergebnis der Analyse ist eine Bestätigung der Hypothese, dass die thematische Passung der Dissertationsthemen die Kooperation und Zusammenarbeit der Promovenden und Hochschullehrer fördert. Jeweils gut ein Viertel der Variation bei der Kooperation unter den Promovenden und der Betreuung durch die am Kolleg beteiligten Hochschullehrer wird durch die thematische Passung der Dissertationsthemen aufgeklärt.

Interessant ist, dass die Kooperation der Promovenden, nach Kontrolle der thematischen Passung der Promotionsthemen, in keinem Zusammenhang mit der

Betreuung durch die Hochschullehrer im Allgemeinen sowie durch die Erstbetreuer im Speziellen steht. Das heißt, die Kooperation und Zusammenarbeit zwischen den Doktoranden und die zwischen Doktoranden und Hochschullehrer scheinen sich relativ unabhängig voneinander zu entwickeln. Demgegenüber gibt es einen straffen Zusammenhang zwischen der Betreuung durch die Erstbetreuer und der durch die weiteren Hochschullehrer ( $r=.41$ ). Tendenziell werden die Promovenden also entweder sowohl von ihren offiziellen ersten Betreuern wie auch den anderen Hochschullehrern betreut oder aber von keiner der beiden Gruppen, während sich die Kooperation unter den Promovenden unabhängig davon entwickelt.

#### **2.14.5 Zusammenfassung: Betreuung und Zusammenarbeit**

Promotionskollegs schaffen erweiterte Rahmenbedingungen für die Betreuung von Promovenden und die Zusammenarbeit zwischen Promovenden und Hochschullehrern. Deren Potenzial wird allerdings nicht in vollem Umfang ausgeschöpft. Zwar sind praktisch alle Hochschullehrer an der offiziellen Betreuung der Promovenden beteiligt (Erstbetreuer), jedoch profitieren die Promovenden nicht immer davon, dass mehrere Hochschullehrer und Promovenden in Kollegs zusammen kommen: Das klassische »Lehrlingsmodell« findet sich auch in Promotionskollegs wieder.

Betrachtet man die Frequenz von Beratungsgesprächen, so sind die Erstbetreuer und die Mit-Promovenden die häufigsten Gesprächspartner, weitaus seltener werden die Dissertationsvorhaben mit den weiteren Hochschullehrern oder im ganzen Kolleg besprochen und diskutiert. Dabei zeigt sich in vertiefenden Analysen, dass die erweiterte Betreuungssituation die individuelle Betreuung gerade dann verbessern kann, wenn die Kollegiaten von mehreren Hochschullehrern betreut werden.

Als Forderung für die Konzeption von Kollegs und die Arbeit in Promotionskollegs bleibt festzuhalten, dass die erweiterten Rahmenbedingungen tatsächlich genutzt werden müssen. Eine Möglichkeit ist die strukturelle Verankerung von passgenauen Beratungs- und Betreuungssituationen, um die Doktoranden bei den multiplen Erfahrungen und Problemen, die sie während der Promotion erleben, adäquat unterstützen zu können.<sup>62</sup> Die in unserer Studie ermittelten Befunde lassen sich gut mit zwei zentralen Forderungen aus einer Längsschnittstudie von Austin<sup>63</sup> verknüpfen: Erstens sollte mehr explizites Feedback über die Entwicklung

62 Vgl. Gardner 2008.

63 Vgl. Austin 2002, S. 111.

gegeben werden und zweitens mehr vorstrukturierte Gelegenheiten für Treffen und Zusammenarbeit mit den Mit-Promovenden. Die individuelle Betreuungsqualität steigt nur dann, wenn Promovenden mit ihren Kollegiaten kooperieren und, neben den Erstbetreuern, sie auch von den anderen Hochschullehrern des Kollegs betreut werden. In dieser Konstellation wird das klassische »Lehrlingsmodell« also tatsächlich überwunden. Des Weiteren unterstreichen die Analysen die herausgehobene Bedeutsamkeit einer Passung der einzelnen Dissertationsthemen, da diese die Grundlage für die Zusammenarbeit bilden.

## **2.15 Studienprogramme**

Inhaltliche und methodische Schnittmengen der Dissertationsvorhaben innerhalb der einzelnen Kollegs eröffnen die Möglichkeit, spezielle und strukturierte einschlägige Studienprogramme zu entwickeln und anzubieten, an denen die Promovenden gemeinsam teilnehmen. Zudem könnten diese Programme vermeintliche oder tatsächliche Defizite im Bereich von Schlüsselkompetenzen ausgleichen, die zur »Employability« der Promovenden beitragen könnten.<sup>64</sup> Die Möglichkeit, gemeinsame Lernarrangements zu schaffen, kann als ein zentraler Grund für die Einrichtung von Promotionskollegs angesehen werden und somit als ein Standard, an dem die Qualität von Kollegs gemessen werden kann.<sup>65</sup> Im Folgenden sollen die Organisation und Ausgestaltung sowie der Nutzen von Studienprogrammen näher betrachtet werden, um daraus einige Handlungsempfehlungen für deren Konzipierung abzuleiten.

### **2.15.1 Strukturelle Aspekte**

Die Teilnahme an Studienprogrammen ist an sechs von zehn Kollegs für die von HBS geförderten Promovenden vollständig verbindlich, nur an einem ist den Promovenden die Teilnahme vollständig frei gestellt. Bei den Übrigen sind zumindest die Hälfte bzw. zwei Drittel der Veranstaltungen obligatorisch für alle. Dabei ist bei über 80 Prozent der Kollegs vorgesehen, dass die Promovierenden selbst Kurse und Veranstaltungen organisieren und durchführen, sie also eine aktive Rolle in den Studienprogrammen spielen. Ebenso groß ist der Anteil der Kollegs, die im Rahmen der Studienprogramme zumindest vereinzelt externe Kooperationen

64 Kritisch hierzu Craswell 2007.

65 Vgl. Krüger/Fabel-Lamla 2005; Pechar 2008.

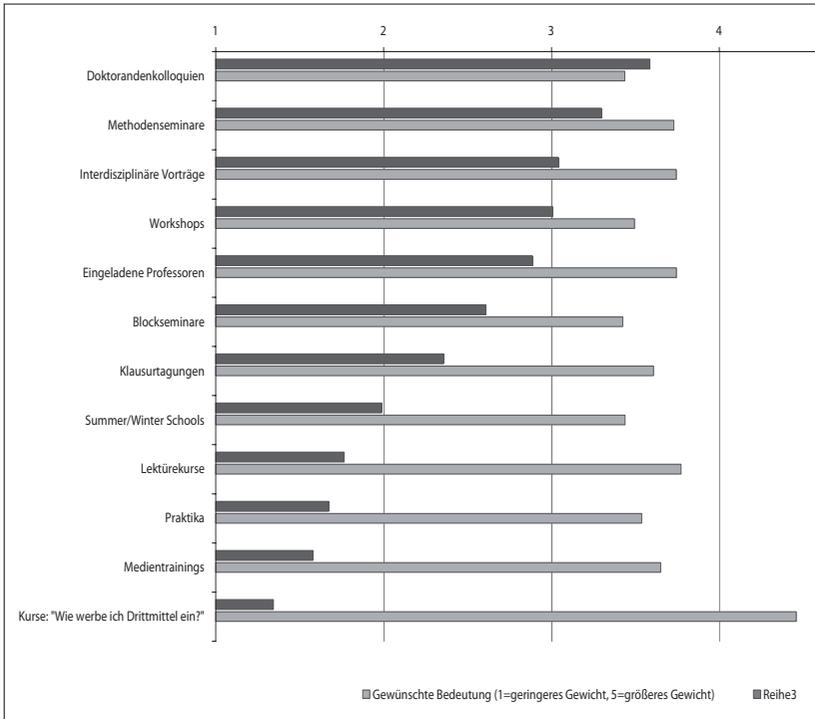
eingehen und die Expertise anderer Universitäten oder Forschungseinrichtungen nutzen. Gut 30 Prozent der Kollegs geben sogar an, dass längerfristige externe Kooperationen mit mehrfachen Kontakten bestehen.

Im Durchschnitt umfassen die Studienprogramme der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung monatlich 13,5 Stunden, was etwas mehr als drei Stunden pro Woche entspricht. Auffällig ist allerdings die breite Streuung zwischen den Kollegs, sie reicht von fünf bis zu 34 Stunden monatlich, also etwa eine Stunde gegenüber einem Tag in der Woche. Es ergibt sich aus unserer Sicht die Frage, wie die Promovierenden den Umfang der Studienprogramme einschätzen. Hierfür wurden deren Angaben kollegweise aggregiert und in Beziehung zum tatsächlichen Umfang ihres jeweiligen Kollegs gesetzt. Der Umfang der Studienprogramme wird überwiegend als angemessen bis etwas vergrößerungswürdig bewertet. Es fällt allerdings auf, dass bei den Kollegs mit einem Umfang von weniger als 10 Stunden im Monat durchgängig ein zeitlicher Ausbau gefordert wird. Der optimale Umfang für Studienprogramme liegt, wenn man den Umfang der Studienprogramme auf den Veränderungswunsch der Studierenden regressiert, bei etwa 14 Stunden pro Monat.

### **2.15.2 Die inhaltliche Gestaltung**

Nachfolgend soll auf deskriptivem Niveau dargelegt werden, wie Studienangebote in den Promotionskollegs der HBS ausgestaltet sind. Bei der inhaltlichen Konzeption von Studienprogrammen zeigt sich zunächst die besondere Stellung von Doktorandenkolloquien auch in den Promotionskollegs. Allerdings wird dieser Veranstaltungstyp insbesondere durch kollegspezifische interdisziplinäre/externe Vorträge und Methodenseminare/Workshops ergänzt. Seltener umfassen die Studientrainings hingegen Angebote zum Einwerben von Drittmitteln, Medientrainings, Praktika oder Lektürekurse. Hieran schließt die Frage an, nach welchen Veranstaltungsformen die Promovenden besonderen Bedarf äußern. Es zeigt sich, dass die erfragten Veranstaltungstypen die Bedürfnisse der Promovenden gut widerspiegeln. Es wird für alle Typen eine größere Bedeutung gewünscht. Eine besonders große Nachfrage besteht allerdings nach Kursen zum Einwerben von Drittmitteln. Auf die Darstellung der Einschätzungen der Hochschullehrer wird an dieser Stelle verzichtet, da sich diese weitgehend mit denen der Promovenden deckt.

**Abb. 19: Ausgestaltung der Studienseminare: Die reale und gewünschte Bedeutung unterschiedlicher Veranstaltungstypen; (aggregierte Promovendenangaben; N=29)**



Oftmals stehen den Promovenden eines Kollegs gemeinsame Daten zur Verfügung, weshalb Veranstaltungen, in denen (Forschungs-)Methoden vermittelt und diskutiert werden, in Promotionskollegs eine wichtige Rolle spielen. Das gemeinsame Methodenrepertoire ist eine entscheidende Schnittstelle und ein Verbindungsglied zwischen den einzelnen Dissertationsvorhaben. Die Hochschullehrer wurden daher gefragt, welchen Anteil Veranstaltungen, die sich inhaltlich mit Forschungsmethoden beschäftigen, in den Studienprogrammen einnehmen. Die Ergebnisse der Hochschullehrerbefragung unterstreichen die Bedeutung von methodischen Veranstaltungen: In drei von vier Kollegs machen methodische Veranstaltungen 20-40 Prozent der Studienprogramme aus, wobei es neben einem Ausreißer, bei dem der Anteil besonders gering ist (10-20 %), eine Reihe von Kollegs (etwa 20 %) gibt, bei denen der Anteil mit 50-80 Prozent besonders hoch

ist. Im Durchschnitt machen methodische Veranstaltungen rund ein Drittel der Studienprogramme aus.

### 2.15.3 Zum Nutzen für die Promovierenden

Die Frage danach, wann Studienprogramme den Promovenden nutzen und wie sie ausgestaltet sein sollten, ist aus unserer Sicht zentral. Daher wurden die Promovenden gebeten, den Nutzen der Studienprogramme für ihre eigene Dissertation einzuschätzen. Alles in allem zeigt sich ein heterogenes Bild: Zwar geben insgesamt gut vierzig Prozent der Promovenden an, dass sie für die eigene Dissertation eher oder sehr nützlich sind, die meisten Antworten entfallen allerdings auf die Kategorie »an einigen Stellen nützlich«. Zudem gibt jeder Vierte an, dass ihm die Studienprogramme nur wenig oder überhaupt nicht nützen (vgl. Tabelle 17).

**Tab. 17: Nutzen der Studienprogramme für die Dissertationsvorhaben (Promovendenangaben; N=163)**

Wie beurteilen Sie den Nutzen der Studienprogramme für Ihr eigenes Promotionsthema?					
überhaupt nicht nützlich	nur wenig nützlich	an einigen Stellen nützlich	eher nützlich	sehr nützlich	
3.1 % 5	18,4 % 30	38.7 % 63	25.4 % 44	12.9 % 21	Prozent Absolut

Vor dem Hintergrund dieser uneinheitlichen Ergebnisse stellt sich die Frage, wie Studienprogramme ausgestaltet sein sollten, damit sie den Promovenden nutzen. Da die Promovenden individuelle Voraussetzungen mitbringen und spezielle Fragestellungen haben, vermuteten wir, dass in Bezug auf den Nutzen keine homogene Einstellung in den Kollegs vorliegt. Diese Vermutung bestätigt sich in einer Varianzanalyse: Gut 30 Prozent der Variation sind auf Kollegebene zu verorten, d.h. der Nutzen der Studienprogramme variiert zwar systematisch zwischen den Kollegs, innerhalb der Kollegs nutzen sie den einzelnen Promovenden aber mehr oder weniger. Für die folgende Analyse lag das Erkenntnisinteresse auf der systematischen Variation *zwischen* den Kollegs. In einer multiplen Regressionsanalyse wurde demnach der kollegweise aggregierte (durchschnittliche) Nutzen der Studienprogramme vorhergesagt. Ein Prädiktor ist der zeitliche Umfang; es wird angenommen, dass mit dem Umfang auch der Nutzen zunimmt. Weitere Prädiktoren sind die bedeutsamsten (häufigsten) Formen der inhaltlichen Aus-

gestaltung der Studienprogramme (vgl. Tabelle 17). Dabei wird zwischen Doktorandenkolloquien, Methodenveranstaltungen und interdisziplinären Vorträgen unterschieden. Für die drei Veranstaltungstypen wird ebenfalls angenommen, dass mit steigender Bedeutung des jeweiligen Typus auch sein Nutzen für die Kollegiaten steigt. Weitere Variablen wurden aus zweierlei Gründen zunächst nicht aufgenommen: Erstens wurden diese zum Teil nicht erhoben (z.B. die Qualität der Veranstaltungen), zweitens ist die Fallzahl aufgrund der begrenzten Anzahl an Kollegs für komplexere Analysen zu gering.

**Tab. 18: Regressionsanalyse zur Vorhersage des Nutzens der Studienprogramme (aggregierte Dozenten- und Promovendendaten; N=29)**

<i>abhängige Variable: Nutzen der Studienprogramme</i>	(N=29)	
	Beta	p-Wert
Doktorandenkolloquien	-0.137	0.371
Methodenseminare	0.583	0.000
Interdisziplinäre Vorträge	0.418	0.011
Umfang	-	-
R2 / korrigiertes R2	.549 / .493	

In Tabelle 18 sind die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse dargestellt. Zunächst wurde ein Modell gerechnet, in das der Umfang der Studienprogramme sowie die drei Veranstaltungstypen eingingen (nicht dargestellt). Einen theoriekonform positiven und signifikanten Einfluss haben Methodenseminare und interdisziplinäre Vorträge. Die Betagewichte für Doktorandenkolloquien und den Umfang der Studienseminare unterscheiden sich hingegen *nicht* signifikant von Null.

Für zehn Kollegs liegen keine Angaben über den Umfang der Studienseminare vor, wohl aber für die anderen Variablen zur inhaltlichen Ausgestaltung der Studienprogramme. Daher wurde ein zweites Regressionsmodell gerechnet, aus dem der Umfang der Studienprogramme aus dem Modell ausgeschlossen wurde. Durch die größere Fallzahl können die Betagewichte präziser geschätzt werden. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Schätzung verzerrt wird, da der Umfang, wie im ersten Modell gezeigt wurde, keine Erklärungskraft für den Nutzen der Studienprogramme hat. Weitere Analysen haben gezeigt, dass der Umfang auch nicht mit den drei inhaltlichen Formen der Ausgestaltung der Studienprogramme korreliert ist. Deswegen sollen im Folgenden die Schätzungen eines zweiten Regressions-

modells genauer betrachtet werden, in dem der Nutzen durch die drei Veranstaltungsformen vorhergesagt wird. Das Ergebnis der Analyse (Tabelle 18) ist, dass der Nutzen, den die Promovierenden aus den Studienprogrammen ziehen, relativ gut vorhergesagt werden kann. Mithilfe der Prädiktoren lässt sich gut die Hälfte der Varianz (korrigiertes  $R^2 = .493$ ) aufklären, die in Bezug auf die Nützlichkeit der Studienprogramme zwischen den Kollegs beobachtet wird. Ein Blick auf die einzelnen Koeffizienten zeigt an, dass die Bedeutung von Methodenseminaren und interdisziplinären Vorträgen einen signifikanten Einfluss auf den Nutzen haben, wobei methodische Veranstaltungen einen besonders hohen Stellenwert erreichen (Beta = .583). Hingegen nutzen Studienprogramme den Promovierenden *nicht* mehr, wenn Doktorandenkolloquien innerhalb der Programme eine größere Bedeutung haben.

Zur Validierung der Ergebnisse und Kontrolle weiterer potenziell bedeutsamer Einflussfaktoren wurden nacheinander weitere Variablen in das zweite Regressionsmodell aufgenommen: Hatten die Kollegs ein Curriculum für die Studienseminare, in welchem Ausmaß war die Teilnahme verpflichtend und nehmen die Promovierenden selbst eine aktive Rolle ein? Bei keinem dieser Faktoren veränderten sich die Koeffizienten für die drei Veranstaltungsformen. Zudem tragen die Variablen für sich betrachtet keinen Beitrag zur Aufklärung des Nutzens der Studienprogramme bei.

#### **2.15.4 Zusammenfassung**

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Promovenden die Studienprogramme für die eigene Dissertation nur bedingt als nützlich einschätzen. Innerhalb der Kollegs nutzen sie Einzelnen mehr oder weniger, was aufgrund persönlicher Vorerfahrungen und variierender Interessenschwerpunkte nicht anders zu erwarten ist. Allerdings variieren die Studienprogramme auch systematisch auf Ebene der Kollegs, d.h. an einigen Kollegs gelingt es besser, die Studienprogramme so zu konzipieren, dass sie den Kollegiaten für die eigenen Dissertationsvorhaben nützen. Nützliche Studienprogramme zeichnen sich weniger durch Rahmenbedingungen, wie den zeitlichen Umfang, das Vorhandensein eines Curriculums, Teilnahmepflicht oder aktive Partizipation der Promovenden als durch die inhaltliche Ausgestaltung aus: Studienprogramme nutzen den Kollegiaten, wenn sie über klassische Doktorandenkolloquien hinausgehen, wenn interdisziplinäre Vorträge und insbesondere Methodenseminare eine hohe Bedeutung haben.

## 2.16 Ein Modell zur Erfassung der Qualität von Promotionskollegs

Während die Qualität von Promotionskollegs zuvor mittels der Bewertung verschiedener einzelner Prozess- und Strukturmerkmale (Betreuung, Mitbestimmung etc.) eingeschätzt wurde, sollen diese nachfolgend nun zusammengeführt werden. Einerseits gilt es, Beziehungen und Abhängigkeiten zwischen den Merkmalen zu untersuchen, andererseits sollen sie in Bezug zu Ergebnisvariablen gesetzt werden. Wir können zwei Outputdimensionen betrachten: erstens die Beurteilung der Ausbildungsqualität aus Sicht der Promovenden und zweitens die Promotionsdauer.

### 2.16.1 Die Kollegqualität aus Sicht der Promovenden

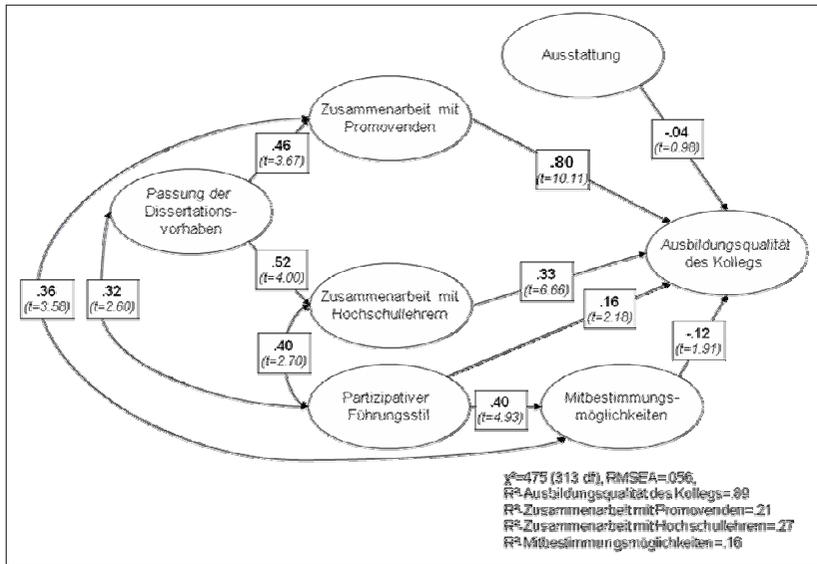
Ein Kriterium für die Beurteilung der Qualität von Promotionskollegs ist das Urteil der Doktoranden, die dort promovieren. Eine wissenschaftliche Fundierung dieses subjektiven Ansatzes findet sich insbesondere in der Organisationsforschung, wo die Analyse der Organisationskultur im Allgemeinen oder des Organisationsklimas im Speziellen soziale Systeme hinsichtlich ihrer Wirkungen empirisch unterschieden werden können. Diese Forschungsperspektive ist auch in der Schulpädagogik etabliert.<sup>66</sup> Es wird angenommen, dass »weniger die objektiven Merkmale der Umwelt für die Erklärung menschlichen Verhaltens heranzuziehen sind, sondern die subjektiven Deutungen des Einzelnen«<sup>67</sup>. In diesem Sinne wurden die Promovenden gebeten einzuschätzen, ob die eigenen Kollegs ihrer Meinung nach ein stimulierendes Lernumfeld bieten, wie sie die Forschungsarbeit und die Ausbildungsqualität einschätzen und wie das »Betriebsklima«. Anhand der Angaben wurde eine latente Variable modelliert, die wir im Folgenden als *Ausbildungsqualität des Kollegs* bezeichnen. Es stellt sich die Frage, welche Facetten des Kolleggeschehens auf welche Weise mit der *Ausbildungsqualität des Kollegs* zusammenhängen. Hierzu wurde ein Modell aufgestellt, in welchem wir versucht haben, die Ausbildungsqualität mithilfe unterschiedlicher Aspekte des Kolleggeschehens vorherzusagen:

66 Vgl. Eder 2006.

67 Greuhn 2006, S. 64.

- *Ausbildungsqualität des Kollegs* wurde mithilfe von vier Variablen modelliert: Bietet das Kolleg ein stimulierendes Lernumfeld, leistet es gute Forschungsarbeit, wie ist die Ausbildungsqualität, wie das Betriebsklima (4 Items,  $\alpha=.86$ ).
- Erstens erwarten wir, dass die Promovenden, die über eine gute materielle *Ausstattung* des Kollegs berichten (Arbeitsplatz, Sachmittel etc.), die Ausbildungsqualität höher einschätzen. Erfasst wurden neun Ausstattungsmerkmale wie die Verfügbarkeit eines PC, die Bibliotheksausstattung und Mittel für Reisen, die zu drei Itempaketen zusammengefasst wurden (3 Itempakete,  $\alpha=.89$ ).
- Eine zweite Hypothese ist, dass die Kommunikation der an den Kollegs beteiligten *Promovenden und Hochschullehrer* von entscheidender Bedeutung ist, wenn die Ausbildungsqualität vorhergesagt werden soll. Bei der Kommunikation wiederum erwarten wir, dass eine erfolgreiche Zusammenarbeit von der *Passung der Dissertationsvorhaben* in den Kollegs abhängt. (Zusammenarbeit mit Kollegiaten: 5 Items,  $\alpha=.85$ ; Zusammenarbeit mit Hochschullehrern: 13 Items, die zu 3 Itempaketen zusammengefasst wurden,  $\alpha=.90$ ; Passung der Dissertationsthemen: 4 Items,  $\alpha=.79$ )
- Als weiterer Prädiktor für die Ausbildungsqualität wurde das Ausmaß an *Mitbestimmung* in das Modell aufgenommen. Dahinter steckt die Annahme, dass die Kollegiaten die Ausbildungsqualität besser beurteilen, wenn sie von Mitbestimmungsmöglichkeiten berichten. Die Promovenden haben ausgesagt, welche Einflussmöglichkeiten sie auf neun Bereiche des Kolleggeschehens haben. Hierzu gehören unter anderem Tagungsbesuche, die Anschaffung von Sachmitteln oder das Festsetzen von Forschungsschwerpunkten. Die Items wurden zu drei Itempaketen zusammengefasst und haben eine Reliabilität von  $\alpha=.77$ .
- In diesem Kontext wurde auch der *Führungsstil der Kollegeleiter* betrachtet. Wir nehmen an, dass die Mitbestimmung steigt, wenn die Leiter der Kollegs einen partizipativen Führungsstil zeigen (5 Items,  $\alpha=.92$ ) Neben dem indirekten Effekt über die Mitbestimmung nehmen wir zudem an, dass in diesem Fall die Ausbildungsqualität generell positiv beurteilt wird.

**Abb. 20: Modell zur Erklärung der Ausbildungsqualität; (Promovendenangaben; N=165)**



In Abbildung 20 sind die empirischen Ergebnisse des beschriebenen Modells dargestellt. Interessante Ergebnisse sind zu beobachten: Zunächst zeigt sich, dass die Ausbildungsqualität insbesondere durch die Zusammenarbeit im Kolleg vorhergesagt werden kann. Betrachtet man die Pfadkoeffizienten, so kommt der Kooperation mit den Mit-Promovenden (.79) eine zentrale Stellung zu. Die Zusammenarbeit mit den Hochschullehrern hat eine geringere, nichtsdestotrotz nicht zu vernachlässigende, signifikante Erklärungskraft (.33). Als ein wichtiger Prädiktor für die Zusammenarbeit bestätigt sich die Passung der Dissertationsthemen. Nicht weniger aufschlussreich ist die Betrachtung der Ergebnisse in Bezug auf die Mitbestimmung in den Kollegs. Während erwartungskonform die Kollegiaten von größeren Mitbestimmungsmöglichkeiten berichten, wenn die Kollegsprecher einen partizipativen Führungsstil zeigen, ergibt sich in Bezug auf die Ausbildungsqualität ein komplexes Bild: Einerseits berichten die Promovenden von einer höheren Ausbildungsqualität, wenn die Kollegeleiter einen partizipativen Führungsstil zeigen. Andererseits wird die Ausbildungsqualität weniger gut beurteilt, wenn die Kollegiaten von einem hohen Maß an Mitbestimmungsmöglichkeiten berichten. Eine mögliche Interpretation für diese auf den ersten Blick widersprüchlichen

Ergebnisse ist, dass die Mitbestimmung von den Promovenden zwar generell positiv gesehen wird, die praktische Umsetzung allerdings Probleme aufwirft, weil sie möglicherweise zeitintensiv und mühsam ist. Da die Pfadkoeffizienten eher klein sind (-.12 bzw. .16), sollte dieses Ergebnis nicht überinterpretiert werden. Nichtsdestotrotz ist es ein durchaus aufschlussreiches Ergebnis, wenn für die Mitbestimmung kein klar positiver Effekt beobachtet wird. Die Ausstattung der Kollegs, das ist ein weiteres empirisches Ergebnis unserer Analyse, hat keinerlei Erklärungskraft, wenn die Ausbildungsqualität der Promotionskollegs vorhergesagt werden soll. Bei der Interpretation dieses Ergebnisses sei darauf verwiesen, dass sich die Kollegs in Bezug auf die Ausstattung nicht besonders unterscheiden, d.h. die Verfügbarkeit von finanziellen und Sachmitteln zwischen den Kollegs variiert nur wenig. Interessant wäre es, in diesem Kontext experimentell zu erproben – etwa durch eine überdurchschnittliche Förderung einzelner Kollegs –, ob eine signifikante Verbesserung der Ausstattung die Ausbildungsqualität erhöht.

Als weitere Variablen wurden nacheinander die interdisziplinäre Ausrichtung sowie die Internationalität als Prädiktoren für die Kollegqualität aufgenommen. Es zeigte sich, dass die Variablen selbst keine Erklärungskraft für die Kollegqualität haben und die anderen Pfadkoeffizienten nur marginal beeinflussen, daher wurden diese Variablen nicht in das obige Modell aufgenommen.

### **2.16.2 Zusammenfassung**

Es wurde ein Modell aufgestellt, um die Ausbildungsqualität von Promotionskollegs aus Sicht der Promovenden mithilfe unterschiedlicher Prozessvariablen zu erklären. Die Zusammenarbeit unter den Promovenden und Hochschullehrern erweist sich hierbei als zentrales Element, wenn die Ausgestaltung von Promotionskollegs betrachtet wird.

Eine wichtige Voraussetzung für die Kooperation unter den Promovenden und mit den Hochschullehrern ist eine Stimmigkeit der Dissertationsthemen in den Kollegs, also eine gemeinsame Arbeitsgrundlage. Dieser Befund schließt gut an eine Forderung von Krüger und Fabel-Lamla (2005) an, die als Mindeststandard für die Einrichtung eines Kollegs ein klares Forschungsprofil und die Spezifizierung des methodischen Zugangs anmahnen, um den einzelnen Dissertationsprojekten einen gemeinsamen Rahmen zu geben.

Interessanterweise beurteilen die Promovenden, die von einem hohen Maß an Mitbestimmungsmöglichkeiten berichteten, die Ausbildungsqualität ihrer Kollegs

nicht besser. Auch die Ausstattung (Büros, Computer, Zugang zu Literatur etc.) hat in diesem Zusammenhang offenbar keine Bedeutung.

### **2.16.3 Einflussvariablen auf die Promotionsdauer**

Wenn die Doktorandenausbildung Gegenstand von Diskussionen ist, so werden immer wieder die Promotionsdauer und das Abschlussalter der Doktoranden als Argumente für Reformen angebracht. Trotz aller Schwierigkeiten, die Promotionsdauer objektiv zu erfassen, wird seit Jahren übereinstimmend national wie international ihre Reduzierung gefordert.<sup>68</sup> In einem zweiten Modell wurde daher näher betrachtet, welche Variablen sich als geeignet erweisen, die Promotionsdauer vorherzusagen. Ziel der folgenden Analyse ist es nicht zu untersuchen, ob Promotionskollegs im Vergleich zu anderen Formen der Promotionsförderung zu einer Verkürzung der Promotionsdauer führen, sondern welche Aspekte und Ausgestaltungsmerkmale innerhalb von Promotionskollegs für eine Verkürzung der Promotionsdauer verantwortlich gemacht werden können.

Die Bestimmung der Promotionsdauer ist bekanntermaßen nicht trivial (vgl. Kapitel 2.3.1). Für die nachfolgende Analyse sind wir folgendermaßen vorgegangen: Einige Promovenden haben ihr Dissertationsvorhaben bereits vor Start der offiziellen Förderung in den Kollegs begonnen, diese Zeit entzieht sich der Einflussnahme durch das Kolleg. Daher wurde die Dissertationsdauer bestimmt, indem der offizielle Förderbeginn durch die HBS als Startpunkt und die mündliche Prüfung als Ende der Dissertation definiert wurden. Da Promovenden, die bereits vor ihrer Förderung durch die HBS an ihren Dissertationsvorhaben gearbeitet hatten, auf eine gewisse Vorarbeit zurückgreifen konnten, wurden die Monate der Vorarbeit als ein Prädiktor in das Modell aufgenommen, d.h. Unterschiede bezüglich der Vorarbeit, auf die die einzelnen Kollegiaten zurückgreifen, werden statistisch kontrolliert. Da ein Teil der Promovenden ihre Dissertationsvorhaben zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen haben, dies aber in absehbarer Zeit (in spätestens einem Jahr) getan haben werden, beruht ein Teil der Angaben auf Einschätzungen der Promovenden. Zudem wurden Unterbrechungen der Dissertation von der Dissertationsdauer subtrahiert, da sich die Gründe hierfür oftmals der Einflussnahme durch das Kolleg entziehen.

68 Vgl. Nerad 2004; OECD 1990; Sadlak 2004; Wissenschaftsrat 2002.

Die Promotionsdauer wurde mithilfe einer Reihe von Variablen in einem Modell vorhergesagt. Diese Variablen und die Modellannahmen seien im Folgenden knapp skizziert, um danach die Ergebnisse der Modellschätzung darzustellen:

- Kennzeichnend für Promotionskollegs sind insbesondere die erweiterte *Betreuungssituation* und die Studienseminare. Bei der Betreuung wird zwischen der Kooperation unter den Promovierenden, der Betreuung durch die Erstbetreuer und durch die weiteren Hochschullehrer der Kollegs unterschieden. Für alle drei Merkmale, die als latente Variablen modelliert wurden, wird angenommen, dass eine hohe Ausprägung an Kooperation bzw. Betreuung zu einer kürzeren Promotionsdauer führt (die Messmodelle für die Zusammenarbeit mit den Promovenden und Hochschullehrer wurde oben beschrieben, die Betreuung durch die Erstbetreuer mithilfe von 3 Items modelliert, die interne Konsistenz beträgt  $\alpha=.73$ ).
- *Studienseminare*, als speziell für die Doktoranden konzipierte Lernarrangements, sollen den Promovenden gezielt die Theorien und Methoden vermitteln, die sie für ihre Dissertationsvorhaben benötigen. Daher wird angenommen, dass die Promovenden, die angeben, dass ihnen die Studienseminare nutzen, weniger Zeit zum Promovieren benötigen, als Promovenden, die angeben, dass ihnen die Studienseminare nicht nutzen. Der individuelle Nutzen der Studienseminare wurde mithilfe eines Items in das Modell aufgenommen.
- Die *Ausstattung* der Kollegs wurde mithilfe eines Index erhoben, in den Ausstattungsmerkmale wie ein eigener Arbeitsplatz, Computer, Bibliothekszugang, studentische Hilfskräfte etc. eingehen (3 Itempakete,  $\alpha =.89$ ). In der qualitativen Teilstudie wurde die Wichtigkeit einer ausreichenden Ausstattung unterstrichen. Es wird davon ausgegangen, dass ein einfacher Zugang zu Hilfs- und Arbeitsmitteln die Arbeit an der Promotion unterstützt und so die Promotionsdauer sinkt.
- Die individuelle *Universitätsanbindung* ist ein weiterer Aspekt, der in Bezug auf die Promotionsdauer genauer untersucht wurde. Wenngleich durch wissenschaftliche Dienstleistungen (z.B. Gerätewartung, Bibliotheksbetreuung), Mitarbeit in Forschungsprojekten, Gremien sowie der universitären Lehre sicherlich wichtige Erfahrungen gesammelt werden, so kann vermutet werden, dass sich die Promovenden nicht voll auf ihr Dissertationsvorhaben konzentrieren können oder sich die Promotion verzögert (Deplorationsthese). Andererseits gibt es die These, dass eine gute Verankerung an der Hochschule die Promo-

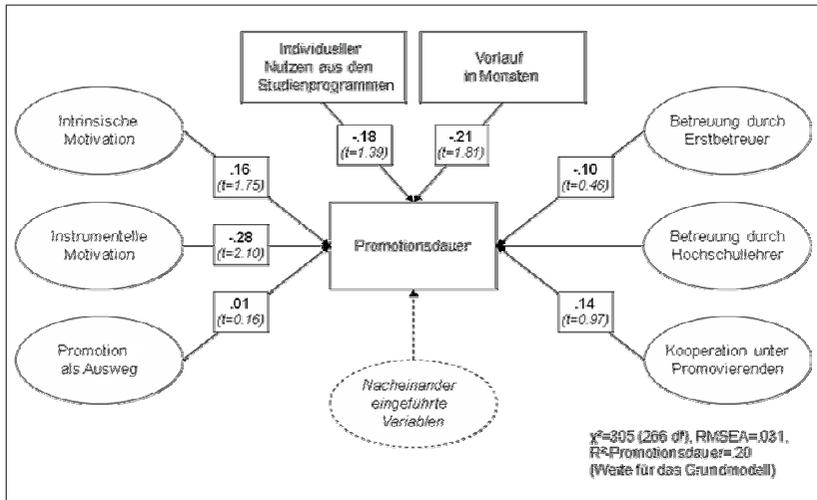
venden stimuliert und die Bearbeitungszeit somit verkürzt (Integrationsthese) (4 Items,  $\alpha = .56$ ).

- Ähnlich wie die Universitätsanbindung ist die *Mitbestimmung* im Kolleg generell positiv zu bewerten, da die Promovenden partizipieren und das Kollegeschehen mitbestimmen können. Vom Standpunkt der Promotionsdauer kann man allerdings vermuten, dass die Mitbestimmung zeitlich einige Ressourcen in Anspruch nimmt, die die Promovenden auch direkt in ihre eigenen Dissertationsvorhaben investieren könnten. Somit vermuten wir, dass ein hohes Maß an Mitbestimmung und individuellem Engagement bei der Gestaltung des Kollegs zu einer Verzögerung der Promotion führt (3 Itempakete,  $\alpha = .77$ ).
- Wie aufgezeigt werden konnte, unterscheiden sich die Doktoranden durchaus in den *Beweggründen für den Beginn einer Promotion*. Drei Dimensionen unterscheiden die Promovierenden: Intrinsische Motivation (Interesse an Wissenschaft und Forschung), instrumentelle Motivation (Nutzen und berufliche Verwertbarkeit des Promotion), Promotion als Ausweg (wegen eines Mangels an Alternativen). Während Promovierende, die insbesondere instrumentell motiviert sind, den Nutzen der Promotion in den Vordergrund stellen und so mutmaßlich schneller promovieren, vermuten wir in Bezug auf die beiden anderen Beweggründe einen umgekehrten Effekt: Wir nehmen an, dass sich diejenigen mit einer hohen intrinsischen Motivation eher verzetteln; diejenigen, die die Promotion als Ausweg sehen aufgrund fehlenden Engagements und fehlender Ziele weniger schnell zum Abschluss kommen. (Instrumentelle Motivation: 4 Items,  $\alpha = .87$ ; Intrinsische Motivation: 4 Items,  $\alpha = .65$ ; Promotion als Ausweg: 4 Items,  $\alpha = .67$ )
- Als letzter Prädiktor wurde dem Vorlauf, den die Promovenden haben, Rechnung getragen. Immerhin 16 Promovenden geben an, die Arbeit an ihrer Dissertation ein Jahr oder länger vor dem offiziellen Förderbeginn in den Kollegs begonnen zu haben. Weitere 30 hatten eine Vorlaufzeit von unter einem Jahr. Zur Kontrolle dieser Unterschiede wurde die Vorlaufzeit ebenfalls in das Modell aufgenommen und bei der Schätzung der anderen Parameter statistisch kontrolliert.
- Des Weiteren wurde darauf verzichtet Merkmale in das Modell aufzunehmen, die den Bildungsverlauf (Abitur- oder Studiendauer) oder die Herkunft (elterliche Bildung) der Promovenden betreffen. So zeigte sich in Voralysen, dass diese Variablen keine Erklärungskraft haben, wenn die Promotionsdauer vorhergesagt werden soll, diese Ergebnis deckt sich mit der Untersuchung von

Bornmann und Enders, die ebenfalls keine Einfluss der formalen Bildungsvläufe sowie der Herkunft der Promovenden beobachtet haben.

Das Analysemodell wurde im Rahmen eines Strukturgleichungsmodells geschätzt, wobei es nur eine abhängige bzw. endogene Variable gibt (die Promotionsdauer), die mithilfe einiger manifester und latenter Variablen vorhergesagt wird. Optimal wäre zwar eine komplexere Modellschätzung, aber aufgrund der für diese Analyse begrenzten Stichprobengröße<sup>69</sup> (N=149) haben wir uns dafür entschieden, ein Grundmodell zu schätzen, in welches der Vorlauf, den die Promovenden vor dem eigentlichen Beginn der Kollegförderung hatten, die Beweggründe für eine Promotion, der individuelle Nutzen der Studienprogramme und die Betreuung und Kooperation durch Erstbetreuer, die weiteren Hochschullehrer und Mit-Promovenden eingehen. Hierauf basierend wurden die weiteren Variablen nacheinander dem Modell hinzugefügt.

**Abb. 21: Modell zur Erklärung der Promotionsdauer (Promovendenangaben; N=149)**



69 Es ist schwierig, generelle Aussagen über angemessene Stichprobengrößen zu machen, da die notwendige Stichprobengröße bspw. von der Modellkomplexität und den Effektstärken abhängt. Als Daumenregel gibt Loehlin (2004) eine Mindeststichprobengröße von 100, besser 200 Fällen an.

In Abbildung 21 sind die Ergebnisse der Schätzung des Grundmodells dargestellt. Der Übersichtlichkeit wegen sind die Korrelationen zwischen den Prädiktoren nicht dargestellt. Das Modell spiegelt die empirischen Daten gut wider (RMSEA=.031). Betrachtet man, wie viel Varianz die Variablen des Grundmodells bei der Promotionsdauer aufklären, so zeigt sich, dass das Modell eine gewisse Erklärungskraft hat und ein Fünftel der Variation der Dauer erklärt kann. Ein Großteil der Varianz bleibt allerdings unerklärt, was nicht überraschen darf, wenn man bedenkt, dass die Promotionsdauer von einer ganzen Reihe an Variablen abhängt, die sich der einfachen Messung entziehen und solchen, die in dieser Evaluationsstudie nicht erhoben werden konnten (z.B. die individuelle Begabung, Fach, Thema etc.).

Ein Blick auf die einzelnen Pfadkoeffizienten eröffnet interessante Einblicke in die Prozesse, die die Promotionsdauer beeinflussen. Einen erwartungskonform negativen und signifikanten<sup>70</sup> Effekt hat der Vorlauf. Offenbar profitieren die Promovenden davon, wenn sie bereits vor der Förderung an den Promotionskollegen an ihren Promotionsvorhaben gearbeitet haben: Je mehr Monate Vorlauf die Promovenden haben, desto weniger Zeit benötigen sie bis zur Vollendung ihrer Promotion (-.21).

Die Hypothesen, dass sich die Beweggründe für eine Promotion in der Promotionsdauer niederschlagen, bestätigen sich nur zum Teil. Während Promovenden, die angeben, besonders intrinsisch motiviert zu sein, länger für ihre Dissertationsvorhaben benötigen (.16), trifft das Gegenteil auf diejenigen zu, die für die persönlichen Aufwendungen und Anstrengungen der Promotion einen beruflichen Gegenwert erwarten, also besonders instrumentell motiviert sind (-.28). Eine Erklärung für diese Ergebnisse könnte sein, dass sich intrinsisch Motivierte möglicherweise in Details verzetteln, während die instrumentell Motivierten weniger »idealistisch« sind und sich pragmatisch auf den Kern ihres Promotionsvorhabens fokussieren. Weder verlängernd noch verkürzend wirkt es sich hingegen aus, ob die Promotion eher aus Mangel an Alternativen aufgenommen wurde.

Als ein weiterer Prädiktor wurden die Promovenden nach dem individuellen Nutzen der Studienprogramme gefragt. In dem Vorhersagemodell zur Promotionsdauer wird aufgenommen, dass Promovenden, die angeben, die Studienprogramme würden ihnen persönlich nutzen, schneller promovieren. Der Pfadkoeffizient bestätigt diese Hypothese tendenziell (-.18), allerdings ist dieses Ergebnis

70 Als Signifikanzniveau wurde eine Irrtumswahrscheinlichkeit von  $\alpha=.05$  gewählt. Sofern Annahmen über die Richtung des Effekts getroffen werden (was hier zumeist der Fall ist), liegt die kritischen Werte der t-Verteilung ( $df=\infty$ ) bei 1.65, bei ungerichteten Hypothesen bei 1.96.

nicht bei einer fünfprozentigen Irrtumswahrscheinlichkeit signifikant, sondern erst bei einer zehnpromozentigen. Bei aller notwendigen Vorsicht deutet dieses Ergebnis darauf hin, dass Studienprogramme die Promotionsdauer senken können. Um dieses Ergebnis zu verifizieren, sind weitere Untersuchungen notwendig, insbesondere solche, die Formen der Ausgestaltung von Studienprogrammen in den Fokus stellen und in Beziehung zu Outputvariablen setzen würden.

Die erweiterte Betreuungssituation und die Kooperation mit den anderen Doktoranden des Kollegs sind weitere Kernmerkmale von Promotionskollegs. In Bezug auf die Promotionsdauer stellt sich allerdings heraus, dass der Betreuung und Zusammenarbeit mit dem Erstgutachter, dem weiteren Hochschullehrer und Mitkollegiaten keine Bedeutung zukommt, wenn man die Promotionsdauer vorhersagen will. Keine der drei Variablen hat einen signifikanten Einfluss auf die Promotionsdauer. Offenbar trägt die generelle Qualität der Kooperation und Zusammenarbeit nicht dazu bei, die Promotionsdauer zu verkürzen.

Die Ergebnisse der Schätzung des Grundmodells lassen sich in folgenden Kernaussagen zusammenfassen: Die Promotionsdauer verkürzt sich, wenn die Doktoranden bereits auf eine Vorarbeit zurückgreifen können, bevor sie in den Kollegs gefördert werden. Promovenden, die insbesondere intrinsisch motiviert sind, laufen, im Gegensatz zu solchen, die die berufliche Verwertbarkeit der Dissertation in den Vordergrund stellen, Gefahr, länger zu promovieren. Außerdem geben die Ergebnisse Hinweise darauf, dass Studienprogramme die Promotionsdauer zu senken vermögen. Die Betreuungsqualität und die Zusammenarbeit mit den Mit-Promovenden führen im Gegensatz dazu nicht zu einer Verkürzung der Promotion.

Ausgehend von dem Grundmodell wurde nacheinander jeweils eine Variable pro Modellschätzung hinzugefügt (vgl. das gestrichelte Oval in Abbildung 21). Für die erste Modellschätzung, die über das oben beschriebene Grundmodell hinausgeht, wurde die Universitätsanbindung als weiterer Prädiktor für die Promotionsdauer in die Analyse aufgenommen. Während sich bei den Schätzungen der anderen Koeffizienten nur marginale Veränderungen ergeben, hat die Universitätsanbindung keine Erklärungskraft in Bezug auf die Promotionsdauer. Der geschätzte Pfadkoeffizient (-.20) ist nicht signifikant ( $t=0.67$ ). Dieses Ergebnis deckt sich mit den Analysen von Bornmann und Enders. Sie hatten die Abschlussjahrgänge 1984/85 und 1989/90 aus sechs exemplarisch ausgewählten Fächern befragt. In einer multiplen Regressionsanalyse führte die Universitätsanbindung nur für das

Fach Biologie zu einer Verkürzung der Promotionsdauer. In den anderen Fächern waren die Koeffizienten mal positiv, mal negativ, jedoch nie signifikant.

Als zweites wurde die Ausstattung als Prädiktor in das Modell aufgenommen (und die Universitätsanbindung wieder herausgenommen). Wiederum ist die Veränderung der anderen Modellparameter nur sehr gering. Der Pfadkoeffizient von Ausstattung auf Promotionsdauer beträgt null, d.h. die Promotionsdauer steht in keinem Zusammenhang mit der Ausstattung, auf die die Promovenden zurückgreifen können.

In einem dritten Modell wurde dem Grundmodell die Mitbestimmung als weiterer Prädiktor hinzugefügt. Wiederum sind die Veränderungen der Pfadkoeffizienten ohne praktische Relevanz. Die Mitbestimmung, von der die Promovenden berichten, hat ebenso wie die Universitätsanbindung und die Ausstattung keine Erklärungskraft für die Promotionsdauer.

#### **2.16.4 Zusammenfassung**

Die Promotionsdauer wird einhellig als einer der entscheidenden Gründe für Reformen der Promotionsförderung und -betreuung betrachtet. Im Rahmen eines Strukturgleichungsmodells wurde versucht, die Promotionsdauer mithilfe unterschiedlicher Prädiktoren vorherzusagen. Insgesamt kann ein Fünftel der Variation in der Promotionsdauer auf die Beweggründe für die Promotion, den individuellen Nutzen der Studienprogramme und den Vorlauf, den die Promovenden haben, zurückgeführt werden. Interessanterweise hat die Qualität der Betreuung und Zusammenarbeit in den Kollegs keinen Einfluss auf die Promotionsdauer. Gleiches gilt für Ausstattung, Mitbestimmung und Universitätsanbindung. Als durchaus positiv könnte gewertet werden, dass sich gewisse Mängel in der materiellen Ausstattung nicht in der Promotionsdauer niederschlagen, und auch die Universitätsanbindung und Mitbestimmung führen nicht zu einer Verzögerung der Dissertationsvorhaben. Gleichzeitig kann man davon ausgehen, dass die universitäre Einbindung (z.B. durch Lehrveranstaltungen) oder Erfahrungen in der Selbstverwaltung der Kollegs zweifelsohne wertvolle Erfahrungen möglich machen dürften. Negativ hingegen fällt auf, dass die Beratungen durch die Erstbetreuer und die weiteren Hochschullehrer der Kollegs nicht zu einer Verkürzung der Promotionsdauer zu führen scheinen. Wahrscheinlich ist, dass die Hochschullehrer auf die Promotionsdauer ihrer Promovenden nicht achten. So kann als ein wichtiges Ergebnis festgehalten werden, dass die Betreuer in ihren Beratungen genau diese Dimension im Blick behalten und somit einen gewissen Pragmatismus stärken, der angesichts

der begrenzten Förderungsdauer sinnvoll sein dürfte. Sie sollten wissen, dass insbesondere die an Wissenschaft und Forschung interessierten Doktoranden leicht Gefahr laufen, die Promotionsdauer aus den Augen zu verlieren.



### **3 Forschungsdesign und zentrale Resultate der qualitativen Teilstudie**

Im folgenden Kapitel werden zunächst Ziele und methodisches Vorgehen der qualitativen Teilstudie beschrieben. Danach werden wir erläutern, wie sich die Kollegs der HBS aus Sicht der Hochschulleitungen positionieren. Im dritten Absatz werden in Kurzporträts die von uns untersuchten Kollegs präsentiert. Abschließend werden sie hinsichtlich ausgewählter Merkmale verglichen, Entwicklungstrends werden aufgezeigt.

#### **3.1 Ziele und methodisches Vorgehen**

Die qualitative Teilstudie verfolgte insbesondere zwei Ziele. Zum einen sollte durch eine kurze offene schriftliche Befragung der Hochschulleitungen aller Universitäten, an denen von der HBS unterstützte Promotionskollegs bzw. Graduiertenzentren angesiedelt waren oder sind, die Wahrnehmung, Akzeptanz sowie die Bedeutung der Kollegarbeit auch für die Doktorandenausbildung an der jeweiligen Hochschule herausgearbeitet werden. Zum anderen sollte auf der Basis von Gruppendiskussionen mit den Hochschullehrern bzw. Doktoranden von zehn exemplarisch ausgewählten Kollegs ihre jeweilige Verlaufsgeschichte, das Binnenklima, die Stärken und Schwächen sowie die Wirkungen in die Universität, die scientific community sowie die Gewerkschaften untersucht werden.

In einem ersten Schritt der qualitativen Teilstudie wurden thematisch offen strukturierte schriftliche Befragungen in der Regel mit den Hochschulleitungen der bisher 21 HBS-Kollegstandorte an Universitäten bzw. Forschungszentren realisiert.<sup>71</sup> Befragt wurde jeweils der für wissenschaftliche Nachwuchsfragen zuständige Prorektor, in der Regel der Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs bzw. bei den beiden Kollegs, die in Forschungszentren angesiedelt waren, die Institutsleitungen. Themen der in schriftlicher Form durchgeführten thematisch-strukturierten Experteninterviews<sup>72</sup> waren: Funktion und Dauer der Leitungstätigkeit des Befragten an der jeweiligen Hochschule bzw. Forschungsein-

71 Vgl. dazu auch die Liste der Kollegstandorte der HBS an Universitäten und Forschungszentren in Kapitel 1.

72 Vgl. Hopf 2000.

richtung, wissenschaftliche Nachwuchsförderung an der jeweiligen Hochschule, Bekanntheitsgrad des HBS-Kollegs an der Hochschule, Stellenwert dieses Kollegs für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung an der Hochschule, Einbindung des Kollegs in eine generelle Strategie der Universität zur Etablierung von Graduiertenzentren und/oder von Promotionsstudiengängen, Impulse aus dem Kolleg für die Reform der Doktorandenausbildung an der Universität.

Da die schriftlichen Antworten der Hochschulleitungen auf die insgesamt elf gestellten Leitfragen in der Regel sehr kurz ausfielen, beschränkte sich die Auswertung auf ein deskriptives Niveau. Ziel der Auswertung war es, kurze Porträts zu der Akzeptanz und Relevanz der jeweiligen Kollegs an den 21 Hochschulstandorten zu erstellen und diese anschließend zu vergleichen.<sup>73</sup>

In einem zweiten Schritt der qualitativen Teilstudie wurden Gruppendiskussionen mit den Professoren und Doktoranden aus zehn exemplarisch ausgewählten HBS-Kollegs gemacht. Wir entschieden uns dazu, die Diskussionen mit den an einem Kolleg beteiligten Hochschullehrern und Promovierenden getrennt durchzuführen, um zunächst unterschiedliche kollektive Perspektiven auf die jeweilige Kollegarbeit herausarbeiten zu können. Bei der Auswahl der Kollegs bzw. institutionellen Kooperationen wurde darauf geachtet, dass in dem qualitativen Sample ein breites Spektrum an Universitäten bzw. Forschungseinrichtungen, unterschiedliche universitäre Fachkulturen sowie ältere und noch neuere Kollegs bzw. Graduiertenzentren mit berücksichtigt wurden.

Die Durchführung der Gruppendiskussionen orientierte sich an den methodologischen Regeln, wie sie insbesondere Ralf Bohnsack entwickelt hat.<sup>74</sup> Die Gruppendiskussionen wurden demzufolge mit einem offenen Erzählstimulus eingeleitet, mit der Frage nach der bisherigen Verlaufsgeschichte des Kollegs:

»Ich möchte Sie bitten, mir zu erzählen, wie dieses Kolleg entstanden ist, wer die Initiatoren waren und wie es sich bis heute entwickelt hat«

Diese offene Frage wurde gestellt, um den Gruppenmitgliedern zunächst die Möglichkeit zu geben, ihre thematischen Schwerpunkte selber zu setzen. Um eine thematische Vergleichbarkeit der Diskurse für die spätere komparative Analyse zu gewährleisten, wurden anschließend an die Professoren bzw. Doktoranden ähnliche thematische Nachfragen gestellt. Themenkomplexe für die Nachfragen im Rahmen der Gruppendiskussionen waren:

73 Vgl. zu den Ergebnissen ausführlich Abschnitt 3.2.

74 Bohnsack 2000, S. 380.

- Auswahl- und Aufnahmeverfahren im Kolleg,
- positive und hinderliche Faktoren für die Kollegarbeit,
- die Lehr- und Studienangebote,
- die Betreuungssituation im Kolleg,
- das Binnenklima und gemeinsame Aktivitäten im Kolleg,
- die Wirkungen des Kollegs nach Innen und Außen,
- Vorstellungen von einem optimalen Kolleg.

Die Auswertung der Gruppendiskussionen orientierte sich an den Regeln der Dokumentarischen Methode.<sup>75</sup> Es wurden also zunächst thematische Verläufe von den kompletten Gruppendiskussionen erstellt, und es wurden – vor allem – die offenen Eingangspassagen und jene Materialsequenzen aus den Gruppendiskussionen transkribiert und ausführlich interpretiert, die für die Projektfragestellung besonders relevant waren. Aus arbeitsökonomischen und pragmatischen Gründen lag der Schwerpunkt der Auswertung auf der Ebene der formulierenden Interpretation, d.h. auf der Rekonstruktion des immanenten Sinngehalts der Themen, die angesprochen wurden.<sup>76</sup> Eine reflektierende Interpretation, die den Rahmen und die Diskurse rekonstruiert, in dem die Inhalte präsentiert werden und die Deutungsmuster der Befragten herausarbeitet<sup>77</sup>, konnte hingegen aus Zeitgründen nur an exemplarischen Materialsequenzen, die für die zentrale Fragestellung zu den alltäglichen Mikroprozessen der Kollegarbeit besonders bedeutsam waren, durchgeführt werden. In einem abschließenden Auswertungsschritt der komparativen Analyse wurden dann die Deutungsmuster und kollektiven Orientierungen der befragten Hochschullehrer und Doktoranden aus einem Kolleg miteinander verglichen, um so ein komplexeres und facettenreicheres Bild von der Praxis der jeweiligen Kollegarbeit gewinnen zu können.

In einem letzten Arbeitsschritt der qualitativen Teilstudie wurden dann ausführliche Fallporträts zu den zehn vertieft untersuchten Kollegs bzw. institutionellen Kooperationen der HBS erstellt. Diese Fallporträts sind aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Vergleichbarkeit ähnlich aufgebaut. Dabei werden zunächst, gestützt auf vorliegende Dokumente (z.B. Broschüren, Internetpräsentationen) sowie quantitative Angaben u.a. aus dem Sprecherfragebogen (etwa zur Größe, Dauer, Abschlussquoten des Kollegs), die äußeren Rahmenbedingungen und das Konzept des Kollegs beschrieben. Außerdem werden einleitend die Teilnehmer an

75 Vgl. Bohnsack 2003.

76 Vgl. ebd. 2003, S. 134.

77 Vgl. ebd. 2003, S. 134.

den jeweiligen Gruppendiskussionen mit den Professoren bzw. den Doktoranden skizziert und zentrale Ergebnisse zur reflektierenden Interpretation des jeweiligen Diskursverlaufs der Gruppendiskussionen vorgestellt. In zwei weiteren Abschnitten wird dann, jeweils gestützt vor allem auf die Resultate der formulierenden Interpretation, die Sicht der Hochschullehrer bzw. Doktoranden auf die Mikrowelt der Kollegarbeit (Verlaufsgeschichte, Beziehungsqualität und Kooperationszusammenhang, Kontroversen/Probleme, Stärken, Wirkungen des Kollegs) beschrieben. In einem abschließenden Abschnitt werden die Sichtweisen der Professoren und der Doktoranden auf das jeweilige Kolleg miteinander verglichen.

Diese ausführlichen Fallporträts zu den vertieft untersuchten Kollegs der HBS sind im ausführlichen internen Bericht an die Hans-Böckler-Stiftung dokumentiert, während im später folgenden Abschnitt 3.3 lediglich Zusammenfassungen von diesen Porträts sowie – in Abschnitt 3.4 – eine vergleichende Analyse aller untersuchten Kollegs vorgestellt werden. In den Zusammenfassungen der Porträts wurden die Zitate der Professoren und Doktoranden aus den Gruppendiskussionen für die Evaluation sprachlich überarbeitet, um ihre Lesbarkeit zu erhöhen.

## **3.2 Die Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung aus Sicht der Hochschulleitungen**

Das erste Ziel der qualitativen Studie war es, mittels einer Befragung von für die Kollegs bzw. Graduiertenzentren relevanten Leitungspersonen, die inneruniversitäre Einbindung der Kollegarbeit zu evaluieren. Um welche Standorte es sich hierbei handelt, wurde in der Einleitung (Kapitel 1) ausgeführt.

### **3.2.1 Kollegstandorte und Ablauf der Befragung**

Den Prorektoren bzw. Institutsleitungen der 21 Kollegstandorte wurde ein schriftlicher Fragebogen zugesandt. Nach einem ersten Rücklauf wurden vorerst Erinnerungsschreiben an all jene versandt, von denen noch keine Rückmeldung vorlag. Bei Bedarf erfolgte zu einem späteren Zeitpunkt eine telefonische Erinnerung. Damit konnte eine Rücklaufquote von 100 % erreicht werden, wobei die Ausschöpfungsquote lediglich bei 38 % liegt. Die Gründe dafür sind vielfältig: der Prorektor der Universität Gießen gab an, dass an seiner Hochschule kein HBS-Kolleg angesiedelt ist bzw. war, sondern lediglich zwei Promovenden eines HBS-Kollegs an der selbigen Universität eingeschrieben waren. Der Prorektor

der Universität Leipzig hingegen hat den Fragebogen zwar partiell beantwortet, konnte allerdings keine Aussagen zu einem HBS-Kolleg treffen, da ein solches aus seiner Sicht nicht an der Hochschule angesiedelt gewesen sei.<sup>78</sup> An drei weiteren Hochschulen (Technische Universität Chemnitz, Universität Bochum, Universität Jena) bestand das Promotionskolleg vor der jeweiligen Amtszeit des Prorektors, so dass von diesen keine Aussagen getroffen werden konnten. Bei zwei Kollegstandorten (MPI für Gesellschaftsforschung Köln, Kulturwissenschaftliches Institut Essen) handelt es sich, wie bereits angedeutet, um Forschungszentren, so dass die Beantwortung des Fragebogens nicht möglich war. Der Institutsleiter des Kulturwissenschaftlichen Institutes Essen gab allerdings an, dass ihm das HBS-Kolleg bekannt sei, verwies für die Beantwortung des Fragebogens aber auf den Kollegsprecher. Der Prorektor der Bundeswehrhochschule Neubiberg lehnte eine Beantwortung mit der Begründung ab, dass sich die Hochschule im zeitintensiven BA/MA Umstellungsprozess befände und deshalb keine Fragebögen beantwortet werden können.

Die weiteren Ausführungen beziehen sich demzufolge auf die Aussagen der 13 Prorektoren, die eine Beantwortung des Fragebogens vorgenommen haben.

### **3.2.2 Beschreibung der zentralen Ergebnisse**

#### **Rolle der Kollegs bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung an der Hochschule**

Hinsichtlich der Rolle der jeweiligen Kollegs bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung an den Hochschulen lässt sich zusammenfassen, dass sie zwar von Bedeutung ist, allerdings vor allem für den eigenen Fachbereich. Eine Ausnahme bilden die Kollegs in Dortmund und Hagen. Der Prorektor der Universität Dortmund äußert, dass das Kolleg neben der Graduiertenförderung durch die DFG »eine bedeutende Rolle für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung an der Universität Dortmund«<sup>79</sup> spiele. Eine herausragende Stellung nimmt auch die Fernuniversität Hagen bei diesem Thema ein. Das durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderte Promotionskolleg sei das erste Kolleg an dieser Hochschule und habe somit eine Vorbildfunktion nicht nur für den eigenen Fachbereich, sondern hochschulweit. Das Kolleg gibt, laut dem Prorektor, »wichtige Impulse für die

78 In dem Zeitraum von 1996 bis 2000 gab es an dieser Hochschule allerdings ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Promotionskolleg.

79 Prorektorenfragebogen Dortmund.

Entwicklung von Promotionsangeboten für externe, auch berufstätige Promovierende«<sup>80</sup>.

### **Wahrnehmung des HBS-Kollegs bei den Hochschullehrer und Studierenden**

Bei der Frage nach der Wahrnehmung des HBS-Promotionskollegs durch die Hochschullehrer und Studierenden der eigenen Hochschule zeigt sich ein positives Bild. An allen 13 Hochschulen wird das Kolleg durch diese Gruppen, vorrangig aus dem eigenen Fachbereich, wahrgenommen und geschätzt. Studierende werden dabei in der Regel durch Lehrveranstaltungen der Doktoranden auf das Kolleg aufmerksam. Besonders in Marburg erhält das Promotionskolleg große Aufmerksamkeit sowohl von Seiten der Hochschullehrer und Studierenden als auch von der scientific community. Neben öffentlichen Fachtagungen haben die Doktoranden dort »Vorträge innerhalb der Institute vor Lehrenden und Studierenden gehalten und so ihre Themen einem größeren Kreis zugänglich gemacht«<sup>81</sup>. Die Studierenden der Hochschule haben zudem die Möglichkeit, sich im Rahmen der vom Kolleg angebotenen Lehrveranstaltungen über das Thema Promotionsförderung sowie die individuellen Erfahrungen der Doktoranden innerhalb des Kollegkontextes zu informieren. Eine weitere Besonderheit stellt die Technische Universität Dresden dar, bei der der Prorektor für Bildung gleichzeitig Mitglied des Kollegs ist. Die Wahrnehmung bei den Hochschullehrern und Studierenden wird bspw. durch eine Ringvorlesung, die vom Promotionskolleg veranstaltet wird, erreicht. Trotz allem rät der Prorektor zu einer intensiveren Öffentlichkeitsarbeit, um die Wahrnehmung des Kollegs zu stärken. In Dortmund erzielt das Kolleg eine positive Wirkung bei den genannten Zielgruppen »insbesondere durch regelmäßige, universitätsweite und gut besuchte Veranstaltungen [...] über die zudem hochschulweit berichtet wird«<sup>82</sup>.

### **Auswirkungen der Kollegarbeit innerhalb der Hochschule**

Die Frage nach der Wirkung der Kollegarbeit innerhalb der Hochschule wird durch die Prorektoren unterschiedlich beantwortet. An der Technischen Universität München und der Universität Oldenburg wird die konkrete Wirkung gering eingeschätzt, wobei der Prorektor der Technischen Universität München einräumt,

80 Prorektorenfragebogen Hagen.

81 Prorektorenfragebogen Marburg.

82 Prorektorenfragebogen Dortmund.

dass »die Erfahrungen aus dem Kolleg in die gegenwärtig allgemein diskutierte Reform der Promotion bzw. der Postgraduiertenausbildung an der TUM«<sup>83</sup> einfließen. Der Prorektor der Universität Kassel kann sich zu dieser Frage hingegen überhaupt nicht äußern, da bisher keine Auseinandersetzung mit der Auswirkung der Kollegarbeit stattgefunden habe. Sowohl in Dresden als auch in Bielefeld lässt sich dahingegen eine verstärkte Auswirkung der Arbeit des Kollegs der Hans-Böckler-Stiftung innerhalb der Hochschule ausmachen. Beide Promotionskollegs geben Inputs für neue Modelle einer strukturierten Promotionsausbildung. Der Prorektor der Universität Halle äußert sich zu dieser Frage ebenso positiv und hält fest, dass die Kollegarbeit »zur Erhöhung der Wahrnehmung der Universität, des wissenschaftlichen Outputs und der Anzahl der Qualifizierungsangebote«<sup>84</sup> beiträgt. Ein ähnliches Argument – dass das Kolleg zur Profilierung der Universität beitrage – äußert auch der Prorektor der Universität Marburg.

### **Impulse für die Reform der Doktorandenausbildung an der Hochschule**

Bei der Frage, ob und inwieweit vom jeweiligen Kolleg bisher Impulse für die Reform der Doktorandenausbildung an der Hochschule ausgegangen sind, zeichnet sich ein eher homogenes und durchweg positives Bild ab. Lediglich an den Universitäten Magdeburg und Osnabrück konnten derartige Impulse nicht verzeichnet werden. Der Prorektor der Universität Osnabrück regt an, dass »universitätsweite Reformen [...] eher top-down gesteuert werden«<sup>85</sup> müssten. An allen anderen Standorten gaben die Kollegs Impulse für die Reform der Doktorandenausbildung an der jeweiligen Hochschule. So hat das Kolleg aus Sicht des Prorektors der Universität Wuppertal »wesentliche Impulse bei der Institutionalisierung von Promotionsstudien« (Prorektorenfragebogen Wuppertal) gesetzt und gleichzeitig »in der gegenwärtigen Diskussion um eine Reform der Doktorandenausbildung [...] eine mögliche Variante der strukturierten Promotion«<sup>86</sup> aufgezeigt. Auch in Halle lieferte das Kolleg vergleichbare Impulse. Hier soll ein Modell für die Struktur und Vernetzung der strukturierten Doktorandenausbildung entwickelt werden. Der Prorektor der Universität Marburg titulierte das Kolleg gar als »Pionier der weiteren Entwicklung reformierter und koordinierter Nachwuchsförderung«<sup>87</sup> und

83 Prorektorenfragebogen München.

84 Prorektorenfragebogen Halle.

85 Prorektorenfragebogen Osnabrück.

86 Ebd.

87 Prorektorenfragebogen Marburg.

begreift es als »ein best practice Beispiel für erfolgreiche Nachwuchsförderung und strukturierte Promotion«<sup>88</sup>.

### **Zusammenfassung**

Es lässt sich feststellen, dass von allen befragten Prorektoren bzw. Institutsleitungen 14 das durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderte Promotionskolleg an ihrem jeweiligen Standort wahrnehmen bzw. wahrgenommen haben. Nach unserer Einschätzung lassen sich als Ergebnis der Befragung drei zentrale Trendaussagen formulieren: Zum einen werden Kollegs vorrangig im eigenen Fachbereich wahrgenommen und hier durch die Hochschullehrer und Studierenden geschätzt. Weiterhin kann festgehalten werden, dass bei etwa der Hälfte der untersuchten Standorte vom Kolleg Impulse für die Reform der Doktorandenausbildung an der jeweiligen Hochschule ausgehen. Hinsichtlich der Wirkung lässt sich abschließend sagen, dass Kollegs an kleineren Hochschulen tendenziell eine größere Wirkung sowie Wahrnehmung in ihrem jeweiligen universitären Umfeld erzielen als Kollegs an größeren Universitäten.

### **3.3 Die Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung aus der Binnensicht der Beteiligten – Kurzporträts zu den qualitativ untersuchten Kollegstandorten**

In diesem Abschnitt werden die einzelnen Promotionskollegs, die in der qualitativen Teilstudie vertieft untersucht worden sind, mit kurzen Zusammenfassungen vorgestellt. In unserem Setting haben wir zehn Promotionskollegs analysiert, im folgenden Abschnitt werden exemplarisch acht davon in Form von kurzen Porträts vorgestellt. Beim Lesen der Fallporträts ist zu beachten, dass diese die Situation des bzw. der Promotionskollegs zum Zeitpunkt der Gruppendiskussion widerspiegeln. Der weitere Verlauf bzw. die Entwicklung der Promotionskollegs wird in diesen Porträts nicht abgebildet. Darüber hinaus werden die Promotionskollegs anonymisiert, um die Erkennbarkeit dieser möglichst gering zu halten.

Die folgenden Skizzen sind ähnlich aufgebaut, um die Lesbarkeit zu erhöhen und die Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Ziel der knappen Zusammenfassungen ist es, einen Einblick in die zentralen Ergebnisse der Auswertung der qualitativen Teilstudie zu geben, um die Mikrowelt der Kollegarbeit abbilden. Dazu werden

88 Ebd.

zuerst kurz die äußeren Rahmenbedingungen sowie das Konzept des Kollegs vorgestellt. Anschließend stehen die Besonderheiten des spezifischen Kollegs im Zentrum. In einem zweiten Schritt werden die zentralen Probleme und Stärken sowie die Wirkungen der Kollegarbeit sowohl aus der Sicht der Professoren und aus Sicht der Doktoranden beschrieben. Abschließend stehen die bilanzierenden Einschätzungen beider Gruppen hinsichtlich des Kollegs bzw. der Kollegarbeit im Mittelpunkt.

### **3.3.1 Das Promotionskolleg A-Stadt/B-Stadt**

Seit 1998 gibt es Kollegs der HBS, die an zwei Standorte angesiedelt waren. In einem Zeitraum von fast zehn Jahren wurden zwei HBS Kollegs gegründet, die im Verbund der Universitäten in A-Stadt und in B-Stadt operierten. Das erste Kolleg, welches zwei Kollegwellen hatte, war durch eine offene Kollegvariante mit einem Kolloquium und einem thematisch angedockten Oberseminar geprägt; wohingegen das zweite Kolleg in einen Graduiertenstudiengang und darüber hinaus in ein Graduiertenzentrum des vorliegenden Bundeslandes integriert war.<sup>89</sup> Das Thema des zweiten Kollegs lag im Schnittpunkt von Erziehungswissenschaft, Soziologie und Medizin.

Im zweiten Kolleg promovieren bzw. promovierten dreizehn Doktoranden. Sieben der dreizehn erhielten eine Förderung durch die HBS. Die restlichen Personen haben sich entweder über andere Stipendien oder Jobs finanziert. Von den geförderten Personen hat angesichts der kurzen Laufzeit zum Zeitpunkt der Erhebung keiner seine Promotion abgeschlossen. Am Kolleg bzw. Studiengang waren im Verlauf der Jahre sechs Professoren aus beiden Städten beteiligt, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten zum Kolleg hinzukamen.

Eine Besonderheit in struktureller Hinsicht stellt die Integration des Kollegs in einen Studiengang dar. Für die Doktoranden bedeutete dies, ein regelmäßiges Lehr- und Studienprogramm zu absolvieren, Scheine zu erwerben und zum Schluss den Studiengang mit einer Prüfung abzuschließen. Diese Einbindung des Kollegs in den Studiengang wird sowohl innerhalb der Professorenschaft als auch innerhalb der Gruppe der Doktoranden unterschiedlich bewertet. Es gibt in beiden Gruppen einen Teil von Personen, der die Einbindung als förderlich bewertet und einen anderen, der dies ablehnt bzw. negativ einschätzt. Positiv empfanden

89 An der Gruppendiskussion nahmen Doktoranden der dritten Welle teil, so dass ihre Aussagen vor allem auf diese Phase bezogen sind. Im Gegensatz dazu beziehen sich die Diskussionen bei den Professoren auf alle drei Phasen des Kollegs, was im Folgenden zu beachten ist.

den Studiengang vor allem die Doktoranden, die einen Nachqualifizierungsbedarf hatten; wohingegen Promovierende, die schon in ihrem Studium eine breite Qualifizierung erworben hatten, diesen eher als negativ einschätzen.

Eine weitere Besonderheit der Kollegs in A-Stadt/B-Stadt ist ihr langjähriges Bestehen. Die Arbeit in den Kollegs basierte auf anhaltenden gemeinsamen Forschungserfahrungen der Professoren. Die Kollegs wurden demnach auf Grundlage schon bestehender Beziehungen zwischen den Professoren gegründet. Als Basis der gemeinsamen Zusammenarbeit fungiert die qualitative Forschungsmethodologie, an der sich die Professoren orientieren. Dementsprechend haben sie mit dem Kolleg die Hoffnung verbunden, dass sie ihre »gemeinsame Arbeit sozusagen in einem anderen institutionelle Rahmen«<sup>90</sup> weiterführen können. Das verbindende Element war »die gemeinsame Arbeit«<sup>91</sup> sowie die »gemeinsame Forschungserfahrung«<sup>92</sup>. Die Beziehungen der Hochschullehrer sind aufgrund der langjährigen Erfahrungen durch Harmonie und Kollegialität geprägt. Dieses Klima wirkte sich auch positiv auf die Kollegarbeit aus. Im Gegensatz dazu war die Gruppe der Doktoranden in Fraktionen aufgeteilt, was auf unterschiedliche finanzielle und infrastrukturelle Ressourcen sowie unterschiedliche Bewertungen hinsichtlich des Studienganges (negative wie positive) zurückgeführt wurde. Innerhalb der Gruppe der Kollegiaten gab es zwei Fraktionen von Personen »dann hat es eben zwei Pole [...] gegeben von Leuten, die [...] einen waren dann eher zufrieden die anderen unzufrieden mit dem [...] Studiengang oder mit bestimmten Faktoren«<sup>93</sup>. Dies hat zum Teil eine »negative Stimmung in der Kollegarbeit erzeugt«<sup>94</sup>. Dennoch wird das Klima in den Veranstaltungen des Kollegs als angenehm charakterisiert. Hauptziel der Veranstaltungen war es, »die Sachen produktiv voranzubringen«<sup>95</sup>.

Ein zentrales Problem bestand für die Professoren im Aufnahme- und Auswahlverfahren der HBS. In diesem Zusammenhang kritisierten sie, dass im zweiten Kolleg viele potenzielle Kandidaten, die die Professoren vorgeschlagen hatten, abgelehnt wurden. Die »Verlustquote«<sup>96</sup> war hier besonders hoch. Aus diesem Problem heraus entstanden weitere Probleme wie z.B. der ungleichzeitige Beginn

90 Gruppendiskussion Professoren.

91 Ebd.

92 Ebd.

93 Gruppendiskussion Doktoranden.

94 Ebd.

95 Ebd.

96 Gruppendiskussion Professoren.

der Förderung sowie der Aufnahme der Kollegiaten. Durch die zeitlichen Verzögerungen und die unterschiedlichen Aufnahmezeiten werden nach Meinung der Professorin Cw die »Peer-Konstellation aufgehoben«<sup>97</sup>. Damit konnte die Gruppe der Kollegiaten nur schwer zusammenwachsen.

Ein zentrales Problem für die Doktoranden ist die mangelnde Unterscheidung zwischen Studiengang und Kolleg. Oft ist den bei der Gruppendiskussion anwesenden Doktoranden nicht klar, worüber sie eigentlich reden: »Aber leider ist auch die Frage ob wir immer über den Studiengang reden oder über das Kolleg«<sup>98</sup>. In ihrer Wahrnehmung haben sie die Form des Promovierens »gar nicht als Kolleg empfunden«<sup>99</sup>, sondern als Studiengang. Hinzu kommt, dass dies der erste Durchgang des Studiengangs war. Aus diesem Grund waren die Unklarheiten im Studiengang für die Promovierenden eines der zentralen Probleme. Dabei wurde zum einen diskutiert, ob der Studiengang als promotionsbegleitend oder als Aufbaustudiengang konzipiert wurde. Zum anderen kritisieren sie die unklaren Anforderungen des Studienganges z.B. hinsichtlich des Scheinerwerbs. Darüber hinaus wird als ein weiteres zentrales Problem auf die vermeintlich schlechte Berufeinmündung eingegangen. Nach Einschätzung der Doktoranden sind in den Disziplinen der Promovierenden kaum Stellen vorhanden. Der Einstieg in die Berufswelt wird als »kein Zuckerschlecken«<sup>100</sup> bezeichnet. Bei den Frauen sehen die Promovierenden eher schlechte Chancen beim Einstieg in die Berufswelt. Dies steht im Gegensatz zu den Ausführungen der Professoren, die den Einstieg in den Beruf durch das Kolleg als positiv bewerten, da sich nach ihrer Ansicht die Kollegiaten beim Einstieg untereinander informell helfen und das Kolleg Kontakte sowie neue Forschungsfelder eröffnen.

Die Einbindung der Kollegiaten in die wissenschaftliche Gemeinschaft wird sowohl von den Professoren als auch von den Stipendiaten als zentrale Stärke des Kollegs hervorgehoben. Das Kolleg war – so die Professoren – in einen »sehr weiten Netzwerkrahmen«<sup>101</sup> eingebettet, der durch einen Methodenworkshop, eine Zeitschrift sowie eine Buchreihe hergestellt wird. Die Promovierenden beschreiben dies auch als Einbettung »in einen wissenschaftlichen Kontext«<sup>102</sup>, in dem sie Zugang zur scientific community bekommen und sich darin bewegen können. Zudem

97 Ebd.

98 Gruppendiskussion Doktoranden.

99 Ebd.

100 Ebd.

101 Gruppendiskussion Professoren.

102 Gruppendiskussion Doktoranden.

wird die Form des Promovierens in einem Kolleg von den Hochschullehrern als besonders positiv eingeschätzt, da die Betreuung durch mehrere Professoren und die soziale Einbindung der Kollegiaten als Bereicherung angesehen werden. Die Einzelbetreuung wird aber dennoch von drei der fünf anwesenden Professoren als weiterhin wichtig betrachtet. Die Sommerschule des Kollegs hebt sowohl die Professoren als auch von den Doktoranden als Stärke der Kollegarbeit hervor.

Starke Wirkungen des Kollegs gibt es nach Ansicht aller am Kolleg Beteiligten in die scientific community. Darüber hinaus wirke das Kolleg ebenfalls in beide Hochschulen hinein. Jedoch besteht aus Sicht aller Beteiligten wenig Anbindung an die HBS und die Gewerkschaften.

Insgesamt nimmt Professor Bm Promotionskollegs als eine der »wichtigsten sozialen Erfindungen [...] des Universitätswesens in Deutschland«<sup>103</sup> wahr. Die Promotionskollegs haben die »Universitätskultur in Deutschland«<sup>104</sup> bereichert. Außerdem haben sie eine »beweglichere Struktur«<sup>105</sup>, da sie zeitlich begrenzt sind und die Möglichkeit bestehe sie an mehrere Universitäten anzubinden. Die Entwicklung der Promotionskollegs setzt er in Beziehung zur Exzellenzdebatte, die seiner Meinung nach keine »nachhaltige Breitenwirkung haben wird«<sup>106</sup>. Auch unter den Promovierenden gibt es zwei Personen, die sich das Promovieren ohne die Einbindung in einen Studiengang oder Kolleg gar nicht vorstellen können. Dennoch wird von ihnen angeregt, die Promotionsthemen nicht zu weit zu fächern, um einen produktiven Austausch unter den Kollegiaten zu gewährleisten. Andererseits sollten die Themen nicht zu nah beieinander liegen, da dadurch auch der Austausch verhindert wird und zudem Konkurrenz entstehen kann.

### **3.3.2 Das Promotionskolleg Ca-Stadt**

Bei dem Promotionskolleg in Ca-Stadt handelt es sich um das bislang erste und einzige fernlehregestützte Kolleg der Hans-Böckler-Stiftung. Es kann deshalb als Modellprojekt mit dem Schwerpunkt auf E-Learning begriffen werden. Die Besonderheit ist, dass im Kolleg virtuell kommuniziert wird und nur wenige Präsenztreffen stattfinden. Eine weitere Besonderheit besteht in der thematischen Ausrichtung des Kollegs, da man sich im Vergleich zu anderen Promotionskollegs,

103 Gruppendiskussion Professoren.

104 Ebd.

105 Ebd.

106 Ebd.

die vorwiegend interdisziplinär ausgerichtet sind, lediglich mit einem einzelnen, dafür aber umfangreichem Fach aus den Geisteswissenschaften befasst.

Eröffnet wurde das HBS-Kolleg im Oktober 1999 und es befindet sich mittlerweile in seiner zweiten Förderphase. In der ersten Phase befanden sich zehn Doktoranden (inkl. Assoziierte) im Kolleg, wobei bisher nur die Hälfte das Promotionsvorhaben abgeschlossen hat. An das Nachfolgekolleg konnte die HBS fünf Stipendien vergeben, wobei eines im Kollegverlauf abgebrochen wurde, so dass zum Erhebungszeitpunkt vier Doktoranden und zwei Assoziierte im Kolleg promovierten. Zudem befinden sich vier Hochschullehrer von der Fernuniversität sowie sieben Postdoktoranden im Promotionskolleg der HBS.

Sowohl in der ersten als auch in der zweiten Förderphase war es nicht möglich, dass die Doktoranden gemeinsam ihre Arbeit im Kolleg aufnehmen, wobei sich diese Problematik im Nachfolgekolleg noch verschärfte. Gab es in der ersten Phase mehrere Doktoranden, die gleichzeitig starteten, befand sich in der zweiten eine Doktorandin für ein Jahr lang alleine im Kolleg. Die Ursache für diesen Aspekt sehen sowohl die Betreuer als auch die Doktoranden im problematischen Aufnahme- und Auswahlverfahren. So habe die HBS zahlreiche Bewerber, die von den Betreuern nach eigenen Angaben gewissenhaft sowohl auf fachwissenschaftliche als auch auf gesellschaftspolitische Kriterien hin ausgewählt wurden, abgelehnt. Neben dem verzögerten Start der Doktoranden hatte dieses Vorgehen zur Folge, dass das Nachfolgekolleg mit vier Stipendiaten »einfach dünn«<sup>107</sup> besetzt blieb. Diese beiden Aspekte werden durch die Doktoranden als »Klux [...] der zweiten Förderphase«<sup>108</sup> bezeichnet. Ihrer Meinung nach hatten die zahlreichen Ablehnungen einen »inneren Rückzug«<sup>109</sup> auf Seiten der Betreuer zur Folge, was sich negativ auf den Kollegverlauf auswirkte. Dennoch haben sich alle Betreuer verpflichtet gefühlt und ein starkes Interesse daran gehabt, die noch laufenden Dissertationsprojekte auch über das Ende der zweiten Förderphase hinaus zum Abschluss zu bringen. Die geringe Anzahl an Doktoranden erschwerte die virtuelle Kommunikation im Kolleg. Besonders negativ bewerten die Betreuer in diesem Zusammenhang, dass die HBS die genauen Gründe für die Ablehnungen nicht offen gelegt habe. In der Gruppendiskussion konstatieren beide Personengruppen, dass eine Reformierung des Aufnahme- und Auswahlverfahrens von Nöten sei. So

107 Gruppendiskussion Doktoranden.

108 Ebd.

109 Ebd.

müsste es zu einer »Verzahnung«<sup>110</sup> des bisher zweistufigen Verfahrens kommen. Die Betreuer plädieren für eine gemeinsame Kommission aus Hochschullehrenden und Mitgliedern des Auswahlausschusses der HBS, die dann gemeinsam Kandidaten auswählt.

Als zentrale Stärke des Kollegs wird das Konzept des E-Learnings genannt. Sowohl die Betreuer als auch die Doktoranden vertreten die Meinung, dass die Forderung nach Präsenz heutzutage nicht mehr der Lebenswelt der Doktoranden entspreche. Virtuelle Promotionskollegs seien in dieser Hinsicht »unschlagbar«<sup>111</sup> und »der Weg der Zukunft«<sup>112</sup>. Wichtig sei in diesem Zusammenhang allerdings, dass auch in derartigen Kollegs ein ausgewogenes Verhältnis zwischen virtueller Kommunikation und persönlichen Treffen geschaffen werde. Dies sei – aus Sicht der Doktoranden – im Kolleg Ca-Stadt nicht hinreichend der Fall gewesen. Stattdessen gab es in der zweiten Kollegwelle eine Phase, in der sich die Doktoranden fast anderthalb Jahre nicht gesehen haben. Dieser Zustand wird als »untragbar«<sup>113</sup> beschrieben und als Grund für die schlechte – persönliche – Kommunikation unter den Doktoranden benannt. So habe zwar ein wissenschaftlicher Austausch stattgefunden, einen privaten gab es dahingegen nicht. Beispielsweise wussten die Doktoranden der zweiten Förderphase nicht, dass ein Doktorand das Kolleg verlassen hatte. An dieser Stelle muss jedoch festgehalten werden, dass dies zu Beginn der zweiten Welle des Kollegs eine Phase im Kolleg war.<sup>114</sup> Die Situation änderte sich im weiteren Verlauf des Kollegs.

Positiv bewerten beide Personengruppen das vielfältige Weiterbildungsprogramm der HBS, welches von Seiten der Doktoranden großen Zuspruch erfuhr. Zudem heben die Doktoranden der ersten Phase das Praktikumsprogramm der HBS hervor und legen den Doktoranden des Folgekollegs nahe, dieses zu nutzen. Auch die Abschlusstagung und der auf dieser Basis entstandene Sammelband werden von beiden Gruppen als zentrale Stärke des Kollegs hervorgehoben. Besonders positiv sei dabei die Möglichkeit für die Doktoranden, in diesem Band zu publizieren. Aus Sicht der Betreuer hat die Tagung zudem »eine zentrale Be-

110 Ebd.

111 Ebd.

112 Ebd.

113 Ebd.

114 Auf der wissenschaftlichen Abschlusstagung der Hans-Böckler-Stiftung am 10.12.2008 wurde deutlich gemacht, dass nach dem mehrere Doktoranden in das Kolleg aufgenommen wurden waren, auch mehrere Aktivitäten stattgefunden haben (z.B. intensive virtuelle Diskussionsrunden; Präsenzseminare in Ca-Stadt).

deutung auch in der Entwicklung des Kollegs gehabt<sup>115</sup>, da ein thematischer Übergang zur zweiten Förderphase hergestellt wurde.

Ebenfalls als besondere Stärke, vor allem gegenüber der Einzelförderung, wird das differenzierte Betreuungsverhältnis im Promotionskolleg herausgestellt, welches sowohl für die Doktoranden als auch für die Betreuer von Vorteil sei. Die Doktoranden erfahren im Promotionsprozess nicht nur durch den Erstbetreuer Unterstützung, sondern zudem durch »mehrere andere kompetente und qualifizierte Wissenschaftler«<sup>116</sup>. Auf diese Weise entsteht nicht nur ein »vielschichtigeres [...] Beratungsanstöße-geben-Verhältnis«<sup>117</sup>, sondern ebenso ein »produktiver Austausch«<sup>118</sup>.

Hinsichtlich der Wirkung der Kollegarbeit konstatieren die Betreuer, dass das HBS-Kolleg in der Universität »sehr geschätzt«<sup>119</sup> wird. Bei der hochschulöffentlichen Abschlusstagung der ersten Kollegphase sind demnach nicht nur Kollegen aus dem eigenen Fachbereich erschienen, sondern ebenso zahlreiche aus anderen. Wirkung in die scientific community konnte das Kolleg aus Sicht der Doktoranden durch die Abschlusstagung und den Tagungsband erreichen, in dem die Doktoranden publiziert haben. Die Betreuer erwähnen zudem, dass eine Doktorandin einen Lehrauftrag in X-Stadt hat, wo sie verschiedene Vorträge in wissenschaftlichen Vortragsreihen hielt. Auch andere Doktoranden haben sich nach Aussagen der Betreuer im wissenschaftlichen Kontext engagiert, womit deutlich wird, dass eine Wirkung in die scientific community aus Sicht der Hochschullehrenden vorrangig über Einzelpersonen erreicht werden konnte. Wirkungen in die Gewerkschaften bzw. HBS hinein sind aus Sicht der Betreuer marginal, auch wenn stets der Versuch unternommen wurde, die Ergebnisse der Kollegarbeit in diesen Kontext zu tragen. Begründet wird dieser Umstand mit der thematischen Ausrichtung des Kollegs, welche nicht »zum täglichen Brot der Gewerkschaften gehört«<sup>120</sup>. Angemerkt wird allerdings, dass zwei Doktoranden intensiv mit der HBS kooperiert haben. Diese beiden heben in der Gruppendiskussion hervor, dass sie zum 20. Jahrhundert geforscht haben, somit also »näher dran sind an den Böckler-Themen«<sup>121</sup> und deshalb auch in diesem Rahmen publizieren konnten.

115 Gruppendiskussion Professoren.

116 Ebd.

117 Ebd.

118 Gruppendiskussion Doktoranden.

119 Gruppendiskussion Professoren.

120 Ebd.

121 Gruppendiskussion Doktoranden.

Eine Wirkung in die Gewerkschaft bzw. HBS wurde demzufolge ebenfalls über Einzelpersonen erzielt.

Bilanzierend wird durch die Betreuer hervorgehoben, dass das HBS-Kolleg nicht »ideal gelaufen sei, aber es ist auch nicht schlecht gelaufen«<sup>122</sup>. Wünschenswert wäre in Bezug auf das Aufnahme- und Auswahlverfahren, wie bereits angemerkt, eine gemeinsame Kommission, wobei der Ausschuss der HBS bei der Vergabe der Stipendien seine »Oberhoheit«<sup>123</sup> ablegen müsste. Diesbezüglich wird festgehalten: »Wenn man diese Art des Auswählens weiter so macht, dann wird man immer wieder böses Blut bei den fraglichen Betreuern kreieren«<sup>124</sup>. Sowohl die Doktoranden als auch die Betreuer vertreten die Ansicht, dass es ideal wäre, wenn eine Gruppe von etwa zehn bis fünfzehn Doktoranden parallel die Arbeit im Kolleg aufnehmen würde.

### **3.3.3 Das Promotionskolleg E-Stadt**

Dieses Promotionskolleg ist durch eine besondere Entstehungsgeschichte gekennzeichnet. Es ist ein Kolleg, welches auf Initiative der HBS, den Gewerkschaften sowie einem Arbeitskreis unter den Professoren entstanden ist. Anknüpfungspunkt war die Bundestagswahl 2005, bei der angenommen wurde, dass es zu einem Regierungswechsel kommt. Das Promotionskolleg ist somit ein von der HBS und den Gewerkschaften gewünschtes Kolleg, das ein speziell im Interesse dieser beiden liegendes Thema bearbeiten sollte. Mit der Idee für dieses Kolleg haben die Professoren »die berühmten offenen Türen«<sup>125</sup> bei der HBS und den Gewerkschaften eingerannt. An diesem Promotionskolleg waren sechs Forscher aus unterschiedlichen Fachdisziplinen sowie Universitäten an sechs Standorten beteiligt. Anfang 2006 kam es zur Aufnahme der ersten Stipendiaten, bisher wurden zehn Stipendien vergeben. Außerdem nehmen noch weitere assoziierte Kollegiaten am Kolleg teil. Bisher hat angesichts der kurzen Laufzeit noch kein Doktorand die Promotion abgeschlossen. Das Thema des Kollegs bewegt sich zwischen Politikwissenschaft, Wirtschaftswissenschaft und Jura.

Eine strukturelle Besonderheit dieses Kolleg ist die räumliche Distanz. Die sechs Standorte sind über ganz Deutschland verteilt. An jedem Standort befinden sich jeweils ein Professor sowie ein, höchstens zwei Kollegiaten. Nach Ansicht

122 Gruppendiskussion Professoren.

123 Ebd.

124 Ebd.

125 Gruppendiskussion Professoren.

der Professoren ist dieses Kolleg »das einzige Kolleg bisher der Stiftung, das was die Hochschulkooperation anbelangt, diese Spannweite hat«<sup>126</sup>. Somit wird die räumliche Streuung als Einzigartigkeit hervorgehoben. Dennoch nehmen die Professoren die damit einhergehenden Probleme insbesondere für die Kollegiaten »ganz deutlich«<sup>127</sup> wahr, die vor allem in dem fehlenden alltäglichen Arbeitszusammenhang und der erschwerten Kommunikation gesehen werden. Dennoch wird von zwei Professoren darauf aufmerksam gemacht, dass die Stipendiaten vor Ort eingebunden sind bzw. sein sollen. Zudem konstatiert Am, dass bei Problemen, die im Promotionsprozess auftreten können, jeder der Professoren »vor Ort [...] nach einer Lösung suchen«<sup>128</sup> würde. Darüber hinaus stellt Am die These auf, dass das Funktionieren eines Kollegs nicht von der räumlichen Distanz, sondern von der Zusammenarbeit unter den Professoren abhängig sei.

Die räumliche Distanz ist für die Doktoranden ein zentrales Problem. Aw hat die »regionale Nähe«<sup>129</sup> besonders vor dem Hintergrund der freien Strukturen des Kollegs und der wenigen institutionalisierten Treffen vermisst. Dieses Problem wird zudem noch verstärkt, da die Reisekosten der Kollegiaten von der HBS nicht problemlos übernommen werden. Darin sieht der Stipendiat Dm einen »Hindernisgrund, weshalb wir uns nicht öfters treffen«<sup>130</sup>. Die HBS müsste nach Meinung von Dm »den Besonderheiten des Kollegs Rechnung«<sup>131</sup> tragen. Hinzu kommen für die Promovierenden die unterschiedlichen Aufnahmezeiten in das Kolleg. Diese führen zu unterschiedlichen Arbeitsständen der Dissertation. Außerdem erhalten die später in das Kolleg eingestiegenen Personen wenig Informationen über das Kolleg. Die Stipendiatin Aw war zum Zeitpunkt der Erhebung der Gruppendiskussion ein halbes Jahr im Kolleg. Sie kannte die Strukturen des Kollegs nicht und wusste nicht, an wen sie sich von den Kollegiaten wenden kann, da sie sie nicht kannte. »Es ist denn schwierig bilateral sich an jemanden zu wenden wenn man die Person gar nicht kennt«<sup>132</sup>. Im Gegensatz dazu war der Stipendiat Cm von Anfang an im Kolleg. Aus diesem Grund kennt er sich mit den Strukturen und den beteiligten Personen gut aus. Er kann dieses Kolleg als Netzwerk und als Ressource sehr gut für sich nutzen. Dies stellt für ihn speziell in Bezug auf

126 Ebd.

127 Ebd.

128 Ebd.

129 Gruppendiskussion Doktoranden.

130 Ebd.

131 Ebd.

132 Ebd.

die Professoren und deren unterschiedlichen Ressourcen eine zentrale Stärke des Kollegs dar. Am Beispiel dieser beiden Stipendiaten wird die unterschiedliche Einbindung in die Kollegstrukturen deutlich. In diesem Zusammenhang regt die Doktorandin Aw einen regelmäßigen »Austausch«<sup>133</sup> unter den Kollegiaten an, um Neueinsteigern Zugänge zu den Strukturen des Kollegs zu eröffnen und die Mitglieder des Promotionskollegs kennen zu lernen.

Für die Professoren sind der Abwerberdruck durch den außeruniversitären Arbeitsmarkt und die schlechte Bewerberlage zentrale Probleme. Die Promovierenden sind nämlich »attraktiv für Arbeitgeber, die viel Geld zahlen können«<sup>134</sup>. Außerdem wurden fünf Ausschreibungen vorgenommen, was als »ungewöhnlich«<sup>135</sup> bezeichnet wird. Gründe für die schlechte Bewerberlage sehen die Hochschullehrenden zum einen durch die Themen des Kollegs gegeben, da dies Themen sind, die »gesellschaftspolitisch nicht so im Vordergrund [...] des Interesses liegen«<sup>136</sup>. Zum anderen wird dies auf die fehlende Interdisziplinarität der Bewerber zurückgeführt.

Als zentrale Stärke des Kollegs heben die Professoren die interdisziplinäre Kooperation hervor. Die Hochschullehrenden gehen davon aus, dass sowohl sie als auch die Doktoranden von dieser interdisziplinären Kooperation profitieren und sie gegenseitig voneinander lernen können. Dies ist jedoch für Professoren nur möglich, weil jeder von ihnen »seine Claims abgesteckt hat«<sup>137</sup>, wodurch Konkurrenzen vermieden werden konnten. Von Professor Dm wird das Kolleg als »bezahlte Weiterbildung«<sup>138</sup> bezeichnet, in der die »gegenseitige Neugierde«<sup>139</sup> im Vordergrund steht. Die Kollegiaten sehen dies jedoch eher als Problem an, da es unter ihnen aufgrund großer thematischer sowie methodischer Unterschiede kaum zu einem inhaltlichen Austausch kommen kann. Der Austausch kann nach ihrer Ansicht vor allem unter und mit den Professoren stattfinden. In diesem Zusammenhang ist jedoch entscheidend, ob sich die Kollegiaten mit den Strukturen des Kollegs auskennen, um die darin enthaltenen Ressourcen für sich und ihre Dissertation nutzen zu können.

133 Ebd.

134 Gruppendiskussion Professoren.

135 Ebd.

136 Ebd.

137 Ebd.

138 Ebd.

139 Ebd.

Die Wirkungen in die Hochschulen können nach Meinung von Professor Am nicht über das gesamte Kolleg erfolgen, da die Standorte zu weit auseinander liegen. Damit kommt es auf die Gestaltung vor Ort an, ob Wirkungen in die Hochschule hinein erzielt werden können. Nach Ansicht der Stipendiaten sind diese aber eher gering. Das zu evaluierende Kolleg wurde – wie oben schon ausgeführt – von der HBS mit aufgebaut. Aus diesem Grund kann von etwaigen Wirkungen dieses in die HBS hinein ausgegangen werden. Von den Professoren werden jedoch keine Wirkungen hinsichtlich der HBS beschrieben. Bei den Kollegiaten wird deutlich, dass diese vor allem über Einzelpersonen entstehen. Eine Person des Kollegs hat z.B. in der HBS ein halbes Jahr gearbeitet und schätzt die Zusammenarbeit als »hervorragend«<sup>140</sup> ein. Für sie standen durch die Mitgliedschaft im Kolleg in der HBS »alle Türen offen«<sup>141</sup>. Hinsichtlich der gewerkschaftlichen Wirkungen lässt sich konstatieren, dass die Professoren des Kollegs gewerkschaftlich eingebunden sind und diesen Bezug in das Kolleg einbringen. Durch das Kolleg haben sich für sie verschiedene Kooperationsmöglichkeiten mit Gewerkschaften ergeben. Dennoch wird in diesem Zusammenhang von Professor Bm darauf hingewiesen, dass die Kollegergebnisse »zu früh und zu systematisch in die Verwertungszusammenhänge«<sup>142</sup> der Gewerkschaften hinein geraten. Dieser Bezug zu den Gewerkschaften wird nicht explizit an die Kollegiaten weitergegeben. Die Wirkungen erfolgen bei diesen vor allem über Einzelpersonen. Wirkungen in die scientific community werden nur von den Kollegiaten thematisiert: Sie werden aber als gering angesehen und erfolgten bis zum Erhebungszeitpunkt nur über Einzelpersonen.

Von Professor Am wird das Promovieren innerhalb eines Kolleg gegenüber der Einzelpromotion als vorteilhaft bezeichnet, da mit dieser Form die »Betreuung durch mehrere Personen [...] und eine viel intensivere wissenschaftliche Kommunikation«<sup>143</sup>, gemeinsames Publizieren und Lehren verbunden ist. Das eigene Kolleg wird als »nicht optimal«<sup>144</sup> bewertet, aber dennoch würden es alle Professoren noch einmal durchführen.

140 Gruppendiskussion Doktoranden.

141 Ebd.

142 Gruppendiskussion Professoren.

143 Ebd.

144 Ebd.

### 3.3.4 Das Promotionskolleg H-Stadt/F-Stadt

Die Besonderheit des nun dargestellten Promotionskollegs im Spektrum der HBS-Kollegs ist, dass es sich um ein naturwissenschaftliches Kolleg handelt. Seine erste Förderphase dauerte von November 2002 bis Oktober 2006. Insgesamt befanden sich während dieser Zeit neun Doktoranden im Kolleg, die alle durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurden. Zum Zeitpunkt der Erhebung haben bereits sechs der neun Doktoranden erfolgreich ihr jeweiliges Promotionsvorhaben abschließen können. Die übrigen Vorhaben dauern derweil noch an, befinden sich allerdings in der Regelzeit. Während der vierjährigen Laufzeit waren sechs Professoren an der Kollegarbeit beteiligt.

Hinsichtlich seiner Entstehungsgeschichte weist dieses Promotionskolleg eine weitere Besonderheit auf: Ursprünglich wurde sowohl in H-Stadt als auch in F-Stadt ein Antrag für ein jeweils eigenes Kolleg bei der Hans-Böckler-Stiftung gestellt. Beide Anträge wurden jedoch »[...] mit einer für uns sehr überraschenden Begründung, nämlich es sei zu interdisziplinär [...]«<sup>145</sup> abgelehnt. Daraufhin regte die Hans-Böckler-Stiftung einen Zusammenschluss der beiden Standorte zu einem gemeinsamen Promotionskolleg an. Dieser Vorschlag wurde angenommen, und so kam es zur Gründung des Kollegs. Die Professoren sehen diesen Umstand allerdings kritisch: »[...] Was als Kolleg letztlich dann da stand war schon anders [...] als ein purer Zusammenschluss der beiden ursprünglich beantragten Kollegs [...]«<sup>146</sup>. Der Zusammenschluss führte zum einen zu einer Einschränkung des interdisziplinären Gedankens, da das entstandene Kolleg stark naturwissenschaftlich ausgerichtet war. Zum anderen entstanden zum Teil auch Verbitterung und Unverständnis auf Seiten der Betreuer.

Ein weiteres zentrales Problem, das sowohl die Professoren als auch die Doktoranden äußern, besteht im Aufnahme- und Auswahlverfahren. Die Ablehnung zahlreicher Bewerber durch die Hans-Böckler-Stiftung führte zu einer stark verzögerten Aufnahme der Doktoranden – zwischen der Aufnahme des ersten und des letzten Doktoranden lagen zwei Jahre – und erschwerte auf diese Weise den Prozess der Gruppenkonstituierung. Ein Doktorand äußert diesbezüglich: »[...] Ich denke, das hat es aber auch schwer gemacht letztendlich, dass das soweit auseinander war von den ersten Stellen bis zur letzten. Das Zusammenwachsen das hat erst im März 2005 stattgefunden [...]«<sup>147</sup>. Gleichzeitig löste dieser Umstand bei

145 Gruppendiskussion Professoren.

146 Ebd.

147 Gruppendiskussion Doktoranden.

einigen Professoren eine Missstimmung aus und hatte letztendlich den Ausstieg zweier Betreuer zur Folge. Auffällig ist, dass beide Personengruppen jeweils unterschiedliche Ursachen für diese Problematik benennen. Die Professoren machen die vermeintliche Diskrepanz zwischen den fachwissenschaftlichen Anforderungen auf der einen Seite und den Auswahlkriterien der Hans-Böckler-Stiftung auf der anderen Seite für die verzögerte Aufnahme verantwortlich. »[...] Also wenn schon ein fachwissenschaftlich geführtes Projekt, dann passt dazu nicht, wenn man auf der andern Seite sagt, die Bewerber sollen aber nun den gewerkschaftspolitischen Kriterien entsprechen [...]«<sup>148</sup>. Die Doktoranden hingegen vermuten die Ursache in der Nicht-Beachtung der HBS-Kriterien durch die Betreuer und der damit in Verbindung stehenden mangelhaften Vorauswahl der Bewerber: »[...] Da ist ja unheimlich Stress durch entstanden, dass die Professoren halt Diplomanden oder interessierte Studenten hatten, denen gesagt wurde: ja Mensch, bewirb dich mal. Und die wurden abgelehnt, reihenweise und letztendlich, weil die Lehrenden überhaupt nicht wussten auf wen sie da zugehn müssen [...]«<sup>149</sup>. Als ein zentrales Problem, das ebenfalls beide Personengruppen ansprechen, wird die räumliche Trennung des Promotionskollegs betrachtet. Die Professoren sehen in dieser Trennung eine Schwelle, die den intensiven Austausch zwischen den Doktoranden gehemmt hat. Die Doktoranden äußern Ähnliches: »[...] Wären wir alle an der gleichen Uni gewesen, wär der Informationsaustausch viel leichter vonstatten gegangen [...]«<sup>150</sup>. Wenn es geht dann sollte die räumliche Entfernung nicht zu groß sein [...]« (ebd.). Zudem behinderte die räumliche Trennung den Gruppenbildungsprozess zwischen den Doktoranden. »[...] Irgendwie ist diese Distanz auch eine Distanz zwischen den Gruppen [...]«<sup>151</sup>.

Als zentrale Stärke des Kollegs benennen sowohl die Professoren als auch die Doktoranden die Einbindung der Doktoranden in eine Gruppenstruktur und den damit einhergehenden Schutz vor Krisen und der Isolation. Einer der Professoren weist darauf hin, dass man »solche Krisen [...] besser bewältigen kann, wenn man eingebettet ist [...]«<sup>152</sup>. Zudem entsteht aus Sicht der Doktoranden ein gutes und nutzbares Netzwerk. Weiterhin positiv bewerten beide Personengruppen das umfangreiche, durch die Hans-Böckler-Stiftung finanzierte Seminarprogramm, welches die Doktoranden aktiv mitgestalten konnten. »[...] Also das fand ich

148 Gruppendiskussion Professoren.

149 Gruppendiskussion Doktoranden.

150 Ebd.

151 Ebd.

152 Gruppendiskussion Professoren.

schon enorm, was da angeboten wird, erstmal. Und dass man auch noch fragen darf, ob man vielleicht noch Anregungen geben darf [...]«<sup>153</sup>. Zudem loben die Doktoranden die Seminare der betreuenden Professoren. Eine weitere Übereinstimmung zeichnet sich hinsichtlich der Atmosphäre im Kolleg ab. Die Professoren bewerten die offene Kommunikation im Kolleg als positiv und halten fest, dass diese Gegebenheit in den Naturwissenschaften eher eine Ausnahme darstellt. Auch die Doktoranden heben eine konstruktive Kollegarbeit positiv hervor. Die Ursache dafür sehen sie in dem richtig gesetzten Abstand zwischen den Promotions-themen, welcher das Aufkommen von Konkurrenz verhindert habe.

Hinsichtlich der Wirkung des Promotionskollegs in die Hochschule hinein besteht Einigkeit auf Seiten beider Personengruppen. Aufgrund der räumlichen Trennung befinden sich am jeweiligen Standort lediglich vier bzw. fünf Doktoranden. Dieser kleinen Gruppe ist es kaum möglich, Aufmerksamkeit am jeweiligen Hochschulstandort zu erregen. Ein weiteres Hindernis hinsichtlich der Kollegpräsentation stellt die starke Konkurrenz in Form einer Graduiertenschule in H-Stadt dar. Sowohl die Professoren als auch die Doktoranden beschreiben die Wirkung in die Hochschule hinein demzufolge als marginal. »[...] Ich glaub, so an der Uni war es gar nicht so präsent [...]«<sup>154</sup> Die Doktoranden erwähnen allerdings, dass mehr Eigeninitiative und eine effektivere Außenpräsentation nötigwändig wäre, wohingegen die Professoren sich diesbezüglich nicht äußern. Innerhalb der scientific community war das Promotionskolleg aus Sicht der Professoren sehr wirkungsvoll. Nicht nur der Einführungsworkshop, bei dem zahlreiche Vertreter aus verschiedenen Einrichtungen (ehemaliges Gesundheitsamt, Umweltorganisationen) anwesend waren, sondern auch die Präsentation von Beiträgen und Postern von Seiten der Doktoranden auf wissenschaftlichen Tagungen trugen zu einer derartig starken Wirkung bei. Eine Doktorandin äußert hinsichtlich der Wirkung in die scientific community lediglich die Vermutung, dass ein Betreuer die Erkenntnisse der Kollegarbeit in eine Kommission einfließen lässt, in der er Mitglied ist. Zu der Wirkung des Kollegs in die Hans-Böckler-Stiftung bzw. die Gewerkschaft hinein äußern sich die Professoren nicht, was die Schlussfolgerung zulässt, dass in diesem Kontext keine Wirkung erzielt werden konnte. Allerdings räumen die Professoren ein, dass »[...] das Kolleg eine stark politisierende Wirkung [...]«<sup>155</sup> auf die Doktoranden hatte. So wurden die Arbeiten mit dem Fortschreiten der

153 Gruppendiskussion Doktoranden.

154 Gruppendiskussion Professoren.

155 Ebd.

Promotion zunehmend in einen politischen bzw. gesellschaftlichen Rahmen eingebettet. Die Doktoranden hingegen äußern, dass die Wirkung der Kollegarbeit in die Hans-Böckler-Stiftung bzw. die Gewerkschaft sehr gering war. Begründet wird dieser Umstand mit der speziellen Ausrichtung der Stiftung, in der naturwissenschaftliche Themen kaum von Interesse sind. »[...] Wir sind ein Randgebiet als Naturwissenschaftler und werden das auch immer bleiben also da wird nie das Hauptinteresse liegen [...]«<sup>156</sup>.

Insgesamt wird das Modell Kolleg von beiden Personengruppen als positiv bewertet und sollte auch in Zukunft beibehalten werden. Verbesserungen werden u.a. hinsichtlich des Aufnahme- und Auswahlverfahrens und der räumlichen Trennung angeregt. Zudem fordern die Professoren eine Anschlussfinanzierung durch die Hans-Böckler-Stiftung, welche die Finanzierung der Doktoranden im Zeitraum zwischen Abgabe der Arbeit und ihrer Verteidigung gewährleistet.

### **3.3.5 Das Promotionskolleg K-Stadt**

Das Kolleg in K-Stadt entstand im April 2004. Es ist ein Kooperationsprojekt zwischen dem renommierten Forschungsinstitut A in K-Stadt und der Professur eines Kollegleiters an der TU in Ja-Stadt. Zum Zeitpunkt der Evaluation läuft das Kolleg noch. Das Kolleg wurde von zwei Professoren beantragt, jedoch wird es nur von einem Professor betreut, da der andere intensiv in andere Aktivitäten involviert ist.<sup>157</sup> Der Kollegbetreuer hat eine Professur im Bereich der Kulturwissenschaften an der TU Ja-Stadt. Beteiligt sind acht Promovierende, die aus verschiedenen Disziplinen kommen. Von den acht Kollegiaten werden sieben von der HBS materiell gefördert. Das Kolleg ist im Bereich der Geistes-, Sozial- und Sprachwissenschaften angesiedelt und interdisziplinär angelegt.

Eine Besonderheit im Kolleg K-Stadt stellt die Anbindung an das Forschungsinstitut A dar. Dieses Institut ist interdisziplinär angelegt, hat vielfältige Kooperationen und ist international angesehen. Dadurch stehen dem Kolleg viele Möglichkeiten und finanzielle Mittel sowie Räumlichkeiten im Institut A zur Verfügung. Ein weiteres Spezifikum ist der Fakt, dass hier ausschließlich Frauen promovieren.

Als hinderliche Faktoren werden sowohl von dem Professor, aber vor allem von den Kollegiatinnen Konkurrenzen und Spannungen untereinander benannt.

156 Ebd.

157 Statt einer Gruppendiskussion wurde im Kolleg K-Stadt ein Interview mit dem betreuenden Professor, basierend auf dem Gruppendiskussionsleitfaden, durchgeführt.

Der Professor spricht diesen Aspekt als problematisch an, relativiert ihn jedoch wieder, da das Entstehen von Konflikten »auch völlig klar«<sup>158</sup> sei. Die Doktorandinnen demgegenüber thematisieren die Spannungen mehrmals. Es gab im Kolleg aus ihrer Sicht eine »relativ starke Gruppendynamik«<sup>159</sup>. Jedoch sei es trotz »Konflikten«<sup>160</sup> und »großer Diskrepanzen«<sup>161</sup> gelungen, den Respekt untereinander zu finden. Trotzdem schlägt Bw an mehreren Stellen der Diskussion eine Supervision für das Kolleg vor.

Ein strukturelles Problem sehen der Professor und die Promovierenden in dem Vorhandensein nur eines Kollegbetreuers. Mehrere Professoren wären, laut Professor Am, für die Kollegiatinnen »schon gut«<sup>162</sup>, da es dann eine Ansprachemöglichkeit mit mehreren Hochschullehrern gebe und Urteile des einen Professors relativiert würden. Die Kollegiatin Bw bilanziert, dass zwei Betreuer »besser gewesen wären«<sup>163</sup>, geht darauf aber nicht intensiver ein.

Zudem kritisieren die Doktorandinnen das aus ihrer Sicht ambivalente Auftreten der HBS bezüglich des gesellschaftspolitischen bzw. gewerkschaftlichen Engagements. Einerseits wird es von den Bewerbern für ein Stipendium der HBS gefordert, »aber wenn man's letzten Endes tut, kommt dann schon irgendwann mal der Hinweis, man solle sich doch jetzt ganz intensiv ans Schreiben setzen«<sup>164</sup>. Die Kollegiatin Ew findet es »schade«<sup>165</sup>, wenn das gesellschaftspolitische Engagement wegen der Abbrecherquote und der Anforderung, dass die Absolventen mit geringerem Alter ihre Dissertation beenden sollten, in den Hintergrund geriete. Stattdessen fordern die Doktorandinnen, dass die HBS ihr spezifisches Förderungsprofil hervorheben und verfolgen sowie sich nicht in die Exzellenzdebatte hineinbegeben solle. Des Weiteren solle die HBS längere Förderungszeiten für stark engagierte Stipendiaten in Kauf nehmen.

Als Stärke empfinden sowohl der Professor als auch die Kollegiatinnen die Form des kollektiven Promovierens und die konkreten Strukturen (interne Treffen, Symposien, Konferenzen) im Kolleg. Aus Sicht des Professors Am sei nichts schlimmer, als Doktoranden, die alleine, »überhäuft von Selbstzweifeln sich mit

158 Interview Professor.

159 Gruppendiskussion Doktoranden

160 Ebd.

161 Ebd.

162 Interview Professor.

163 Gruppendiskussion Doktoranden.

164 Ebd.

165 Ebd.

ihren Dissertationsprojekten in einsamen Zimmern rumschlagen müssen«<sup>166</sup>. Dabei seien sie nicht nur von anderen Promovierenden isoliert, sondern auch »von den Leuten, die sich ihre Betreuer nennen«<sup>167</sup> und sie »wurschteln da allein vor sich hin«<sup>168</sup>. Auch die Doktorandinnen schätzen die intensive Unterstützung durch den Betreuer und die anderen Kollegiatinnen gerade in Krisenzeiten. Während der Kollegtreffen haben sie sich viel Zeit für die Präsentation und Diskussion einzelner Dissertationsprojekte genommen, was der Professor und die Doktorandinnen als sehr positiv und hilfreich bewerten.

Des Weiteren wird die Anbindung an das Institut A, die nicht vorhandene Residenzpflicht, die nicht zu starke Strukturierung im Kolleg und die damit verbundenen Freiheiten und Möglichkeiten sowohl von dem Professor als auch von den Kollegiatinnen als Stärke benannt. Auch die Interdisziplinarität wird positiv bewertet. Dabei sehen der Professor und die Doktorandinnen, dass eine zu große thematische Breite im Kolleg hinderlich sein kann. Der Professor empfiehlt, ein Oberthema mit zwei »thematischen Foki«<sup>169</sup> bzw. Unterthemen zu entwickeln, was sich in K-Stadt zufällig ergeben hat und er als »ganz gut«<sup>170</sup> bewertet. Die Kollegiatinnen haben sich teilweise für einen intensiven inhaltlichen Austausch andere Netzwerke in der HBS gesucht. Positiv erwähnen die Doktorandinnen in diesem Zusammenhang die starke Fixierung im Kolleg auf die rekonstruktive Sozialforschung, was sie als »Horizontenerweiterung«<sup>171</sup> in methodischer Hinsicht erlebt haben. Zudem schätzen die Promovierenden die individuelle und intensive Betreuung durch den Professor, die von ihm geförderte Selbständigkeit sowie die konstruktive Kritikkultur im Kolleg als sehr positiv ein.

Nach Ansicht beider Gruppen hat das Kolleg, außer durch die Lehrveranstaltungen, kaum in die TU Ja-Stadt gewirkt. Die Wirkung in die Gewerkschaften wird nur von dem Hochschullehrer thematisiert, der feststellt, dass die Doktorandinnen gewerkschaftlich aktiv sind, eine Wirkung in gewerkschaftliche Kontexte jedoch nur durch Einzelpersonen und nicht durch das gesamte Kolleg erfolgt ist. Professor Am regt an, dass die Expertise des Kollegs viel stärker von den Gewerkschaften genutzt werden könnte, indem einzelne Kollegiaten »viel mehr selber Bildungs-

166 Interview Professor.

167 Ebd.

168 Ebd.

169 Ebd.

170 Ebd.

171 Gruppendiskussion Doktoranden.

angebote für Gewerkschaften«<sup>172</sup> anböten. Innerhalb der scientific community hat das Kolleg aus Sicht von beiden Gruppen durch Auftritte auf Konferenzen und Tagungen sowie durch Publikationen eine starke Wirkung erzielen können.

Bilanzierend wird das kollektive Promovieren in einem Kolleg von beiden Gruppen als positiv bewertet. Professor Am hat an dem Kolleg »total Spaß«<sup>173</sup> und es ist »das Ding«<sup>174</sup>, wo er am meisten lernt, weswegen er die Leitung eines Graduiertenkollegs wieder übernehmen würde. Die Doktorandinnen empfinden Kollegs als »gute Form«<sup>175</sup>, wenn sie nicht »zu sehr verschult«<sup>176</sup> werden. Grundsätzlich ist es »in so einer Form wie hier [...] auf jeden Fall besser als alleine zu promovieren«<sup>177</sup>. Die Möglichkeit der Einzelpromotion sollte dennoch immer vorhanden sein. Wichtig ist den Kollegiatinnen, dass Graduiertenkollegs offen gestaltet sind, insofern die Doktoranden ihre eigenen Dissertationsprojekte verfolgen können und nicht den Vorgaben der Professoren folgen müssten. Des Weiteren fänden sie zwei Kollegbetreuer und – bei intensivem gesellschaftspolitischem Engagement – eine längere Förderungszeit sinnvoll. Bei der nochmaligen Thematisierung der Supervision für das Kolleg, schlagen sie vor, dass die HBS bei kolleginternen Problemen Supervision anbieten könnte. Der Professor befürwortet, dass es »zwei, drei ständige Leiter oder Begleiter«<sup>178</sup> im Kolleg geben muss, die »entsprechend [...] engagiert sind«<sup>179</sup>. Es sollten nicht mehr als acht Stipendiaten ein Kolleg bilden, da sonst eine individuelle und intensive Betreuung nicht möglich sei. Ansonsten würden er und auch die Promovierenden sehr viele Aspekte beibehalten. Der Professor Am konstatiert am Ende des Interviews, die Präsenz des Kollegs in der Öffentlichkeit hätte größer sein können, da aus seiner Sicht Kollegs »eine total wichtige Institution für die Vermittlung von Wissenschaft in die Öffentlichkeit hinein und zwar auf der Ebene der [...] Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler«<sup>180</sup> sind.

Abschließend wird deutlich, dass bei den Sichtweisen des Hochschullehrers und der Promovierenden starke Übereinstimmungen vorhanden sind. Auffällig ist, dass der Professor Probleme benennt, diese aber teilweise wieder relativiert.

172 Interview Professor.

173 Ebd.

174 Ebd.7

175 Gruppendiskussion Doktoranden.

176 Ebd.

177 Ebd.

178 Interview Professor

179 Ebd.

180 Ebd.

Dabei lässt sich nicht sagen, ob er sie als wirklich nicht hinderlich empfindet. Die Doktorandinnen sind demgegenüber kritischer, aber nennen auch sehr viele positive Aspekte.

### 3.3.6 Das Promotionskolleg S-Stadt

Die Ausschreibung des Kollegs erfolgte im Dezember 2003, so dass es im Laufe des Jahres 2004 eröffnet wurde. Es ist ein Kolleg mit industriesoziologischem Schwerpunkt entstanden, was jedoch bei der Beantragung des Kollegs nicht vorgesehen war, da die Professoren ein Kolleg an der Schnittstelle zwischen Soziologie und Technik initiieren wollten. Am Aufbau des Kollegs waren sechs Professoren sowie ein Promovierter beteiligt. Nicht jeder der Hochschullehrenden hatte einen Doktoranden. Den Kern des Kollegs bilden vier Professoren, die aus zwei unterschiedlichen Hochschulen kamen und für die Kollegarbeit zentral waren. Die Anzahl der Promovierenden des Kollegs liegt bei circa 15.<sup>181</sup> Unter diesen befinden sich acht von der HBS finanzierte Stipendiaten und circa sieben Assoziierte.

Die Besonderheit dieses Kollegs ist sein Entstehungsprozess, was gleichzeitig auch das zentrale Problem der Professoren darstellt. Die Beantragung des Kollegs hat sehr lange gedauert, da der Antrag zuerst einmal in einem »falschen Topf«<sup>182</sup> der Förderung durch die HBS landete. Das Kolleg konnte dann erst 2003 ausgeschrieben werden. Beim Aufnahme- und Auswahlverfahren traten dann weitere Probleme auf. Durch dieses Verfahren wurde nach Meinung der Professoren das Konzept des Kollegs »zerstört«<sup>183</sup>. Dabei achtete die HBS bei der Auswahl der Stipendiaten nicht auf die Ausgewogenheit der drei Arbeitsfelder. Aus diesem Grund entstand ein Kolleg mit einem soziologischen Schwerpunkt, das »überhaupt nicht dem, was wir beantragt haben, was wir inhaltlich wollten«<sup>184</sup>, entspricht. Somit haben sie zu Beginn des Kollegs »mit ein paar Trümmern angefangen«<sup>185</sup>. Dennoch wird die gesamte Entwicklung des Kollegs als »Auferstanden aus Ruinen«<sup>186</sup> charakterisiert. Demnach haben die Professoren es trotz der Schwierigkeiten geschafft ein Promotionskolleg aufzubauen und durchzuführen, das letztendlich gut gelaufen sei. Dies ist ihrer Meinung nach darauf zurückzuführen, dass sie ihr

181 Hier ist nicht ganz klar wie viele assoziierte Promovierende sich im Kolleg befinden. Aus diesem Grund ist die Zahl eine aus dem uns zur Verfügung stehenden Material geschätzte Zahl.

182 Gruppendiskussion Professoren.

183 Ebd.

184 Ebd.

185 Ebd.

186 Ebd.

ursprüngliches Programm zurückgenommen haben und es auf die Interessen der Kollegiaten ausrichteten. Die Verzögerungen am Anfang sowie die schleppende Aufnahme von Stipendiaten in das Kolleg nehmen auch die Kollegiaten wahr und führen dies ebenfalls auf das »Auswahlprozedere«<sup>187</sup> der HBS zurück. Dennoch ist für die Professoren das zentrale Problem die inhaltliche Zerstörung des Kollegs; wohingegen die Doktoranden die schwierige Gruppenkonstitution zu Beginn und die Fluktuation von Personen im Kolleg thematisieren.

Das zentrale Problem der Kollegiaten stellt das Fehlen einer Koordinationsstelle dar. Viele Probleme werden von den Kollegiaten darauf zurückgeführt, weil sie deshalb vieles gemeinsam koordinieren mussten, was mit einem Mehraufwand sowie Konflikten verbunden war. Dies war für die Promovierenden »nicht immer so leicht«<sup>188</sup>. Auch die Absprachen mit den Professoren gestalteten sich nicht immer einfach. Das Problem war dabei, dass diese Absprachen »dann irgendwie [...] den Kollegalltag auf einmal [...] ausmachen«<sup>189</sup>. Auch die Professoren machen auf das Fehlen einer Koordinationsstelle aufmerksam und nehmen dies als Problem wahr. Dabei sehen sie im Koordinator eine »Integrationsfigur«<sup>190</sup>, die für das Kolleg steht und die Idee des Kollegs steigert.

Besonders positiv wird von allen Promovierenden, die vor Ort in S-Stadt sind, die von der TU und dem Museum A in S-Stadt zur Verfügung gestellten Ressourcen bewertet. Dabei erhielten alle einen eigenen Arbeitsplatz, was z.B. von der Stipendiatin Cw als »große Erleichterung«<sup>191</sup> und »super Privileg«<sup>192</sup> eingeschätzt wird. Außerdem wird als Stärke des Kollegs die Zusammenarbeit unter den Promovierenden hervorgehoben. Gerade aus der Sicht der Einzelstipendiatin Dw, die Assoziierte des Kollegs ist, ist es besonders wichtig zu wissen, dass man nicht alleine ist. Für sie macht der Austausch unter den Kollegiaten auch den Kollegalltag aus, der davon »lebt das man sich untereinander irgendwie [...] unterstützt, indem man auch einfach nur da ist und so seine kleinen Promotionsproblemchen besprechen kann«<sup>193</sup>. Zudem wird darauf eingegangen, dass sich unter den Kollegiaten gemeinsam mit den Assoziierten Auswertungsgruppen bildeten, die sich regelmäßig trafen. Die Zusammenarbeit unter den Kollegiaten wird auch von den

187 Gruppendiskussion Doktoranden.

188 Ebd.

189 Ebd.

190 Gruppendiskussion Professoren.

191 Gruppendiskussion Doktoranden.

192 Ebd.

193 Ebd.

Professoren vor allem in den Auswertungsgruppen als zentrale Stärke angesehen. Durch diese hätten sich die Doktoranden gegenseitig »voran gebracht«<sup>194</sup>.

Nach Ansicht der Professoren hat das Kolleg kaum in die jeweiligen Hochschulen hinein gewirkt, da die drei Lehrstühle der zentral am Kolleg beteiligten Professoren zur Fakultät der Wirtschaftswissenschaften zählen. Diese Fakultät stellt keinen Kernbereich der Technischen Universität dar. Außerdem konnte der Hintergrund der TU aufgrund des »fehlenden Technikastes«<sup>195</sup> nicht entsprechend genutzt werden. Der Lehrstuhl des Professors Cm gehört zur Universität in Ka-Stadt, in der die Wirkungen ebenfalls als gering eingeschätzt werden. Die meisten Kollegiaten promovierten bei Professor Am, bei dem sie auch an den Lehrstuhlkonferenzen teilnahmen, so dass sie den Mitarbeitern des Lehrstuhls bekannt waren. Zudem wird auf Veranstaltungen des Kollegs verwiesen, die öffentlich ausgeschrieben waren. Die Doktoranden geben an, dass sie vor allem durch eine Tagung, die sie organisiert haben, Wirkungen in die Hochschule hinein erzielten. Wirkungen in die HBS erfolgten aus Sicht beider Gruppen über Einzelpersonen. Hinsichtlich der Gewerkschaften wird nur von den Professoren deutlich gemacht, dass sich Kontakte nicht über das Kolleg ergeben haben. Die Kollegiaten gehen auf diesen Aspekt nicht ein.

Die Professoren heben vor dem Hintergrund des Entstehungsprozesses des Kollegs und »bei aller Kritik«<sup>196</sup> hervor, dass sie mit dem Ergebnis des Kollegs »ziemlich zufrieden«<sup>197</sup> sind. Zwar hätten noch einige Dinge besser gemacht werden können, aber insgesamt sind sie alle zufrieden. Fast alle Promovierenden haben ihre Dissertationen fertig gestellt. Verzögerungen traten vor allem durch Schwangerschaften auf. Trotzdem konnten »80 %«<sup>198</sup> der Promovendinnen ihre Dissertation fertigstellen, was als erfreulich bezeichnet wird. Zudem sieht Professor Am die Zukunft des Modell Kollegs positiv, da seiner Ansicht nach die Strukturen der Einzelpromotion problematisch sind. Im Kolleg ist nach seiner Meinung die Gruppe von Vorteil, da diese sicherstellt, dass die Kollegiaten an der Promotion kontinuierlich arbeiten. Zudem werde die Vereinsamung und Verinselung verhindert. Alle Professoren fänden jedoch ein Kolleg ideal, dessen Ursprungsidee beim Aufnahme- und Auswahlverfahren respektiert würde. Weiter wurde gewünscht, dass es einen gleichzeitigen Beginn aller Kollegiaten, eine Re-

194 Gruppendiskussion Professoren.

195 Ebd.

196 Ebd.

197 Ebd.

198 Ebd.

sidenzpflicht sowie einen Koordinator gäbe. Die Doktoranden sind sich ebenfalls einig, dass es für eine weitere Kollegwelle notwendig wäre eine Person für die Koordination einzustellen.

### **3.3.7 Das Promotionskolleg T-Stadt**

Seit 2001 gab es das Kolleg der Hans-Böckler-Stiftung in T-Stadt. Bisher erfolgten zwei Kollegwellen. Die erste Phase dauerte von 2001 bis 2004. An dieser waren fünfzehn Doktoranden beteiligt, von denen sich acht in materieller und sieben in ideeller Förderung befanden. Von diesen Doktoranden haben sieben ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen. Die zweite Phase hat im Januar 2006 begonnen und läuft zum Zeitpunkt der Erhebung noch bis 2008. In dieser Phase wurden acht Stipendien vergeben. Außerdem nahm an der zweiten Welle des Kollegs ein Doktorand der ersten Phase teil.<sup>199</sup> Am Kolleg waren während der gesamten Laufzeit insgesamt sieben Professoren aus unterschiedlichen Fachdisziplinen sowie Universitäten beteiligt. Das Thema des Kollegs ist in der Hochschul- bzw. Wissenschaftsforschung verortet.

Eine strukturelle Besonderheit des Kollegs besteht in der Einbindung in das Hochschuldidaktische Zentrum (HDZ) in T-Stadt. Ein Professor des Kollegs bewertet diese Einbindung als Stärke des Kollegs, da hierdurch die Möglichkeit besteht, sich bei Fragen an die Sekretärin des Institutes zu wenden sowie mit anderen Wissenschaftlern, die im HDZ tätig sind, in Kontakt zu kommen.

Eine weitere Besonderheit dieses Kollegs ist die Unterbrechung zwischen der ersten und zweiten Kollegwelle. Dies wird sowohl von den Professoren als auch von den Kollegiaten thematisiert. Dabei entstand nach Aussagen der Professoren eine »ziemlich lange Unterbrechung von fast einem Jahr«<sup>200</sup>. Die Gründe dafür sehen die Professoren in dem problematischen Aufnahme- und Auswahlverfahren der HBS sowie in den nur mäßigen Bewerbungen in der zweiten Welle des Kollegs. Für die Doktoranden ist die Erfahrung des Bruches zentral, da zusätzlich in dieser Zeit die Stelle des Koordinators des Kollegs wegfiel. In dieser Phase der Unterbrechung gab es keine Aktivitäten im Kolleg. Das Wissen der ersten Phase wurde demnach nicht an die Zweite weitergegeben, was von den Kollegiaten als negativ wahrgenommen wurde. Nach dem Wegfall des Koordinators und der Er-

199 Der Grund für die Teilnahme dieses Stipendiaten an der zweiten Phase des Kollegs wurde nicht ersichtlich.

200 Gruppendiskussion Professoren.

fahrung des Bruches hat es aus Sicht der Kollegiaten »eine Weile gedauert«<sup>201</sup> bis sie sich überlegten, was das Kolleg für sie beinhaltet. Erst dann konnten sie sich als Gruppe »zusammenraufen«<sup>202</sup>. Ab diesem Zeitpunkt wurde ihnen klar, dass sie »komplett in die Selbstorganisation gehen«<sup>203</sup> mussten. Somit konnten sich die Kollegiaten erst durch die Bruchsituation und dem damit verbunden Bewusstseins- und »Lernprozess«<sup>204</sup> als Gruppe konstituieren. Die Gruppe der Kollegiaten identifizierte sich mit dem Kolleg, da sie merkte, dass das Kolleg »nicht über eine externe oder hierarchische Professorenstelle mittlerweile gegeben ist, sondern über die Leute, die da sind«<sup>205</sup>. Nach diesem Prozess haben sie gemeinsam Projekte veranstaltet, die als besonders positiv bewertet werden. Im Gegensatz dazu haben die Professoren keine gemeinsame Gruppenidentität entwickeln können, da sie zum einen kaum fachliche »Berührungspunkte«<sup>206</sup> hatten und sich zum anderen nicht gemeinsam an der Arbeit im Kolleg beteiligten.

Ein zentrales Problem besteht für die Professoren im Aufnahme- und Auswahlverfahren der HBS. Vor allem in der zweiten Phase kam es zu erheblichen Schwierigkeiten, da viele Kandidaten, welche von den Professoren vorgeschlagen wurden nicht in die Förderung kamen. Diese Ablehnungen werden als »fremdinduzierter Eingriff«<sup>207</sup> charakterisiert, der aber in der Logik der HBS nachvollziehbar sei. Aufgrund der Ablehnungen und der Art des Vorgehens durch die HBS kam es zu heftigen Auseinandersetzungen und zur »Artikulation von Unzufriedenheit«<sup>208</sup> zwischen den Professoren und der HBS. Um dieses Problem zu lösen, gab es Gespräche mit den Mitgliedern des Auswahlausschusses der HBS, was zu Veränderungen des Aufnahme- und Auswahlprozesses durch eine stärkere Verzahnung zwischen Stiftung und den Professoren führte.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Professoren in der Gruppendiskussion vor allem auf strukturelle Probleme wie die Finanzierung von Kollegs, die Promotionsordnungen der Fakultäten/Universitäten sowie das Auswahl- und Aufnahmeverfahren eingehen. Im Gegensatz dazu stehen bei den Doktoranden problematische Aspekte der konkreten Kollegarbeit und die Konstitution der Gruppe im Vordergrund. Ihr zentrales Problem stellt der Konflikt zwischen der

201 Gruppendiskussion Doktoranden.

202 Ebd.

203 Ebd.

204 Ebd.

205 Ebd.

206 Gruppendiskussion Professoren.

207 Ebd.

208 Ebd.

HBS und den Professoren dar, der auf sie übertragen wurde, in dem die Professoren »Loyalitäten«<sup>209</sup> einforderten. Diese Situation wird von den Kollegiaten als besonders schwierig eingeschätzt. Dieser Konflikt verhinderte aus der Perspektive der Doktoranden den Aufbau bzw. das Weiterführen der zentralen Strukturen der ersten Phase des Kollegs, wobei den Doktoranden nicht klar war, warum sich die Organisation ihrer Phase schwieriger gestaltete. Die Gruppe der Kollegiaten musste sich somit, wie oben schon ausgeführt, alleine konstituieren und die Vorteile dieser Art der Promotion für sich herausarbeiten. Ein weiteres zentrales Problem der Kollegiaten ist ihre Betreuung. Sie haben »individuelle Wege gefunden«<sup>210</sup>, Kontakt zu ihren Betreuern zu haben und diesen aufrecht zu erhalten. In der konkreten Kollegstruktur spielten die Professoren nur eine geringe Rolle. Die Betreuung wird hingegen von den Professoren als positiv beschrieben, was auf sehr unterschiedliche Wahrnehmungen zwischen Doktoranden und Professoren hinsichtlich dieses Aspektes der Kollegarbeit hinweist.

Die zentrale Stärke des Kollegs sehen die Doktoranden darin, dass das Kolleg als Ort der Selbstorganisation genutzt werden kann. Im Zentrum stehen die gegenseitige Unterstützung im Prozess der Promotion sowie die Vernetzung untereinander. Durch dieses Kolleg hatten die Promovierenden Möglichkeiten, Projekte zu organisieren (Tagungen etc.), die sie auch genutzt haben. Die Professoren des Kollegs sehen im konstruktiven Wettbewerb unter den Kollegiaten, was als »Zug im Kamin«<sup>211</sup> bezeichnet wird, eine zentrale Stärke, die aus ihrer Sicht vor allem in der ersten Phase des Kollegs entstanden sei. In diesem Zusammenhang wird das positive Gruppenklima hervorgehoben, welches durch einen gemeinsamen Raum sowie das Engagement der Sprecherin des Kollegs gefördert wurde.

Das Kolleg hat nach Ansicht beider Gruppen besonders in die Hochschule hinein gewirkt. Dies war möglich, da das Kolleg zum einen in der Universität bekannt war und es dort nach Meinung von Professor Gm »geschätzt«<sup>212</sup> wurde. Zum anderen organisierten die Promovierenden eine Tagung, die explizit darauf ausgerichtet war, die Ergebnisse der Kollegarbeit und der Promotionen in die Hochschule zu transportieren. Wirkungen in die HBS gab es vor allem durch ein spezifisches Netzwerk, wobei diese von Professor Km als gering eingeschätzt wer-

209 Ebd.

210 Gruppendiskussion Doktoranden.

211 Gruppendiskussion Professoren.

212 Ebd.

den. Bei den Wirkungen in die Gewerkschaften hinein bestätigen beide Gruppen, dass dies – wenn überhaupt – über Einzelpersonen erfolgte.

Bilanzierend wird die Form des Promovierens innerhalb eines Kollegs als positiv bewertet. Innerhalb dieser Form können sich nach Ansicht der Professorin Iw die Doktoranden während der Promotionszeit wechselseitig unterstützen. Die Form des Promovierens im Verbund sollte weiter gepflegt und angeboten werden. Dennoch werden Veränderungen hinsichtlich des Auswahlverfahrens sowie der Finanzierung angeregt. Die Promovierenden bewerten die Form des Promovierens innerhalb eines Kollegs ebenfalls als positiv.

### **3.3.8 Das Promotionskolleg Y-Stadt/V-Stadt**

Die Eröffnung des Kollegs, welches an zwei Hochschulstandorten angebunden war, erfolgte im Juni 2002. Die erste Förderphase lief bis Mitte/Ende 2005. Von den Professoren wurde eine weitere Förderphase beantragt, die zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht angelaufen war. Das Thema des Kollegs kann in der Kindheitsforschung verortet werden. Die folgenden Disziplinen waren in die Kollegarbeit integriert: Erziehungswissenschaft, Sozialpädagogik, Soziologie und Schulpädagogik. Im Laufe der Zeit erhielten zehn Doktoranden eine Förderung der HBS. Am Anfang waren es sieben Stipendiaten, unter denen sich drei Fachhochschulabsolventen befanden. Die Fachhochschulabsolventen erhielten zuerst eine Vorförderung für die Nachqualifizierung und traten dann anschließend in die reguläre Promotionsförderung ein. Zudem gab es zwei assoziierte Doktoranden sowie 2005 zwei weitere Doktoranden, die aufgrund des Abbruchs von drei Fachhochschulabsolventen aufgenommen wurden.

Eine strukturelle Besonderheit dieses Kollegs stellt die Kooperation von zwei Hochschulstandorten dar. Nach Meinung von Professor Am ist diese »strukturell und individuell über weite Strecken sehr gut gelaufen«<sup>213</sup>. Dies trifft sowohl auf die Betreuer als auch auf die Kollegiaten zu. Den Grund dafür sieht er in den vielen »gemeinsamen Veranstaltungen«<sup>214</sup> des Kollegs. Die Doktoranden jedoch nehmen auch Probleme in der Kooperation wahr, da es schwierig sei, Treffen zu organisieren sowie sich spontan zusammen zu setzen, wobei die Promovierenden hier ebenfalls die weite geografische Streuung der einzelnen Doktoranden vor Augen haben.

213 Gruppendiskussion Professoren.

214 Gruppendiskussion Doktoranden.

Eine weitere strukturelle Besonderheit dieses Kollegs ist, dass die Hochschullehrenden von Anfang an »FH Absolventen mit in das Projekt integriert«<sup>215</sup> haben. Dies war »eine der wesentlichen Betonungen«<sup>216</sup> der Konzeption des Kollegs. Die Absolventen der Fachhochschule hatten die Möglichkeit, über »Nachqualifizierungsschleifen [...] im Kontext des Kollegs zu promovieren«<sup>217</sup>. Jedoch hatten beide Universitäten »strukturell unterschiedliche Ausgangsbedingungen«<sup>218</sup> für die Nachqualifizierung, was aus Sicht der Professoren zum zentralen Problem wurde. In V-Stadt mussten die Fachhochschulabsolventen eine Nachqualifizierung von zwei Jahren durchlaufen, während dies in Y-Stadt durch die Integration in ein Kolleg auf ein Jahr reduziert werden konnte. Alle drei Fachhochschulabsolventen sind den Weg der Nachqualifizierung erfolgreich gegangen, setzten diesen aber nicht weiter fort. Nach Meinung von Professor Bm hat das mit der Frage der »Einsozialisation«<sup>219</sup> in das wissenschaftliche Denken, Handeln sowie der wissenschaftlichen Orientierung zu tun. Diese fehlte bei den Fachhochschulabsolventen, weil ihr Studium an der Fachhochschule anders ausgerichtet war. Zusätzlich ist der Aufwand zu promovieren für Fachhochschulabsolventen größer, denn es ist ein »mühsamer Weg«<sup>220</sup>, der eine »zusätzliche Belastung«<sup>221</sup>. Als Konsequenz aus diesen Erfahrungen haben die Professoren beschlossen, weiterhin den Weg der Promotion für Fachhochschulabsolventen möglich zu machen. Die Aufnahme dieser Doktoranden in das Kolleg solle aber erst nach der Phase der Qualifizierung erfolgen. Die Doktoranden nehmen das Problem des Ausstiegs von drei Doktoranden ebenfalls wahr. Für sie bedeutete dies eine Bruchsituation, weil das Abspringen »so ein bisschen den Schwung raus genommen hat, dass wir noch Gruppe sind sozusagen«<sup>222</sup>. Dies betraf besonders die Doktoranden, die in V-Stadt arbeiteten. Dadurch war in V-Stadt kein Anlaufpunkt mehr vorhanden: »Von der Struktur her war nich mehr viel da«<sup>223</sup>.

Ein weiteres Problem, welches für die Professoren zentral war, ist die Präsenz vor Ort. Zwar waren die Doktoranden alle zwei Wochen für ein bis zwei Tage vor Ort, doch nach Meinung von Professor Bm scheint dies nicht ausreichend zu sein,

215 Gruppendiskussion Professoren.

216 Ebd.

217 Ebd.

218 Ebd.

219 Ebd.

220 Ebd.

221 Ebd.

222 Gruppendiskussion Doktoranden.

223 Ebd.

»um kontinuierlich auch einen Arbeitsprozess voranzutreiben«<sup>224</sup>. Dies hatte zur Folge, dass die Ressourcen, »nicht in dem Umfang, wie sie zumindest kontinuierlich zur Verfügung standen abgefragt«<sup>225</sup> wurden. Aus diesem Grund wollen die Professoren in der nächsten Kollegwelle die Präsenzpflcht durchsetzen. Die Doktoranden nehmen die suboptimale Ressourcennutzung auch als Problem wahr, aber möchten es nicht durch die Präsenzpflcht lösen.

Ein zentrales Problem aus der Sicht der Doktoranden stellt die fehlende Transparenz einerseits der Finanzen, andererseits der Mitbestimmung im Rahmen des Kollegs dar. Hierbei kritisieren sie, dass »viele informell ausgehandelt«<sup>226</sup> wurde und es kaum zu Festlegungen hinsichtlich der Kollegarbeit kam. Die Promovierenden hätten es jedoch in manchen Situationen besser gefunden, wenn es klare Spielregeln gegeben hätte, auf die sie sich im Falle eines Konfliktes beziehen können. Die ständigen Aushandlungsprozesse verursachten bei den Doktoranden Ungewissheit und einen permanenten Suchprozess. Auf diese Problematik wird in der Gruppendiskussion der Professoren nicht eingegangen.

Eine zentrale Stärke des Kolleg aus Sicht von Professor Am ist, dass sie es »geschafft haben, die Kollegdiskussion international zu situieren«<sup>227</sup>. Dies trifft nicht nur auf die Kollegveranstaltungen (wie Workshops mit Experten), sondern auch auf die Beteiligung der Kollegiaten an bestimmten Veranstaltungen (wie internationalen und nationalen Tagungen) zu. Diese Möglichkeit, Zugang zu nationalen und internationalen Diskussionen zu bekommen, gibt es nach Ansicht von Professor Am bislang in der Kindheitsforschung kaum. Die Kollegiaten bewerten die Veranstaltungen des Kollegs ebenfalls als sehr positiv. Die intensive Diskussion, der Werkstattcharakter sowie das Einbeziehen von erfahrenen – auch internationalen Wissenschaftlern – wird als besonders positiv eingeschätzt. Die zentrale Stärke, die die Doktoranden benennen, liegt in dem breiten thematischen wie auch methodischem Spektrum des Kollegs. Dies wird als »befruchtend«<sup>228</sup> und den Horizont erweiternd wahrgenommen. Zudem wird die Zusammenarbeit unter den Kollegiaten als solidarisch und kollegial erlebt. In diesem Zusammenhang werden besonders die Hilfestellungen durch die anderen Doktoranden hervorgehoben.

In Bezug auf die Wirkungen des Kollegs sind sowohl die Professoren als auch die Doktoranden der Meinung, dass die Veröffentlichung des Kollegs in

224 Gruppendiskussion Professoren.

225 Ebd.

226 Gruppendiskussion Doktoranden.

227 Gruppendiskussion Professoren.

228 Gruppendiskussion Doktoranden.

Form eines Buches eine große Außenwirkung hatte. Zusätzlich haben die Professoren die Doktoranden bei der Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen unterstützt. Durch die Teilnahme an Tagungen und insbesondere durch die Veröffentlichung hat das Kolleg mit einer »bestimmten Perspektive in die Debatte eingegriffen«<sup>229</sup>. Die Doktoranden hingegen empfanden die Forderung von Professor Bm als Zwang, ständig als Vertreter des Kollegs die eigenen Arbeiten zu präsentieren. Wirkungen in die Hochschule hinein werden von beiden Gruppen nicht thematisiert. Von Seiten der Professoren werden die Gewerkschaften und die Möglichkeit, in diese hinein zu wirken, problematisiert. Hierzu meint Professor Am, dass »die Gewerkschaften es bis heute nicht begriffen haben, dass Kindheit ein für sie äußerst relevantes Thema ist«<sup>230</sup>.

Professor Am sieht für das Modell Kolleg eine »leuchtende Zukunft«<sup>231</sup>. Dafür müsste jedoch genug Geld vorhanden sein sowie »einige strukturelle Bedingungen erfüllt werden«<sup>232</sup>. Er geht hierbei auf drei strukturelle Bedingungen ein: erstens das Einrichten einer Koordinationsstelle, auf der auch habilitiert werden kann; zweitens die Diskussion über die Präsenzpflcht; drittens das Einbeziehen der Kollegiaten in die Lehre, ohne ihnen dabei zu viel Energie für die Dissertation abzuziehen. Zudem haben für die beiden Professoren Kollegpromotionen eine »eigene Qualität«<sup>233</sup>, da diese hinsichtlich der wissenschaftlichen Karriere eine frühzeitige Einbindung in das entsprechende Milieu ermöglichen. Der größte Anteil der Promovierenden bewertet das Kolleg positiv, wobei sie ihre Forderung nach transparenteren Strukturen wiederholen und anregen, eine Art Kollegeleitlinie einzuführen, weil sie es als schwierig empfinden »alles selbst zu erfinden«<sup>234</sup>. Zudem regt der Doktorand Cm an, »mehr prozessbegleitende Dinge«<sup>235</sup> durch eine externe Person innerhalb des Kollegrahmens abzudecken.

229 Gruppendiskussion Professoren.

230 Ebd.

231 Ebd.

232 Ebd.

233 Ebd.

234 Gruppendiskussion Doktoranden.

235 Ebd.

### **3.4 Vergleich der Kollegs – Besonderheiten und generelle Trends**

In diesem Abschnitt sollen nach der Darstellung der einzelnen Kollegs im Vergleich aller zehn Kollegs einerseits generelle Trends, andererseits fallspezifische Besonderheiten herausgearbeitet werden. Themen des Vergleichs sind die Besonderheiten der zehn Kollegs, das Auswahl- und Aufnahmeverfahren, die Studiengänge und Lehrangebote, die Außenwirkung, das Binnenklima und die Betreuung in den Promotionskollegs. Hiermit nehmen wir Aspekte auf, die Gegenstand aller Gruppendiskussionen (siehe Leitfaden-Nachfragen 3.1) waren. Anschließend werden zwei Themen (Forschungsanbindung/institutionelle Anbindung, Kooperation von mehreren Hochschulen) vergleichend betrachtet, die wir als über unseren Leitfaden hinausgehende wichtige Themen aus den Gruppendiskussionen herausarbeiteten.

#### **Besonderheiten**

Betrachtet man alle Promotionskollegs, so lassen sich verschiedene Profile bilden, die ihre Besonderheiten ausmachen. Zunächst fallen Differenzen hinsichtlich der Kollegstrukturen auf. Zwei der Promotionskollegs weisen insofern eine besondere Struktur auf, als sie in einen Studiengang eingebunden waren. Somit verbindet sich mit ihnen ein festes, regelmäßiges Studienprogramm, welches bei den anderen Kollegs nicht unbedingt gegeben ist bzw. war. Die strukturelle Besonderheit anderer Promotionskollegs liegt in der Kooperation von mehreren Hochschulen. Auf diese wird weiter unten im Punkt »Kooperation von mehreren Hochschulen« eingegangen. Des Weiteren gibt es ein Promotionskolleg, welches Fachhochschulabsolventen integriert hat, was ebenfalls als strukturelle Besonderheit herausgearbeitet werden kann. Ein weiteres außergewöhnliches Merkmal struktureller Art kann in Bezug auf die Form der Universität herausgearbeitet werden. Als Beispiel dafür ist das Promotionskolleg in Ca-Stadt zu nennen, welches an eine Fernuniversität angeschlossen war. Dadurch war die Kollegarbeit vor allem durch E-Learning und das weitgehende Fehlen institutionalisierte Treffen gekennzeichnet.

Neben den strukturellen Besonderheiten können auch Besonderheiten auf der inhaltlichen Ebene herausgearbeitet werden. Einerseits gibt es Promotionskollegs, die einen internationalen Gegenstand haben. Andererseits kann die Besonderheit der Kollegs im inhaltlichen Bereich auch darauf bezogen sein, dass besonders die internationale Forschung in die Kollegarbeit einbezogen wird bzw. wurde.

Eine weitere Besonderheit im inhaltlichen Bereich lässt sich auch darin sehen, dass eines der zehn untersuchten Promotionskollegs ein naturwissenschaftliches Kolleg war; wohingegen alle anderen Promotionskollegs im geistes- oder sozialwissenschaftlichen Bereich eingeordnet werden können.

### **Aufnahme- und Auswahlverfahren**

Nur bei einem Kolleg hat sich das Aufnahme- und Auswahlverfahren als nicht problematisch erwiesen: Lediglich das Kolleg in E-Stadt hatte keine einschlägigen Probleme. Allerdings haben mit dem Abwerbedruck durch außeruniversitäre Einrichtungen und die schlechten Bewerberlage externe Faktoren das Aufnahme- und Auswahlverfahren behindert.

Bei allen anderen Kollegs wurden hinsichtlich des Aufnahme- und Auswahlverfahrens generelle Probleme beschrieben. Dazu zählen die Intransparenz der Auswahlkriterien der HBS sowie die nicht ausreichend begründete Ablehnung von Bewerbern, die von den Professoren vorausgewählt wurden. Gerade im Hinblick auf diese beiden Schwierigkeiten ist zentral, dass immer wieder von der Herausforderung berichtet wird, sowohl hohe wissenschaftliche Kriterien als auch hohe gesellschaftspolitische bzw. gewerkschaftliche Kriterien bei der Auswahl zu beachten, die sich im zweistufigen Aufnahme- und Auswahlverfahren widerspiegeln. Dies wird von einigen Professoren kritisiert. Zum Teil sind jedoch auch Veränderungen (angeregt durch die Professoren) hinsichtlich einer engeren Verzahnung zwischen Stiftung und den Professoren vorgenommen worden, so dass mittlerweile im ersten Schritt der Auswahl die Kriterien der HBS berücksichtigt werden.

Auf der Ebene der Kollegarbeit bewirkt das problematische Aufnahme- und Auswahlverfahren zumeist einen verzögerten Beginn, so dass teilweise zwischen der Aufnahme der ersten Stipendiaten und der letzten mehr als ein Jahr liegen kann. Dies erschwert die Konstituierung der Gruppe der Stipendiaten und hebt teilweise die Kollegstrukturen auf. Dies ist besonders dann der Fall, wenn nur ein einzelner Stipendiat zu Kollegbeginn aufgenommen wird. Lösungen für diese Problematik finden die Kollegs zumeist durch die Aufnahme von assoziierten Promovierenden.

### **Promotionsstudiengänge und Lehrangebote**

Unter den untersuchten Promotionskollegs gibt es zwei Kollegs, die in einen Studiengang integriert waren. Beim Vergleich der beiden Promotionskollegs fällt

auf, dass hier strukturelle Probleme hinsichtlich einer mangelnden Unterscheidung zwischen Studiengang und Promotionskolleg entstanden sind. In A-Stadt/B-Stadt sind es die Doktoranden, die sich vor allem als Mitglieder eines Studienganges und nicht als Kollegmitglieder wahrnehmen. Sie haben ihr institutionelles Band im Studiengang, mit dem sie sich auch identifizieren. In X-Stadt waren es die Professoren, die das Kolleg von Anfang an in den Studiengang integriert hatten, was jedoch bei den Kollegiaten zu Irritationen führte, da sie eine Kollegstruktur erwarteten. In X-Stadt bauten sich die Doktoranden eine Kollegstruktur selber auf, was bei den Promovierenden in A-Stadt/B-Stadt keine Option darstellte, da sie von vornherein auf eine Studiengangsstruktur eingestellt waren. Insgesamt kann festgehalten werden, dass bei dieser besonderen Konstruktion von Kollegs keine bzw. kaum Kollegstrukturen entstehen.

Hinsichtlich der Lehrangebote in den Promotionskollegs kann herausgearbeitet werden, dass diese ganz unterschiedlich ausgeprägt waren. Am einen Ende des Spektrums der Ausprägung des Lehrangebotes stehen die Promotionskollegs, die in einen Studiengang integriert waren. Damit war ein regelmäßiges Lehr- und Studienangebot verbunden, was jedoch auch teilweise zu zeitlicher Überlastung führte. Am anderen Ende des Spektrums befinden sich Promotionskollegs, in denen es nur wenige Lehrangebote seitens der Professoren gab. Darüber hinaus gab es auch besondere Formen von Lehrangeboten: Das Promotionskolleg in Ca-Stadt z.B. basierte auf E-Learning. Diese Form von Kommunikation und Studienangeboten im virtuellen Raum wird von den Kollegiaten als besonders positiv bewertet, da dies ihrer Meinung nach den heutigen Anforderungen der Lebens- und Arbeitswelt entsprechen würde. Dennoch wird hier ebenfalls kritisiert, dass es keine regelmäßigen Treffen gab. Insgesamt kann festgehalten werden, dass zu viele Lehrangebote zu zeitlicher Überforderung und zu wenige zu Unzufriedenheit seitens der Doktoranden führen können.

### **Binnenklima und Betreuung in den Kollegs**

Insgesamt kann festgehalten werden, dass das Binnenklima im Kolleg für die Kollegarbeit eine wichtige Rolle spielt. Bei den zehn Promotionskollegs, die von uns untersucht wurden, waren die Beziehungsqualität und somit auch das Binnenklima unterschiedlich. In drei Kollegs gab es starke Probleme zwischen den Doktoranden und den Professoren, was sich auf die Kollegarbeit sowie auf die Betreuung der Doktoranden niederschlug. Dabei waren die Kollegiaten gezwungen, sich selbst zu organisieren. Sie erhielten im Rahmen des Kollegs nur wenig

Unterstützung seitens der Professoren, wodurch teilweise Spannungen zwischen den Professoren und Doktoranden entstanden sind. Bei zwei Kollegs führte dies dazu, dass die Gruppe der Kollegiaten sehr eng zusammengewachsen ist. Bei anderen Kollegs waren die Probleme nicht so ausgeprägt, aber dennoch vorhanden. In diesen Fällen wird zumeist von einer schwierigen Kommunikation zwischen Professoren und Doktoranden oder unter den Doktoranden berichtet. Dennoch erhielten die Doktoranden Unterstützung innerhalb der Kollegarbeit, auch wenn zwischendurch Probleme auftraten. In einem Kolleg war es durch die weite räumliche Trennung kaum möglich, eine Kommunikation zwischen allen Professoren und Doktoranden herzustellen. Im Gegensatz dazu herrschte in zwei Kollegs zwischen den Professoren und den Doktoranden eine gute Atmosphäre, was sich auch in der Kollegarbeit widerspiegelte. Allerdings muss man beim Kolleg in K-Stadt festhalten, dass sich nur ein Professor am Kolleg beteiligte, der aber sehr aktiv die Kollegiaten unterstützte. In beiden Kollegs gab es wiederum Probleme zwischen den Promovierenden, die zum Teil eine Zusammenarbeit behinderten.

Zumeist wird anhand der Aussagen der Doktoranden und z.T. auch der Professoren deutlich, dass die am Kolleg beteiligten Professoren neben diesem noch viele weitere Aufgaben zu erfüllen haben, so dass ihr Zeitbudget für das Kolleg nicht sehr groß ist. Dies führte oft dazu, dass sich die Doktoranden im Rahmen des Kollegs nicht ausreichend unterstützt fühlen, was wiederum das Binnenklima im Kolleg eher negativ beeinflusst hat.

Abschließend kann als genereller Trend herausgearbeitet werden, dass sich die Doktoranden hinsichtlich der Kollegarbeit oft kritischer äußern als die Professoren. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die Doktoranden in der Evaluation eine Chance sahen, Veränderungen hinsichtlich der Kollegs anzuregen und die Professoren eher darauf bedacht waren die Gesamtwirkung ihrer Arbeit im Kolleg als nützlich und schlussendlich als erfolgreich darzustellen.

### **Wirkungen der Promotionskollegs nach Innen und Außen**

Die Wirkungen der Promotionskollegs nach Außen wurden in den Fallporträts auf drei verschiedenen Ebenen (Gewerkschaft, HBS, scientific community) und nach Innen auf einer Ebene (Hochschule) herausgearbeitet. Dabei kann als genereller Trend für die Außenwirkungen festgehalten werden, dass die Wirkungen in die Gewerkschaften sowie in die Hans-Böckler-Stiftung hinein bei den zehn Kollegs gering ausfallen. Das bedeutet, dass die Promotionskollegs wenig in gewerkschaftliche oder stiftungsbezogene Aktivitäten einbezogen wurden und diese

auch wenig den Kontakt zu den Gewerkschaften und zur HBS gesucht haben. Wirkungen entstanden in diesem Bereich vor allem über Einzelpersonen, die sich besonders innerhalb der Stiftung und/oder den Gewerkschaften engagierten und ihre Ressourcen dort einbrachten.

In Bezug auf die Wirkungen in die scientific community kann herausgearbeitet werden, dass die Promovierenden zum Teil über die Kollegs Zugang zur scientific community bekommen haben. In einigen Kollegs sind gemeinsame Publikationen entstanden, mit denen sie Diskussionen in der scientific community beeinflussten. Zudem wurden bei den meisten Kollegs gemeinsame Tagungen oder Workshops organisiert, die ebenfalls in die wissenschaftliche Gemeinschaft hinein wirkten. Auch durch die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und besonders dadurch, dass die Kollegiaten dort Ergebnisse ihrer Forschungen vorstellten, konnten Wirkungen in der scientific community erzielt werden. Zudem waren die Kollegiaten durch die Integration in ein Kolleg sowie durch die beteiligten Professoren in ein größeres wissenschaftliches Netzwerk eingebunden, wodurch ihnen Zugänge zur scientific community eröffnet wurden.

Hinsichtlich der Einbindung innerhalb der Universitäten kann festgestellt werden, dass diese unterschiedliche Qualitäten aufweisen. Einerseits gibt es Kollegs, die stark in die Universität eingebunden sind und dementsprechend Wirkungen hervorrufen. Andererseits gibt es Kollegs, die wenig in die jeweiligen Hochschulen hinein wirken. Dies trifft besonders auf jene zu, die mehrere Hochschulstandorte haben. Durch mehrere Kollegstandorte ist die Anzahl der Doktoranden an den jeweiligen Universitäten geringer. Im Kolleg H-Stadt/F-Stadt sowie E-Stadt war die Anzahl der Doktoranden so gering, dass sie kaum an den entsprechenden Universitäten wahrgenommen wurden.

### **Forschungsanbindung/institutionelle Anbindung**

Die untersuchten Promotionskollegs waren an Universitäten oder Forschungszentren angehängt. Von den Kollegmitgliedern wird die Ausstattung seitens der Universitäten in A-Stadt/B-Stadt, Y-Stadt/V-Stadt und S-Stadt beschrieben. Das Kolleg in K-Stadt war in ein Forschungszentrum eingebunden, wodurch ihm Ressourcen dieses Institutes zur Verfügung standen. Von den Universitäten erhalten die Kollegs zumeist Ressourcen wie Computer, Arbeitsplätze sowie Arbeitsmaterialien. Bei zwei Kollegs wurden auch Stellen zur Koordination zur Verfügung gestellt. Die Ausstattung der Kollegs mit materiellen und räumlichen Ressourcen ist sehr unterschiedlich. Das Kolleg in S-Stadt ist z.B. sehr gut ausgestattet, hier

hat jeder Promovierender einen Arbeitsplatz in einem Großraumbüro erhalten. In einem anderen Kolleg erhielten die Promovierenden zwar am Anfang einen großen Raum, aber sie mussten diesen nach einiger Zeit aufgeben und in einen schlechter ausgestatteten umziehen. In den Kollegs, die über eine sehr gute Ausstattung verfügen, wird dies als besonders positiv von den Doktoranden eingeschätzt. Insgesamt kann festgehalten werden, dass eine gute Anbindung an die Universität und die von dieser Seite zur Verfügung gestellten Ressourcen die Zufriedenheit der Doktoranden erhöhen können.

### **Kooperation zwischen mehreren Hochschulen**

In unserer Auswahl gibt es vier Kollegs, die durch eine Kooperation zwischen mehreren Hochschulen gekennzeichnet sind. Drei der vier Kollegs haben zwei Kollegstandorte. Ein Kolleg, welches als Extremfall gelten kann, hat sechs Kollegstandorte. Von den drei Kollegs mit zwei Standorten haben zwei Kollegs Probleme mit der Kooperation. Im Kolleg H-Stadt/F-Stadt haben sowohl die Doktoranden als auch die Professoren Schwierigkeiten mit der Zusammenarbeit – vor allem was die Kollegarbeit betrifft. Die Doktoranden haben in den beiden Städten Gruppen gebildet, zwischen denen es aber kaum einen Austausch gab. In Y-Stadt/V-Stadt bewerten die Doktoranden die räumliche Trennung als Problem, weil es dadurch nicht zu spontanen Treffen kommen konnte. Dennoch muss hier einschränkend hinzugefügt werden, dass die meisten Stipendiaten dieses Kollegs weder in Y-Stadt noch in V-Stadt lebten, sondern aus weiter entfernten Städten kamen. Die Professoren des Kollegs bewerteten jedoch die Zusammenarbeit der beiden Standorte sowohl zwischen den Professoren als auch zwischen Kollegiaten als positiv. Besonders gravierend stellen sich die Probleme bei dem Kolleg E-Stadt dar, da hier eine Zusammenarbeit über sechs Standorte sich insbesondere für die Doktoranden als schwierig erwies. Diese sind dann eher in die einzelnen Universitäten integriert und arbeiten dort mit anderen Doktoranden ihrer Doktorväter bzw. -mütter zusammen. In A-Stadt/B-Stadt sowie Y-Stadt/V-Stadt (nur aus Sicht der Professoren) gibt es keine Schwierigkeiten hinsichtlich der Kooperation. In A-Stadt/B-Stadt kann das daran liegen, dass die Promovierenden im Studiengang ein gemeinsames institutionelles Band hatten. Solch ein gemeinsames Band mit regelmäßigen gemeinsamen Veranstaltungen eröffnet die Möglichkeit für eine intensive Zusammenarbeit unter den Promovierenden. Im Kolleg Y-Stadt/V-Stadt sehen die Professoren den Grund für die gute Kooperation auch in den vielen gemeinsamen Veranstaltungen des Kollegs.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass viele gemeinsame Veranstaltungen, in denen es zum Austausch unter den Kollegiaten kommen kann, die Kollegiarbeit fördern, auch wenn mehrere Standorte miteinander kooperieren. Ist jedoch die räumliche Trennung zu groß bzw. gibt es zu viel Standorte, dann kann es zu Problemen bei der Zusammenarbeit kommen.



## 4 Verbindung und Vergleich der Ergebnisse der quantitativen und der qualitativen Teilstudie

Da die realisierte Evaluationsstudie auf einer qualitativen und einer quantitativen Teiluntersuchung basiert, bot sich damit zugleich die Möglichkeit, die Ergebnisse beider Teilstudien aufeinander zu beziehen. Dabei liegt dem Gesamtdesign unserer Studie ein komplementäres Verständnis verschiedener Forschungsmethoden zugrunde<sup>236</sup>. Wir werden im Folgenden zeigen, wie sich aus der kombinierten Diskussion der jeweiligen Teilergebnisse interessante neue Aspekte ergeben.

### 4.1 Ziele und methodisches Vorgehen

Wir gehen zwar davon aus, dass die Vielfalt methodischer Verfahren sich durch die Unterschiedlichkeit von Forschungsgegenständen oder die Verschiedenheit von Forschungsfragen begründet. Gleichzeitig jedoch dürfte man einen breiten Konsens annehmen, dass methodisch differente Zugänge auch bei der Analyse eines Gegenstandsbereiches nützlich sein dürften, wenn man annehmen kann, der jeweilige blinde Fleck einer Methode könne durch die jeweils andere Methode ausgeglichen werden. In unserer Evaluationsstudie ging es – grob gesprochen – um Einstellungen und Einschätzungen von Doktoranden und Professoren hinsichtlich der Beurteilung von Qualitätsmerkmalen sowie Output-Faktoren der Kollegs der HBS. Während mit der quantitativen Teilstudie soziodemografische Hintergrundmerkmale der Akteure systematisch erfasst und Einstellungen und Einschätzungen mittels hypothesengeleiteter standardisierter Fragen erhoben werden, nimmt die qualitative Teilstudie die sozialen Mikroprozesse in den Kollegs genauer in den Blick und lässt den Akteuren mehr Möglichkeiten zu Äußerungen. Im Sinne eines Komplementaritätskonzepts haben wir insbesondere in gemeinsamen Diskussionen der Ergebnisse versucht, Befunde aus den qualitativen Fallporträts mit quantitativen Daten zu spiegeln. Versuche, unterschiedliche methodische Zugänge bei der Untersuchung eines Gegenstandes zu verknüpfen, werden üblicherweise als Triangulation bezeichnet.

236 Vgl. Krüger/Pfaff 2004.

Bei der im Folgenden vorgestellten Verknüpfung qualitativer und quantitativer Forschungszugänge und Ergebnisse folgen wir – wenigstens im Prinzip – dem sogenannten Phasenmodell.<sup>237</sup> Normalerweise wird in diesem Modell eine qualitative Studie zur Exploration des Untersuchungsgegenstands und zur Entwicklung von Kategorien und Hypothesen einer quantitativen Befragung zeitlich vorgelagert. Da wir dies aufgrund der kurzen Laufzeit der durchgeführten Evaluationsstudie nicht leisten konnten, haben wir stattdessen ein Phasenmodell simuliert. D.h., wir haben auf der Basis der Resultate der qualitativen Teilstudie Hypothesen formuliert, die wir anschließend gestützt auf den quantitativen Datensatz geprüft haben. Ausgewählte Ergebnisse zu dieser Variante der Verbindung qualitativer und quantitativer Forschungszugänge werden im Folgenden am Beispiel von fünf Themenfeldern vorgestellt.

## **4.2 Ergebnisse der Triangulation**

Die qualitative Analyse hat mit den Themenfeldern »Standorte und Kooperation«, »Interdisziplinarität und Kommunikation«, »Hochschulbindung und Partizipation«, »Zeitliche Belastung durch zusätzliche Tätigkeiten« und »Wirkungen der Kollegs in die Gewerkschaften« fünf sensible Bereiche der Kollegarbeit herausgearbeitet. Wir versuchen im Folgenden, diese Felder quantitativ zu bewerten.

### **4.2.1 Kollegs an mehreren Standorten und Kooperation der Doktoranden und Doktorandinnen**

Im Rahmen der Auswertung der zehn in die qualitative Teilstudie einbezogenen Kollegs hatte sich in der Tendenz gezeigt, dass sich eine Beteiligung mehrerer Hochschulstandorte an der Kollegarbeit eher negativ auf die Kommunikation und Kooperation zwischen den Doktoranden in den jeweiligen Kollegs auswirkt. Daraus haben wir die Hypothese abgeleitet: Je mehr Standorte in die Kollegarbeit eingebunden sind, desto schwieriger gestaltet sich die Kommunikation und Kooperation zwischen den Doktoranden.

Ausgehend von dieser Vermutung haben wir, basierend auf den Resultaten der quantitativen Befragung der Kollegiaten, eine Mehrebenenanalyse zur Ko-

237 Vgl. ebd. 2004.

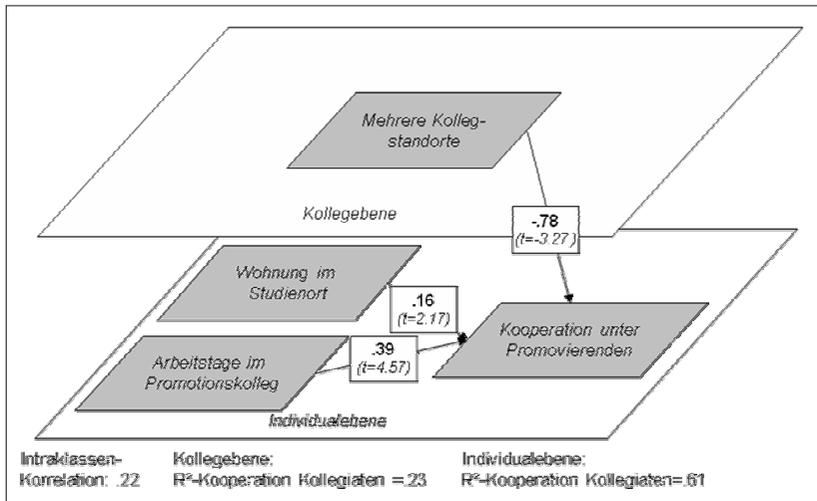
operation zwischen den Promovenden durchgeführt.<sup>238</sup> Voranalysen zeigen, dass gut ein Fünftel der Variation in Bezug auf die Kooperation auf Ebene der Kollegs zu verorten ist ( $ICC=.22$ ), d.h., wengleich einzelne Promovenden innerhalb aller Kollegs durchaus (mehr oder weniger) kooperieren, so gibt es Kollegs, in denen die Doktoranden systematischer und häufiger miteinander arbeiten als in anderen. Um die Gründe für unterschiedliche Frequentierung aufzudecken, wurde auf Kollegebene eine Variable eingeführt, die anzeigt, wenn die Kollegs mehr als einen Standort haben. Auf Individualebene wurden Variablen eingeführt, die anzeigen, ob die Promovenden im Studienort leben oder woanders eine Wohnung haben sowie eine Variable für die Arbeitstage pro Woche, die die Promovenden im Kolleg sind.

Die Ergebnisse der quantitativen Analyse bestätigen die Hypothese aus der qualitativen Teilstudie: Promovenden von Promotionskollegs mit mehreren Standorten kooperieren deutlich seltener (-.78) als ihre Kommilitonen von Kollegs, die einen Standort haben. Weitere Ergebnisse sind, dass Promovenden, die im Kollegstandort wohnen, häufiger mit ihren Mitkollegiaten zusammenarbeiten (.16) als Promovenden, die außerhalb des Studienortes wohnen. Deutlich bedeutsamer als der Wohnort allerdings ist, wie häufig die Promovenden in der Woche in den Kollegs anwesend sind (.39).

Strukturell betrachtet lässt sich aus den Ergebnissen ableiten, dass Promotionskollegs – aus Perspektive der Kooperation unter den Doktoranden – an einen Ort gebunden sein sollten, die Promovenden nach Möglichkeit im Studienort leben und möglichst viele Arbeitstage in der Woche in den Räumlichkeiten der Kollegs anwesend sein sollten. Werden diese Bedingungen nicht erfüllt, so sollte zumindest ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, dass die Promovenden genügend Gelegenheiten zur Kooperation haben.

238 Aufgrund der besonderen Ausbildungssituation des Kollegs an der Fernuniversität Hagen wurde dieses für die Analyse ausgeschlossen.

**Abb. 22: Modell zur Erklärung der Kooperation der Promovierenden mithilfe struktureller Bedingungen; (Promovendenangaben; N=135; 26 Kollegs)**

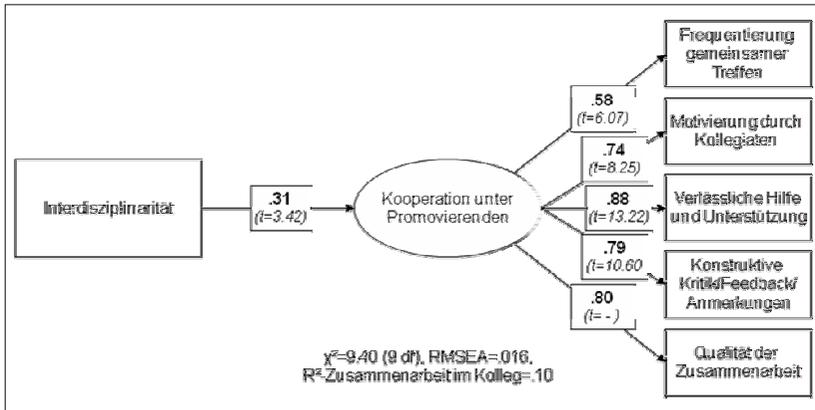


#### 4.2.2 Interdisziplinäre Breite und inhaltlicher Austausch der Doktoranden

Bei der Auswertung der Gruppendiskussionen der qualitativen Studie insbesondere mit den Doktoranden zeigte sich, dass bei einigen Kollegs die interdisziplinär zu breite Streuung der Dissertationsthemen eine inhaltliche Kooperation der Doktoranden eher behindert. Aufgrund dieses Ergebnisses formulierten wir die Vermutung, dass eine zu breite interdisziplinäre thematische Anlage der Kollegs eher weniger inhaltlichen Austausch zwischen den Promovierenden ermöglicht.

Zur Prüfung dieser Hypothese wurden die Antworten der Kollegiaten auf die Frage, welchen Stellenwert Interdisziplinarität an ihren Kollegs hat, in Beziehung zur Zusammenarbeit und Kooperation im Kolleg gesetzt. Zur Quantifizierung des inhaltlichen Austausches unter den Kollegiaten, wurde, basierend auf ihren Einschätzungen zu Fragen, wie oft sie sich mit ihren Mitpromovenden treffen, wie sie die Zusammenarbeit beurteilen, ob sie sich gegenseitig motivieren und sich gegenseitig mit Rat und Tat zur Seite stehen, eine latente Variable modelliert (fünf Variablen,  $\alpha=.84$ ).

**Abb. 23: Modellierung des Zusammenhangs zwischen Interdisziplinarität und Kooperation (Promovendenangaben; N=165)**



Das Ergebnis der quantitativen Analyse widerspricht der formulierten Hypothese. So kooperiert ein Promovend besonders häufig, wenn er in einem interdisziplinär angelegten Kolleg tätig ist. Wie lässt sich nun dieser Widerspruch zwischen den Resultaten aus der qualitativen und quantitativen Teilstudie erklären? Eine Ursache für diese differenten Ergebnisse könnte in der Tatsache liegen, dass man mit quantitativen Befragungen eher allgemeine Einstellungstrends zum Themenfeld der Interdisziplinarität erfasst, während in der qualitativen Teilstudie eher eine Nahsicht und subjektive Deutungsmuster zu diesem Thema untersucht werden. Außerdem ist womöglich auch die These aus dem qualitativen Material zu scharf formuliert, denn tatsächlich schienen sich die negativen Einschätzungen der Promovenden nicht gegen Interdisziplinarität per se auszusprechen, sondern lediglich gegen ein zu großes Ausmaß fachlicher Unterschiedlichkeit.

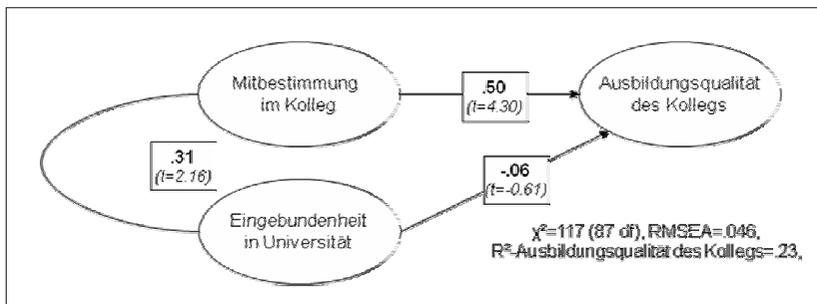
#### **4.2.3 Einbindung der Doktoranden in die Hochschule sowie Partizipation im Kolleg und Zufriedenheit**

Bei der Auswertung der Gruppendiskussionen mit den Doktoranden wurden zum Thema Zufriedenheit der Promovierenden zwei Trends deutlich, die jeweils in Hypothesen für die quantitative Prüfung übersetzt wurden. Zum einen wurde von uns vermutet, dass eine gute Einbindung in die jeweilige Hochschule auch die Zufriedenheit mit dem Kolleg verbessert.

Hierzu wurden die Mitbestimmung im Kolleg, die Einbindung der Promovenden in die Universität und die Ausbildungsqualität als latente Variablen modelliert, wobei die Ausbildungsqualität als abhängige Variable durch die beiden anderen vorhergesagt wurde.

- Zur Messung der Mitbestimmung im Kolleg wurden die Promovenden nach den Einflussmöglichkeiten bei der Zielsetzung von Forschungsschwerpunkten, der Anschaffung von Sachmitteln und Ausstattungsgegenständen, der Gestaltung von Veranstaltungen und Studienseminaren, der Einstellung von studentischen Hilfskräften, der Einladung von Wissenschaftler und den Besuchen von Tagungen gefragt (sieben Variablen,  $\alpha = .79$ ).
- Einbindung der Promovenden in die Universität wurde erfasst, indem die Promovierenden gebeten wurden einzuschätzen, ob sie Lehrveranstaltungen anbieten, in Forschungsprojekten mitarbeiten, wissenschaftliche Dienstleistungen (Bibliotheksbetreuung, Gerätewartung etc.) tätigen und in universitären Gremien mitwirken (vier Variablen,  $\alpha = .56$ ).
- Die Ausbildungsqualität des Kollegs umfasst die Facetten stimulierendes Lernumfeld, gute Forschungsarbeit, hohe Ausbildungsqualität, ausgezeichnetes Betriebsklima (4 Items,  $\alpha = .86$ ).

**Abb. 24: Vorhersage der Ausbildungsqualität durch die Mitbestimmung im Kolleg und die Eingebundenheit in die Universität (Promovendengaben; N=166)**



Das Ergebnis der quantitativen Analyse zeigt, dass die individuellen Einbindung in die jeweilige Universität in Bezug auf die Ausbildungsqualität keine Erklärungskraft hat ( $r=-.06$ ). Aufgrund der quantitativen Analyse konnte diese Hypothese somit nur bedingt bestätigt werden.

Ganz anders stellt sich hingegen das Ergebnis zur zweiten quantitativ geprüften Hypothese dar, die den Zusammenhang zwischen der Partizipation an der Kollegarbeit und der Zufriedenheit der Promovierenden im Kolleg in den Blick nimmt. Je größer die Mitbestimmung im Kolleg ist, desto besser wird die Qualität des Kollegs beurteilt ( $r=.50$ ).

Weitere Berechnungen zum Thema Partizipation im Kolleg zeigten zudem, dass sich die Mitbestimmung bei der Kollegarbeit auch positiv auf den Erwerb von Schlüsselkompetenzen, wie etwa Organisationsfähigkeit und Präsentationsfähigkeit, bei den Promovierenden auswirkt.

#### **4.2.4 Zeitliche Belastungen neben der Dissertation und Promotionsdauer**

Auf der Basis der Auswertung der Gruppendiskussionen insbesondere mit den Promovierenden wurde die allgemeine Hypothese formuliert, dass es eine zu starke außeruniversitäre und universitäre Arbeitsbelastung zur Verzögerung bei der Abgabe der Promotion führt. Zur Prüfung dieser Vermutung werden zwei Ansätze gewählt. Zum einen wurde betrachtet, welche Gründe die Promovenden dafür angaben, dass sie ihre Dissertation phasenweise unterbrochen haben. Zum anderen wurde der Zusammenhang zwischen der Mitarbeit in Gremien, dem Halten von Lehrveranstaltungen sowie der Mitarbeit in Forschungsprojekten und der realen Studiendauer geprüft. Bei der Auswertung der Daten zeigten sich zwei interessante Ergebnisse.

Von den Promovierenden, die ihre Dissertation unterbrochen haben, sind die universitäre Arbeitsbelastung (28,4 Prozent) und die berufliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule (25,9) neben der Kindererziehung die häufigsten Gründe für die Unterbrechung (vgl. Abb. 2). Offenbar führt diese hohe Arbeitsbelastung dazu, dass die Doktoranden nicht kontinuierlich an ihren Promotionsvorhaben arbeiten können. Aus der Sicht der Unterbrecher kann die formulierte Hypothese somit als bestätigt angesehen werden.

Anders sind hingegen die Ergebnisse der Analyse, bei der die Durchführung von Lehrveranstaltungen und die Mitarbeit in Forschungsprojekten auf die Studiendauer bei allen Befragten regressiert wurden. Die Koeffizienten unterscheiden sich nicht signifikant von null. D.h., es hat keinen Einfluss auf die Studiendauer, ob die Promovierenden in Lehre und Forschungsprojekten zusätzlich belastet sind. Oder man könnte es auch positiver formulieren, dass sie durch Forschungsprojekte

und auf die Dissertation bezogene Lehrveranstaltungen Impulse für ihre Arbeiten erhalten, die die Promotionsdauer nicht verzögern.

#### 4.2.5 Wirkungen der Kollegs in die Gewerkschaften aus der Sicht der Doktoranden und Doktorandinnen

Bereits auf der Basis der Ergebnisse der qualitativen Auswertungen der Gruppendiskussionen mit den Promovierenden wurde deutlich, dass sie die Wirkungen der Kollegs in die Gewerkschaften eher skeptisch beurteilten, allenfalls von Kontakten von einzelnen Doktoranden mit verschiedenen Gewerkschaften berichteten. Wir haben nun diese Vermutung von der geringen Wirkung der Kollegs in die Gewerkschaften im Rahmen deskriptiver quantitativer Berechnungen geprüft.

**Tab. 19: Häufigkeit in der Informationen über die Gewerkschaft/HBS im Kolleg verteilt werden (Promovendenangaben, N=162)**

Wurden regelmäßig Informationen über gewerkschaftliche/HBS Aktionen, Informationsschreiben etc. über das Kolleg verteilt?					Prozent Absolut
nie oder fast nie	seltener als einmal im Monat	ungefähr einmal im Monat	Mehrmals im Monat	Mehrmals in der Woche	
46.6 % 76	22.1 % 36	17.8 % 29	12.3 % 20	1.2 % 2	

Die Ergebnisse der Auswertung zu Informationen über gewerkschaftliche/HBS-Aktionen machen deutlich, dass nur rund 30 Prozent der Befragten angaben, einmal oder mehrmals im Monat würden solche Informationsmaterialien in den Kollegs verteilt.

**Tab. 20: Häufigkeit in der gewerkschaftliche Themen im Kolleg besprochen werden (Promovendenangaben, N=162)**

Wurden gewerkschaftliche Themen im Kolleg angesprochen/diskutiert?					Prozent Absolut
nie oder fast nie	seltener als einmal im Monat	ungefähr einmal im Monat	Mehrmals im Monat	Mehrmals in der Woche	
45.1 % 73	32.1 % 52	16.0 % 26	4.9 % 8	1.9 % 3	

Noch ungünstiger fallen die Ergebnisse zu den Diskussionen über gewerkschaftliche Themen in den Kollegs aus. Weniger als ein Viertel der Befragten gaben an, wenigstens ein Mal im Monat über gewerkschaftliche Fragestellungen zu sprechen. Diese Resultate sind auf den ersten Blick überraschend, da gleichzeitig die Hälfte der befragten Promovierenden aus den Kollegs angibt, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein. Allerdings zeigen weitere quantitative Auswertungen in der Gruppe der Promovierenden auch, dass sie zwar mehrheitlich eine sehr positive Einstellung zur Arbeit der Gewerkschaften haben, die faktische Beteiligung an gewerkschaftlichen Aktivitäten aber nur gering ist. Diese Diskrepanz kann allerdings nicht besonders überraschen, so ist die eher lockere Verbindung zwischen der Einstellung von Personen und deren Handeln aus anderen Bereichen, wie etwa beim politischen Engagement, Umweltschutz, Rassismus seit Langem wohlbekannt.<sup>239</sup>

239 Vgl. Fishbein/Ajzen 1975; Ajzen 2005.



## **5 Empfehlungen zur Reform der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung**

Nachdem wir in den vorangegangenen Kapiteln dieses Berichtes einige ausgewählte zentrale Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Teilstudie unserer Evaluationsuntersuchung vorgestellt haben, wollen wir abschließend auf der Basis der Befunde eine Reihe von Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeit und der Rahmenbedingungen der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung formulieren. Dabei beziehen wir diese Empfehlungen auf die drei unterschiedlichen Adressatengruppen bzw. institutionellen Träger von Kollegs: (1) auf die Beteiligten an den Kollegs selber, (2) auf die Universitäten, an denen Kollegs angesiedelt sind, und (3) auf die Hans-Böckler-Stiftung und die beteiligten Gewerkschaften.

Während eine Evaluation die Aufgabe hat, Grundlagen für Entscheidungen zu liefern, geht die Formulierung von Empfehlungen einen Schritt über einen Evaluationsauftrag hinaus: Hier werden Ideen für mögliche zukünftige Entscheidungen beschrieben. Sie basieren auf den Ergebnissen einer empirischen Studie, aber sie haben dennoch einen subjektiven Charakter. Empfehlungen reflektieren Probleme, die wir im Verlauf der Evaluation gesehen haben. Maßnahmen, die wir empfehlen, beschreiben lediglich Möglichkeiten, wie diesen Herausforderungen begegnet werden kann. Die Empfehlungen erfüllen dann ihren Zweck, wenn die Adressaten sie diskutieren und auf dieser Basis Entscheidungen treffen. Auch der Verzicht auf Veränderung ist eine Entscheidung.

### **5.1 Empfehlungen für die Verbesserung der Gestaltung der Kollegs**

#### **(a) Selbstbild und Außendarstellung**

Wichtig bei der Einrichtung von Kollegs ist nicht nur, dass ein klares thematisches, sondern auch ein eindeutiges konzeptionelles Profil formuliert wird. So muss in einem Antrag deutlich werden, ob nur ein Promotionskolleg gegründet werden soll, oder ob und ggf. wie es in eine Graduiertenschule eingebunden werden bzw. mit einem Promotionsstudiengang verknüpft werden soll. Haben Kollegs nur den Charakter eines Appendix von Studiengängen, so können sich die Promovierenden

– das haben zwei Fallstudien gezeigt – nicht im Rahmen einer Kollegstruktur eindeutig verorten.

Wir haben viele Indizien dafür gefunden, dass Kollegs stärker in die Universität und die »scientific community« hinein wirken könnten. Einige vorbildliche Aktivitäten sind die Durchführung von Fachkonferenzen oder das Abhalten von Ringvorlesungen. Wichtig ist aber auch, dass für die Doktoranden, die nach erfolgter Promotion eine Leitungsfunktion in einem praktischen Berufsfeld erwerben wollen, die verschiedenen Praktikumsprogramme der HBS in den Kollegs bekannt gemacht und vor allem durch die Promovierenden genutzt werden.

Nicht nur für neue, auch für laufende Kollegs dürfte es positiv sein, eine optisch ansprechende und stets aktuelle Internetpräsentation zur Außendarstellung der Kollegs zu realisieren. Diese sollte wenigstens Informationen zur Vita und Forschungsschwerpunkten der beteiligten Professoren, zu den Lebensläufen, Exposés, Publikationen, Vorträgen der Promovierenden sowie zu aktuellen Kollegterminen bereitstellen. Allgemein gesprochen: Es sollte an Maßnahmen gedacht werden, die auf die Verbesserung externer Kommunikation zielen. Außerdem sollte die virtuelle Kommunikation zwischen den Kollegs verbessert werden.

### **(b) Organisation, Transparenz und Kommunikation**

Wichtig ist bei der Neueinrichtung von Kollegs, dass die beteiligten Professoren und Promovierenden in ersten Gesprächsrunden ihre jeweiligen Erwartungen an das Kolleg und an alle Beteiligten im Kolleg formulieren und aufeinander abstimmen. Dies gilt sowohl für die Inhalte als auch für die organisatorischen Abläufe im Kolleg.

Außerdem sollten partizipative Strukturen im Kolleg institutionalisiert werden. Dazu gehören neben einem Kollegsprecher sowie der Wahl eines Sprechers der Promovierenden vor allem die Mitbestimmung der Kollegiaten bei der Auswahl der Themen der Seminarangebote, der Gastreferenten, der Tagungen und Workshops. Außerdem hat unsere Evaluation auch gezeigt, dass die Doktoranden die Expertise aller an einem Kolleg beteiligten Hochschullehrer noch besser nutzen könnten. Hierfür sollte Strukturen oder Anreize geschaffen werden. Die Kollegs müssten mehr Opportunitäten dafür schaffen, dass sich innerhalb ihrer Strukturen – und fast unsichtbar – nicht doch das klassische Lehrlingsmodell durchsetzt. In einigen Kollegs ist zur Gegensteuerung z.B. das Modell einer Tandem-Betreuung erfolgreich erprobt worden.

Wenn Studierende in den universitären Kontext durch Lehre eingebunden werden, ist darauf zu achten, dass diese Aktivitäten in Zusammenhang mit dem Thema der Arbeit stehen. So ist nicht nur gewährleistet, dass Kollegiaten wichtige Lehrerfahrungen sammeln können, es ist auch gesichert, dass diese – für Anfänger immer – sehr aufwändige Aktivität die Dauer der Promotionsphase nicht – oder wenigstens nur in vertretbarem Ausmaß – negativ beeinflusst. Lehre, die aus dem Kolleg hervorgeht, kann im Übrigen die Bekanntheit des Kollegs steigern.

### **(c) Studienprogramme**

Auf der Basis der Ergebnisse der quantitativen Teilstudie wurde deutlich, dass aus Sicht der Promovierenden ein optimales Studienprogramm maximal 15 Stunden pro Monat, d.h. zwei Studientage, zeitlich in Anspruch nehmen sollte. Besonders relevant sind in diesem Zusammenhang Methodenseminare, die in etwa 40 Prozent des gesamten Studienprogramms ausmachen sollten. Auch Sommerschulen mit einem Schwerpunkt auf der Auswertung von empirischem Material aus den Dissertationen, Klausurtagungen und Lektürekurse wurden von den Promovierenden besonders nachgefragt. Ergänzend könnte man noch hinzufügen, dass Kollegs für die interne Studienorganisation auch das Internet besser nutzen könnten, indem sie z.B. Abstracts als E-Journals ins Internet stellen oder Literaturdatenbanken gemeinsam aufbauen und nutzen.

Hingegen wurden Promotionstudiengänge im Rahmen der qualitativen Teilstudie eher ambivalent beurteilt. Ihre Einrichtung erweist sich demnach nur dann als sinnvoll, wenn sie als Weiterbildungsstudiengänge für Promovierende mit einem methodischen oder theoretischen Nachqualifizierungsbedarf konzipiert werden.

### **(d) Interdisziplinarität und Internationalität**

Insgesamt werden die interdisziplinäre thematische Anlage und der interdisziplinäre Austausch in den Kollegs von den Promovierenden vor allem im Rahmen der quantitativen Teilstudie sehr positiv beurteilt. Interdisziplinarität hat jedoch auch Grenzen, wenn die beteiligten Fachdisziplinen und die Themen in den Kollegs zu sehr streuen und eine produktive inhaltliche Kommunikation zwischen den Promovierenden eher verhindern als ermöglichen. Es muss gesichert sein, dass trotz der verschiedenen Perspektiven, die unterschiedliche Fächer einbringen, entweder inhaltliche oder methodische Klammern dem Kolleg eine gewisse Identität sichern. Gleichmaßen sollte auf den »richtigen Abstand« der Themen der

Dissertationsschriften geachtet werden: Wissenschaftliche Kommunikation sollte möglich bleiben, Konkurrenz durch zu große Nähe muss vermieden werden.

Noch zu wenig ausgeprägt ist die internationale Ausrichtung in den bisherigen Promotionskollegs, auch wenn einzelne Kollegs bereits internationale Themen aufgreifen und internationale Fachtagungen durchführen. Dieser Schwerpunkt könnte bei der Neueinrichtung von Kollegs noch deutlich verstärkt werden. Dazu würden auch Seminare der Kollegs (und der HBS) gehören, die die Promovierenden auf die Erstellung englischsprachiger Publikationen und Vorträge vorbereiten.

## **5.2 Empfehlungen an die Universitäten mit HBS-Promotionskollegs**

### **(a) Grundausstattung und Infrastruktur**

Die Universitäten müssen neu eingerichteten Promotionskollegs der HBS eine ausreichende Infrastruktur bereitstellen. Dazu gehören Räume und Arbeitsplätze für die Kollegiaten, Computer und technische Geräte für die Durchführung von Forschungsvorhaben, finanzielle Mittel für Gastvorträge, Workshops und studentische Hilfskräfte sowie die Finanzierung oder wenigstens die Teilfinanzierung einer Post-Doc-Stelle für einen promovierten Nachwuchswissenschaftler, der zugleich die Organisation des Kollegbetriebs mit übernehmen kann.

### **(b) Anerkennung der Lehre und Einbindung in Graduiertenschulen**

Die bislang zumeist zusätzlich von den Hochschullehrerinnen in den Kollegs durchgeführten Lehrveranstaltungen müssen von den Universitäten auf das offizielle Lehrdeputat der Professoren angerechnet werden, da sie momentan für ihr zusätzliches Engagement in den Kollegs nicht honoriert, sondern eher bestraft werden. Außerdem müssten die Promotionskollegs der HBS in die sich gegenwärtig an einer Reihe von Universitäten etablierenden Graduiertenschulen institutionell integriert werden. Dadurch könnten die Promovierenden in den HBS-Kollegs zugleich an den zusätzlichen Lehrangeboten dieser Graduiertenschulen (z.B. Sprachkurse, Seminare zur Hochschuldidaktik) partizipieren.

### **(c) Anerkennung der Kollegfelder als eingeworbene Drittmittel**

Im Gegensatz zu den Graduiertenkollegs der DFG werden gegenwärtig die für die HBS-Kollegs eingeworbenen Finanzmittel von den Universitäten nicht als

Drittmittel in der leistungsbezogenen Mittelverteilung anerkannt. Universitätsverwaltungen sollten darüber nachdenken, wie diese wenig motivierende Situation auch zu ihrem Nutzen geändert werden könnte (vgl. auch 5.3 e).

### **5.3 Empfehlungen an die Hans-Böckler-Stiftung bzw. die Gewerkschaften**

#### **(a) Kommunikation mit den Kollegs**

Es zeigt sich, dass die Verbindungen zwischen Kolleg und Stiftung durchaus verbessert werden könnten. Hier ist z.B. daran zu denken, die Internetpräsentation der HBS auch zur Kommunikation mit Kollegs und zu nutzen und ihnen hier ein Forum zu geben, sich zu präsentieren. Dies könnte in Form einer Infobörse geschehen.

Auch ist es zu empfehlen, die Kommunikation zwischen Hochschullehren und Stiftung zu verbessern. Betreuer sollten regelmäßig erfahren, wie lange ihre Kollegiaten noch gefördert werden. Der Blick auf die Förderungsdauer könnte helfen, die Bearbeitungszeiten zu verkürzen.

Bedeutender Befund ist, dass die Beziehungen zwischen den Kollegs und den Gewerkschaften allenfalls locker sind. Die Kollegs könnten durch Präsentation ihrer Arbeit oder inhaltlicher Angebote dazu beitragen, sich für Gewerkschaften interessant zu machen. Umgekehrt sollten die Einzelgewerkschaften aufgefordert werden, die Bedeutung der Kollegs für ihre Arbeit zu reflektieren. Sie sollten prüfen, ob sie hier nicht über ein akademisches Potenzial verfügen, das sie in der Vergangenheit nur suboptimal genutzt haben. Die gewerkschaftliche Orientierung der Kollegiaten dürfte die Stärkung der Verbindung ermöglichen. Ein interessanter und empirisch gut gesättigter Befund der Evaluationsstudie besagt, dass die Gewerkschaften es versäumen, die Kollegiaten nach der Aufnahme in die Förderung gewerkschaftlich stärker einzubinden. Auch wenn gewerkschaftliche Arbeit und die Forschungsarbeit in Kollegs unterschiedlichen Logiken und Semantiken folgen, so ist es doch bemerkenswert, dass die Gewerkschaften ihre kollegbezogene Arbeit mit dem Abschluss des Aufnahmeverfahrens beenden. Auch eine bessere Information der Betreuer über den gewerkschaftlichen Kontext könnte für die Zusammenarbeit im Kolleg förderlich sein.

## **(b) Aufnahme- und Auswahlverfahren**

Insbesondere die Fallanalysen in der qualitativen Teilstudie haben verdeutlicht, dass in den vergangenen Jahren die Kooperation zwischen der Wissenschaft und dem Promotionsauswahlausschuss der HBS im Kontext der Aufnahmeverfahren nicht optimal funktioniert hat. Von Kollegs nicht erwartete Ablehnungen von Bewerbern können zu erheblichen Belastungen beim Aufbau eines Kollegs führen. Zeitliche Verzögerungen bzw. ein zerfaserter Beginn haben offenbar negative Folgen. Es führt in Kollegs auch zu erheblichen Verstimmungen, wenn der Eindruck entsteht, dass die wissenschaftlichen Kriterien bei der Stipendienvergabe in den Hintergrund geraten. Hier wäre erstens zu empfehlen, den begonnenen Prozess fortzusetzen, dass Mitglieder des Promotionsauswahlausschusses bereits an der Vorauswahl der Kandidaten in den Kollegs beteiligt werden, damit bereits hier die Kriterien des gesellschaftlichen Engagements hinreichend berücksichtigt werden. Zweitens wäre zu prüfen, ob die Kollegs bei den Kandidatenvorschlägen für die HBS – trotz des damit verbundenen hohen Aufwandes für Hochschullehrer – zusätzlich zwei bis drei »Reservebewerber« aussuchen, die gegebenenfalls als Nachrücker fungieren können. Auch der Vorschlag, das bisherige Verfahren umzukehren und zunächst das gesellschaftliche und gewerkschaftliche Engagement von den Gewerkschaften und der Stiftung prüfen zu lassen, kann als Diskussionsanregung verstanden werden. Wesentlich dürfte jedoch sein, dass Gründe für die Ablehnung von Bewerbern transparent gemacht und von der HBS den Kollegs mitgeteilt werden.

Die Indizien dafür, dass der Anteil der Kollegiaten aus nicht-akademischen Milieus überdurchschnittlich hoch ist, stehen auf wackeligen Füßen. Aber diese Situation könnte zukünftig Anlass sein, systematischer in Richtung auf sozialen Chancenausgleich hinzuwirken. So könnte – wenigstens im Falle gleich qualifizierter Bewerber um knappe Plätze – überlegt werden, die soziale Herkunft als Entscheidungskriterium heranzuziehen. Diese Strategie hat sich in der beruflichen Förderung von Frauen durchaus als erfolgreich erwiesen. Auch könnte überlegt und geprüft werden, ob eine Ausschreibung der Stipendien in anderen als den »klassischen« Medien für akademische Positionen womöglich solche Kandidaten besser erreicht, die nicht wie selbstverständlich hier nach Stellen und beruflichen Optionen suchen.

### **(c) Organisation, Konfliktmoderation und Evaluation**

Die HBS sollte ein Organigramm zu den formalen Abläufen in Kollegs erstellen. Solch ein Organigramm wäre nicht nur für die Neueinrichtung von Kollegs hilfreich, sondern würde auch bei Kollegverlängerungen allen Beteiligten als Orientierungshilfe dienen können.

Falls Konflikte in Kollegs auftreten, sollte die HBS nicht direkt, sondern indirekt eingreifen, in dem sie z.B. ein Gespräch mit einem neutralen Schlichter arrangiert und alle Beteiligten »an einen Tisch holt«.

Es dürfte sich aus Sicht der Stiftung als sinnvoll erweisen, Kollegs mit einem Kurzfragebogen bereits nach einem Jahr zu evaluieren, um eine erste Bilanz ziehen und bei Bedarf intervenieren zu können. Die Fragen an die Promovierenden konnten sich z.B. auf Aspekte wie die Betreuungssituation oder die Zufriedenheit mit den Veranstaltungen beziehen.

Insgesamt entstand im Kontext der Evaluation der Eindruck, dass die Arbeit der Kollegs, seitens der Stiftung besser dokumentiert werden könnte. Es scheint wichtig, solche Daten zu ermitteln, die helfen könnten, Erfolg oder Misserfolg besser erklären oder die Besonderheiten der HBS-Kollegs besser darstellen zu können. Es muss aber streng darauf geachtet werden, dass die Datenerstellung für die Kollegs nicht zur Belastung wird,

### **(d) Studienprogramme**

Die Seminarangebote der HBS sollten vor allem jene Themen aufgreifen, die von den Promovierenden gewünscht werden, die aber von den einzelnen Kollegs nicht angeboten werden können. Dazu gehören Themen wie etwa die Beantragung von Forschungsgeldern, Publizieren in englischer Sprache, Rhetorikseminare, Schreibwerkstätten, Medienpräsentationen, Berufseinmündung für Doktoranden, Hochschuldidaktik. Außerdem sollte die HBS eine Broschüre zu ihren Seminarangeboten auch den Hochschullehrern in den Kollegs zur Verfügung stellen, damit es nicht zur unnötigen Doppelung von Lehrangeboten kommt.

### **(e) Finanzen**

Neben der bei der HBS bereits üblichen finanziellen Grundausstattung für die Kollegs sollte auch über eine Ko-Finanzierung von Post-Doc-Stipendien (vgl. 5.2 a) nachgedacht werden, da ohne eine solche Stelle die Organisation des Kollegbetriebes nur schwer zu gewährleisten ist. Der Stelleninhaber könnte auch im Rahmen der oben angesprochenen besseren Dokumentation tätig werden. Außer-

dem würde die Stiftung mit der Einrichtung einer solchen Stelle zugleich auch eine wichtige Aufgabe bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlern nach der Promotion übernehmen.

In Abstimmung mit dem BMBF müsste auch die Mittelzuweisung für die Stipendien geändert werden (s. 5.2 c), damit diese Gelder von den Universitäten als Drittmittel anerkannt werden. Hier wäre es Aufgabe der Stiftung, intensiv nach solchen Möglichkeiten zu recherchieren.

Außerdem sollte die HBS darüber nachdenken, wie sie mit Kollegs umgeht, die sich nach einer Evaluation als wenig effektiv erwiesen haben oder bei denen keine deutlich sichtbare Kollegstruktur eingerichtet wurde. Gegebenenfalls notwendige Sanktionen müssen aber an die Bedingung geknüpft sein, dass verbindliche und gut überprüfbare Standards vorgegeben sind. Außerdem muss gesichert sein, dass die aussichtsreichen Vorhaben einzelner Kollegiaten nicht unter Problemen leiden, die sie nicht erzeugt haben.

## 6 Literaturverzeichnis

- Ajzen, I.: Attitudes, personality, and behavior. Milton-Keynes, 2005.
- Austin, A. E.: Preparing the Next Generation of Faculty: Graduate School as Socialization to the Academic Career. In: Journal of Higher Education Nr. 1, 2002, S. 94-122.
- Backhaus, K./Erichson, B./Plinke, W./ Weiber, R. (Hrsg.): Multivariate Analysemethoden, Berlin, 2006.
- Becker, R./Lauterbach, W. (Hrsg.): Bildung als Privileg: Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit, Wiesbaden, 2007.
- Bohnsack, R.: Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in die Methodologie und Praxis qualitativer Forschung, Opladen, 2003.
- Bohnsack, R.: Gruppendiskussion. In: Flick, U. u.a. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Reinbek, 2000, S. 369-383.
- Bolhuis, S.: Towards Process-Oriented Teaching for Self-Directed Lifelong Learning: A Multidimensional Perspective. In: Learning and Instruction Nr. 3, 2003, S. 327-347.
- Bornmann, L./Enders, J.: Was lange währt, wird endlich gut. Promotionsdauer an bundesdeutschen Universitäten. In: Beiträge zur Hochschulforschung Nr. 1, 2002, S. 52-73.
- Bortz, J.: Statistik. Für Sozialwissenschaften. Berlin, 1993.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Bonn/Berlin 2007. URL: <http://www.sozialerhebung.de> [19.06.2008].
- Craswell, G.: Deconstructing the skills training debate in doctoral education. In: Higher Education Research & Development Nr. 4, 2007, S. 377-391.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Entwicklung und Stand des Programms »Graduiertenkollegs«. Erhebung 2004, Bonn 2004.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Befragung der Doktorandinnen und Doktoranden der Graduiertenkollegs zur Qualität der Förderung – Erste Ergebnisse, Bonn, 2002.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (Hrsg.): Survey on the Quality of Graduate Studies in the Graduiertenkollegs of the DFG, Bonn, 2001.

- Ditton, H.: Mehrebenenanalysen. Grundlagen und Anwendungen des Hierarchisch Linearen Modells, Weinheim, 1998.
- Eder, F.: Schul- und Klassenklima. In: Rost, D. H. (Hrsg.): Handwörterbuch Pädagogische Psychologie, Weinheim, 2006, S. 622-631.
- Enders, J.: Promovieren als Prozess – Die Förderung von Promovierenden durch die Hans-Böckler-Stiftung. Ergebnisse einer Befragung, Düsseldorf, 2005.
- Fiedler, W./Hebecker, E.: Promotionskrisen und ihre Bewältigung. In: Neues Handbuch Hochschullehre, Berlin, 2005, S. 1-16.
- Fishbein, M./Ajzen, I.: Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research, 1975.
- Flick, U. (Hrsg.): Qualitative Evaluationsforschung, Reinbek, 2006.
- Flick, U.: Triangulation in der qualitativen Forschung. In: Flick, U. u.a. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Reinbek, 2000, S. 309-318.
- Gardner, S. K.: »What's Too Much and What's Too Little?«: The Process of Becoming an Independent Researcher in Doctoral Education. In: Journal of Higher Education Nr. 3, 2008, S. 326-350.
- Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen e.V. (GESIS) (Hrsg.): Datenhandbuch ALLBUS 2006, Köln und Mannheim, 2007. URL: <http://www.gesis.org> [22.08.2008].
- Gerhardt, A./Briede, U./Mues, C.: Zur Situation der Doktoranden in Deutschland. Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. In: Beiträge zur Hochschulforschung Nr. 1, 2005, S. 74-95.
- Gruehn, S.: Unterricht und schulisches Lernen: Schüler als Quelle der Unterrichtsbeurteilung, Münster, 2000.
- Grunert, C./Rasch, S.: Gestufte erziehungswissenschaftliche Hochschulausbildung im internationalen Vergleich. In: Kraul, M./Merkens, H./Tippelt, R. (Hrsg.): Datenreport Erziehungswissenschaft, Wiesbaden, 2006, S. 15-41.
- Hein, M./Hovestadt, G./Wildt, J.: Forschen Lernen, Düsseldorf, 2005.
- Hopf, C.: Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Flick, U. u.a. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Reinbek, 2000, S. 349-359.
- Hox, J.: Multilevel Analysis. Techniques and Applications, Mahwah, 2002.
- Kerst, C./Rauschenbach, T./Wolter, A./Züchner, I.: Studierende. In: Tillmann, K.-J./Rauschenbach, T./Tippelt, R./Weishaupt, H. (Hrsg.): Datenreport Erziehungswissenschaft 2008, Opladen, 2008, S. 41-58.

- Kline, R.: Principles and practice of structural equation modeling, New York, 2005.
- Krüger, H.-H./Fabel-Lamla, M.: Promotionskollegs und Graduiertenzentren – Standards für die Strukturierung der Doktorandenphase. In: Gogolin, I. u.a. (Hrsg.) Standards und Standardisierungen in der Erziehungswissenschaft 4. Beiheft der Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Wiesbaden, 2005, S. 175-194.
- Krüger, H.-H./Pfaff, N.: Triangulation quantitativer und qualitativer Zugänge in der Schulforschung. In: Helsper, W./Böhme, J. (Hrsg.): Handbuch der Schulforschung, Wiesbaden, 2004, S. 159-182.
- Krüger, H.-H. u.a.: Wege in die Wissenschaft. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft Nr. 5, 2002, Heft 3, S. 436-454.
- Lenger, A.: Die Promotion. Ein Reproduktionsmechanismus sozialer Ungleichheit, Konstanz, 2008.
- Loehlin, J. C.: Latent Variable Models. An introduction to factor, path, and structural equation analysis, Mahwah, 2004.
- Lüdtke, O./Köller, O.: Mehrebenenanalysen. In: Rost, D. H. (Hrsg.) Handwörterbuch Pädagogische Psychologie, Weinheim, 2006.
- Muthén, L. K./Muthén, B. O.: Mplus. Statistical analysis with latent variables. User's guide, Los Angeles, 2006.
- Nachtigall, C./Kroehne, U./Funke, F./Steyer, R.: (Why) Should We Use SEM? Pros and Cons of Structural Equation Modeling In: Methods of Psychological Research Nr. 2, 2003, S. 1-22.
- Nerad, M.: The PhD in the US: Critisms, Facts, and Remedies. In: Higher Education Policy, Nr. 2, 2004, S. 183-199.
- OECD: Graduiertenstudium im Umbruch. Ein OECD-Bericht, Frankfurt, 1990.
- Pechar, H.: Doktorat neu. Ein österreichischer Blick auf die europäische Reformdebatte. In: Kehm, B. (Hrsg.) Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand, Frankfurt am Main, 2008.
- Rässler, S./Rubin, D. B./Schenker, N.: Incomplete Data: Diagnosis, Imputation, and Estimation. In: de Leeuw, E. D./Hox, J. J./Dillman, D. A. (Hrsg.): International Handbook of Survey Methodology, New York, 2008, S. 370-386.
- Rosen, B. C./Bates, A. P.: The Structure of Socialization in Graduate School. In: Sociological Inquiry Nr. 1, 1967, S. 71-84.

- Sadlak, J. (Hrsg.): Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States. Status and Prospects, Bucharest, 2004.
- Schermelleh-Engel, K./Moosbrugger, H./Müller, H.: Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. In: Methods of Psychological Research Nr.: 2, 2003, S. 23-74.
- Stapleton, L. M.: Analysis of Data from Complex Surveys. In: de Leeuw, E. D./Hox, J. J./Dillman, D. A. (Hrsg.): International Handbook of Survey Methodology, New York, 2008, S. 342-369.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Hochschulen auf einen Blick. Ausgabe 2008, Wiesbaden, 2008. URL: <http://www.destatis.de> [21.08.2008].
- Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Saarbrücken. 15.11. 2002. URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/5459-02.pdf> [10.08.2008].
- Walker, G.: Doctoral Education in the United States of America. In: Higher Education in Europe. Volume 31, 2008, Heft 1, S. 35-43.
- Woodward, D.: A Review of Graduate Schools in the UK. UK Council of Education (eds.), 2004. URL:<http://www.ircset.ie/> [10.08.2008].

## Autorenverzeichnis

Böttcher, Wolfgang: Dr. rer. pol. habil., Professor für Erziehungswissenschaft mit den Schwerpunkten Qualitätsentwicklung und Evaluation an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Kessel, Annetta: studentische Mitarbeiterin im Projekt »Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung«, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Krüger, Heinz-Hermann: Dr. phil. habil., Professor für Allgemeine Erziehungswissenschaft an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Liesegang, Timm: Dipl.-Päd., wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Erziehungswissenschaften an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Schirner, Marie: studentische Mitarbeiterin im Projekt »Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung«, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Strietholt, Rolf: Dipl.-Päd., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Schulentwicklungsforschung an der Technischen Universität Dortmund.

Winter, Daniela: Dipl.-Päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt »Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung«, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.



**edition** der Hans-Böckler-Stiftung  
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 205

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Stefan Stracke, Erko Martins, Birgit K. Peters Friedemann W. Nerdinger Mitarbeiterbeteiligung und Investivlohn	13205	978-3-86593-085-9	18,00
Claudia Schippmann Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Großbritannien, Spanien, Schweden, Frankreich und Ungarn	13206	978-3-86593-085-6	18,00
Bettina Graue Aufgaben, Grenzen und Perspektiven des Gender- Gedankens im Betriebsverfassungsgesetz	13207	978-3-86593-087-3	12,00
Herbert Bassarak Aufgaben und Konzepte der Schulsozialarbeit/Jugend- sozialarbeit an Schulen im neuen sozial- und bildungspolitischen Rahmen	13208	978-3-86593-089-7	29,00
Christa Eggerdinger, Marianne Giesert Impulse für den Erfolg – psychische Belastungen bei der Arbeit reduzieren!	13209	978-3-86593-090-3	12,00
Hermann Groß Betriebs- und Arbeitszeitmanagement in tarif- gebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	13210	978-3-86593-091-0	10,00
Thorsten Ludwig, Jochen Tholen Schiffbau in Europa	13211	978-3-86593-092-1	30,00
Stephan Ricken Verbriefung von Krediten und Forderungen in Deutschland	13213	978-3-86593-094-1	16,00
Judith Aust, Volker Baethge-Kinsky, Till Müller-Schoell, Alexandra Wagner (Hrsg.) Über Hartz hinaus	13214	978-3-86593-096-5	25,00
Oliver Pfirrmann Stand und Perspektiven der Beschäftigung in der Nanotechnologie in Deutschland	13215	978-3-86593-097-2	10,00
Ulrich Zachert Verfahren und Kosten von Betriebsverlagerungen in ausgewählten Europäischen Ländern	13216	978-3-86593-098-9	10,00
Hans-Joachim Voth Transparency and Fairness in The European Capital Market	13217	978-3-86593-099-6	12,00
Klaus Maack, Judith Beile, Stefan Schott, Eckhard Voß Zukunft der Süßwarenindustrie	13218	978-3-86593-100-9	15,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Wolfgang Schroeder, Dorothea Keudel Strategische Akteure in drei Welten. Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung	13219	978-3-86593-107-8	12,00
Ralf-Peter Hayen, Manuela Maschke (Hsg.) Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure	13220	978-3-86593-106-1	10,00
Peter Thomas Ein Bündnis für Arbeit und Umwelt zur integralen energetischen Gebäudemodernisierung	13221	978-3-86593-108-5	15,00
Wolfgang Schroeder Zur Reform der sozialen Selbstverwaltung in der Gesetzlichen Krankenversicherung – Kasseler Konzept	13222	978-3-86593-109-2	12,00
Rolf Dobischat, Marcell Fischell, Anna Rosendahl Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystem	13223	978-3-86593-110-8	15,00
Lutz Bellmann, Alexander Kühl Expansion der Leiharbeit Matthias Kemm, Christian Sandig, Judith Schuberth Fallstudien zu Leiharbeit in deutschen Betrieben	13224	978-3-86593-113-9	20,00
Henry Schäfer, Beate Frank Derivate Finanzinstrumente im Jahresabschluss nach HGB und IFRS	13225	978-3-86593-114-6	18,00
Tobias Wolters Leiharbeit – Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG)	13226	978-3-86593-110-8	15,00
Klaus Löbbe Die Chemiefaserindustrie am Standort Deutschland	13227	978-3-86593-116-0	30,00
Siegfried Roth Innovationsfähigkeit im globalen Hyperwettbewerb – Zum Bedarf strategischer Neuausrichtung der Automobilzulieferindustrie	13229	978-3-86593-118-4	18,00
Hans-Erich Müller Autozulieferer: Partner auch in der Krise?	13230	978-3-86593-120-7	10,00
Judith Beile, Ina Drescher-Bonny, Klaus Maack Zukunft des Backgewerbes	13231	978-3-86593-121-4	15,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe  
der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter  
Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung.  
Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden  
können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis  
der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH  
Kreuzbergstraße 56  
40489 Düsseldorf  
Telefax 0211-408 00 90 40  
E-Mail mail@setzkasten.de

## Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

## Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

## Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

## Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

## Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

## Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

## Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

### Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0  
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225

