

Autor/innen:  
Helga Knigge-Illner & David Willmes

Titel:  
Anforderungen und Belastungen im Promotionsprozess

*Erschienen in:*

Zeitschrift: Das Hochschulwesen (HSW)  
Erscheinungsjahr: 2016  
Ausgabe: 5+6  
Jahrgang: 64  
Seiten: 170-176  
ISSN: 0018-2974  
Verlag: UniversitätsVerlagWebler  
Ort: Bielefeld

**Impressum/Verlagsanschrift:** UniversitätsVerlagWebler, Bündler Straße 1-3 (Hofgebäude), 33613 Bielefeld

**Copyright:** Die Urheberrechte der hier veröffentlichten Artikel, Fotos und Anzeigen bleiben bei der Redaktion. Der Nachdruck ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages gestattet.

**Für weitere Informationen**

- zu unserem Zeitschriftenangebot,
- zum Abonnement einer Zeitschrift,
- zum Erwerb eines Einzelheftes,
- zum Erwerb eines anderen Verlagsproduktes,
- zur Einreichung eines Artikels,
- zu den Autorenhinweisen



oder sonstigen Fragen besuchen Sie unsere Website: [www.universitaetsverlagwebler.de](http://www.universitaetsverlagwebler.de)

oder wenden Sie sich direkt an uns: E-Mail: [info@universitaetsverlagwebler.de](mailto:info@universitaetsverlagwebler.de), Telefon: 0521/ 923 610-12

**UniversitätsVerlagWebler – Der Fachverlag für Hochschulthemen**

*Helga Knigge-Illner & David Willmes*

## Anforderungen und Belastungen im Promotionsprozess



*Helga Knigge-Illner*



*David Willmes*

Only a few empirical studies deal with the problems of doctoral candidates in Germany. Inquiries mostly address the satisfaction with the supervision relation (cf. Hauss et al. 2012, pp. 93-122; Jaksztat et al. 2012, pp. 34-45) or they identify reasons for quitting doctoral studies (cf. Hauss et al. 2010; Korff 2015; Franz 2012). Frequently, this research only touches upon the specific requirements doctoral candidates must meet and the psychosocial stress that these requirements could trigger. In light of our long-time work as counselors, we spot these stress-causing demands and show ways to overcome them. We provide practical tips for students interested in pursuing a doctorate, doctoral candidates and their supervisors – but also for science managers contributing to quality assurance in doctoral education. To best exemplify which requirements could produce uncertainty and stress, we divide doctoral studies into different stages.

**Zu den Problemen von Promovierenden in Deutschland gibt es nur wenige empirische Studien. Befragungen richten sich meist auf die Zufriedenheit mit der Betreuungssituation (vgl. Hauss et al. 2012, S. 93-122; Jaksztat et al. 2012, S. 34-45) oder sie machen Gründe für den Abbruch von Promotionsvorhaben aus (vgl. Hauss et al. 2010; Korff 2015; Franz 2012). Die spezifischen Anforderungen an die Doktorandinnen und Doktoranden, die bestimmte psychosoziale Belastungen während der Promotionszeit hervorrufen können, klingen dabei häufig nur an. Vor dem Hintergrund unserer langjährigen Beratungsarbeit identifizieren wir diese Anforderungen und Belastungen und zeigen Strategien auf, sie zu bewältigen. Unsere praktischen Tipps richten sich an Promotionsinteressierte, Promovierende und ihre Betreuenden – aber auch an diejenigen im Wissenschaftsmanagement, die zur Qualitätssicherung im Promotionswesen beitragen. Durch welche Anforderungen Verunsicherung und Stress ausgelöst werden, lässt sich am besten entlang einer Phaseneinteilung des Promotionsverlaufs beschreiben.**

### 1. Entscheidung für die Promotion

Bei vielen Promotionsinteressierten besteht am Anfang große Entscheidungsunsicherheit und häufig auch ein Mangel an Orientierung über die tatsächlichen Anforderungen an ein Promotionsprojekt. Die Entscheidung zu promovieren sollte jedoch darauf beruhen, über die vielfältigen Anforderungen gut informiert zu sein, die eigene Motivation geklärt und die vorhandenen Kompetenzen eingeschätzt zu haben.

Es beginnt mit Wunschvorstellungen, die um den verheißungsvollen Doktorgrad oder auch die reizvolle Phase des freien Forschens kreisen. Aber bald stoßen die Aspirant/innen auf viele Fragen wie zum Beispiel „Worü-

ber möchte oder sollte ich forschen? In welchem Rahmen und bei wem kann ich promovieren?“. Und schon gerät das erste Liebäugeln mit dem Thema zu Anforderungen, die der Klärung bedürfen. Den Promotionsinteressierten fällt auch bald ein vielversprechendes Projekt ein, das sie zum Beispiel bereits in ihrer Abschlussarbeit erforscht haben. Aber es drängt sich auch die Frage auf, ob es sich in wissenschaftlicher Hinsicht lohnt, das Thema weiter zu vertiefen. Manchen wird ein Thema für die Promotion von „ihrer Professorin“ oder „ihrem Professor“ angeboten. Ihnen stellt sich vielleicht die ganz andere Frage, ob das Promovieren für sie das Richtige ist. Bei der Beratung von Promovierenden, die mit Problemen zu kämpfen haben, wird häufig deutlich, dass sie recht blauäugig zu ihrem Schritt in die Promotion gekommen sind („Es hat sich so ergeben, weil ich eine Stelle an der Uni bekommen konnte.“). Neuerdings stößt man aber auch immer häufiger darauf, dass diejenigen, die sich mit dem Gedanken tragen zu promovieren, selbst den Wunsch nach einem Informationsangebot von Seiten der Universität äußern. Erfreulicherweise haben manche Universitäten darauf bereits reagiert. Bei der Entscheidung für die Promotion gibt es tatsächlich vielerlei Aspekte zu klären: Die Promotionsvoraussetzungen, das Betreuungsformat (Individualpromotion oder strukturierte Promotion in einem Promotionsprogramm), die Finanzierungsmöglichkeiten, aber auch Informationen über die Situation der Promovierenden, ihre Karriereaussichten als Promovierte und vieles mehr. Außer den vorwiegend formalen Aspekten und den äußeren Bedingungen, über die viele Promotionsinteressierte nur sehr unzureichend orientiert sind, stehen auch wichtige Fragen an, die ganz persönliche und individuelle Voraussetzungen betreffen: Fragen, die Zweifel wecken können und eine Auseinandersetzung mit sich

selbst verlangen: „Bringe ich die nötige Motivation für das Projekt mit? Welches sind meine tatsächlichen Ziele? Verfüge ich über die erforderlichen Kompetenzen und Leistungsvoraussetzungen?“ Fehlende Informiertheit und Orientierung über die realen Anforderungen und Bedingungen des Projekts erzeugen Unsicherheit. Ungeklärte subjektive Voraussetzungen beeinträchtigen eine tragfähige Motivationsbasis und führen zu einer beunruhigenden Entscheidung.

Zur Klärung all dieser Fragen reichen Informationsveranstaltungen allein nicht aus, vielmehr braucht es dafür die Ergänzung durch professionelle Beratung, Coachings und Workshops, die auch das Eingehen auf persönliche Fragen ermöglichen. Angesichts der hohen Abbruchquote bei Promotionen lohnt sich der Einsatz, denn immerhin muss mit dem Entschluss zu promovieren, eine Entscheidung über eine Lebensspanne von in der Regel mehr als vier Jahren getroffen werden (vgl. Hauss et al. 2012, S. 36), in der es meist auch zu einer Weichenstellung für den Lebensweg kommt. Ziel eines hilfreichen Beratungsangebots sollte es sein, gründliche Orientierung und reflektierte Entscheidung für das Projekt Promotion zu vermitteln.

## 2. Das passende Thema finden

Nicht immer steht am Beginn des Promotionsprojektes ein klar umrissenes Thema bzw. eine bestimmte Forschungsfrage. Vielmehr bereiten die Themensuche und die anschließende Themenfestlegung große Schwierigkeiten. Unklar erscheint den Promovierenden, ob ihr Thema den wissenschaftlichen Anforderungen genügen kann und ob es auch gut zu bearbeiten ist.

Insbesondere in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern, in denen das eigene, individuelle Thema vergleichsweise hoch bewertet erscheint, tun sich die Aspirant/innen schwer. Sie „schwimmen“ in der Fülle der Möglichkeiten, liebäugeln mit besonders anspruchsvollen und bedeutenden Themenstellungen, an denen sie sich beweisen wollen, oder sie suchen nach seltenen, noch unerforschten Themen. Die erste Phase des kreativen Entwerfens von interessanten Themenaspekten und Ideen zur Bearbeitung erscheint reizvoll, wird aber bald abgelöst durch die erforderliche ernsthafte Reflexion über die zentrale Forschungsfrage und die angemessene Bearbeitungsmethode. Die Eingrenzung des Themas fällt meist nicht leicht; besonders unsicher fühlt man sich dabei, die wissenschaftliche Relevanz der Themenstellung einzuschätzen. Bei manchen gerät die Beschäftigung mit dem Projekt zur Suche nach dem genau richtigen Thema, das sich aber nicht finden lässt. Ein weiterer ganz wichtiger Beurteilungsaspekt stellt sich mit der Frage, ob das Projekt mit der eigenen Kompetenz gut bearbeitet werden kann. In der Auseinandersetzung mit all diesen Fragen stellt sich leicht ein Gefühl von Überforderung ein. Hier bedarf es fachlich kompetenter Beratung. Promovierende sollten an diesem Punkt das klärende Gespräch mit den potenziellen Betreuungspersonen oder auch anderen Expert/innen suchen, die ihnen helfen, einen Entwurf für ein sinnvoll zu bearbeitendes Forschungsprojekt zu erstellen. Darin besteht die

Grundlage für den nächsten Arbeitsschritt, die Anfertigung eines aussagefähigen Exposés.

## 3. Das Exposé erarbeiten

Mit der Aufgabe, ein Exposé zum Thema anzufertigen, beginnt der Ernst des Promotionsalltags. Vielen Promovierenden ist jedoch unklar, welche Ansprüche an ein Exposé gestellt werden.

Es ist inzwischen zur Regel geworden, dass von Promovierenden zu Beginn ihres Projekts ein sogenanntes Exposé verlangt wird, das einen ersten Entwurf für ihr Forschungsprojekt darstellt. Jedoch nicht alle Betreuenden bestehen auf dieser ersten Leistungsanforderung. Es ist aber zur selbstverständlichen Grundlage für Bewerbungen um ein Promotionsstipendium oder einen Platz in einem Promotionsprogramm geworden. Vielen Promotionsinteressierten ist jedoch unklar, welche Anforderungen und welches Anspruchsniveau an ein Exposé angelegt werden. Unterschätzt wird es, wenn man es als lediglich vorläufigen Ideenentwurf versteht. Zur Überschätzung kommt es dann, wenn die Selbstansprüche zur Anfertigung einer „kleinen Dissertation“ tendieren. Promovierende sollten sich Klarheit darüber verschaffen, welche Kriterien dieser Projektentwurf erfüllen soll; besser noch erscheint es, wenn die Betreuenden des Projekts darauf hinweisen und seitens der Universität oder der Fachbereiche darüber informiert wird. Vielen erscheint es schwierig, Herangehensweise und Projektablauf zu planen, noch bevor sie „im Thema drinstecken“. Woher sollen Promovierende wissen, wie man einen realistischen Zeitplan erstellt, wenn sie dies noch nie gemacht haben? Mittlerweile gibt es eine Reihe von Aufsätzen und Büchern, die wertvolle praktische Hinweise zum Verfassen eines Exposés enthalten (vgl. Knigge-Illner 2015; Wergen 2014). Um den Ablauf und Erfolg des Projekts vorab einschätzen zu können, bedarf es aber auch fachlicher Expertise. An dieser Stelle benötigen Promovierende intensive Unterstützung durch ihren Doktorvater oder ihre Doktormutter. Erstrebenswertes Ziel sollte es dabei sein, eine Projektgrundlage zu schaffen, die für Verbindlichkeit der Kommunikation zwischen Betreuenden und Promovierenden sorgt. Damit würde es Doktorand/innen wesentlich erleichtert, sich frühzeitig auf einen konkreten, d.h. realisierbaren Entwurf ihrer Arbeit festzulegen und sich damit auch zu identifizieren.

## 4. Finanzierung klären und Arbeitsbedingungen organisieren

Belastende Situationen während der Promotion können auch durch bestimmte Rahmenbedingungen entstehen. Dazu zählen besonders Finanzierungsunsicherheiten und die Belastung mit dissertationsfremden Tätigkeiten. Zu Beginn der Promotionszeit sollte die Finanzierung geklärt werden. Hauptsächlich werden Promovierende über ein Beschäftigungsverhältnis, zum Beispiel eine Mitarbeiterstelle an der Universität finanziert, aber es gibt Wissenschaftsbereiche, wie etwa geisteswissenschaftliche Fächer, in denen mehr als ein Viertel der Pro-

movierenden ein Stipendium erhalten (vgl. Hauss et al. 2012, S. 125; SB 2016, S. 37). Können Betreuer/innen keine Mitarbeiterstelle anbieten, verweisen sie nicht selten auf Promotionsstipendien und versichern ihre Unterstützung bei einer Stipendienbewerbung. Diese Unterstützung ist wichtig, denn die Stipendienggeber verlangen Gutachten von Hochschullehrenden. Allerdings ist die Frage nach der Finanzierung damit nicht hinreichend beantwortet. Die Vergabeverfahren sind in der Regel langwierig und kompetitiv, ihr Ausgang ist ungewiss. Setzen Promovierende alles auf die Karte Stipendium, führen nicht erfolgreiche Bewerbungen zu großer Unsicherheit über die weitere Finanzierung ihres Lebensunterhalts. Daneben kann der Ablehnungsbescheid Zweifel an ihrer wissenschaftlichen Qualifikation auslösen, da die Exposés nach fachlichen Kriterien begutachtet werden. Positionen, wie diejenige von Adamczak, bekräftigen diese Zweifel: Er deutet abgelehnte Anträge auf Promotionsstipendien als Zeichen mangelnder Bewährung in der Fachwelt und regt an, die wissenschaftliche Eignung zu hinterfragen (vgl. Adamczak 2011, S. 13).

Den Misserfolg bei der Stipendienbewerbung nehmen manche als einen so großen Rückschlag wahr, dass sie von ihrem Promotionswunsch langsam abrücken oder ihn gänzlich aufgeben. Den Zweifeln lässt sich begegnen, indem man sich um Feedback zu seinem Projekt bemüht. Ablehnungsbescheide liefern de facto kein inhaltliches Feedback, da Fördergeber im Allgemeinen nicht mitteilen, warum ein Antrag abgelehnt wurde. Manche Anträge passen vielleicht nicht zum Profil des jeweiligen Fördergebers oder es konnten aufgrund einer hohen Zahl an Bewerbungen und knapper Finanzlage nur wenige Bewerber/innen gefördert werden. Die naheliegende Anlaufstation für eine fundierte Rückmeldung ist der Doktorvater oder die Doktormutter. Doch dieser Schritt fällt Promovierenden nicht leicht, da sie fürchten, dass die gescheiterte Bewerbung auch das Bild der Betreuenden von ihnen negativ beeinflussen könnte (vgl. Knigge-Ilner 2012, S. 49). Ratsam erscheint es auch, dass sich Promovierende mit Postdocs und anderen Hochschullehrenden aus ihrem Fachgebiet austauschen. Kooperationen sind Kernbestandteil des Wissenschaftsbetriebs und der frühzeitige Aufbau eines Netzwerks trägt nicht nur dazu bei, die Promotionszeit erfolgreich zu bewältigen, sondern dient auch als Ressource für die Zeit danach. Zudem ist es wichtig, dass schon vor der Stipendienbewerbung alternative Finanzierungsmöglichkeiten besprochen werden. Eventuell gibt es die Möglichkeit, als Hilfskraft am Lehrstuhl oder in einem geplanten Drittmittelprojekt als Mitarbeiter/in angestellt zu werden. Studien zeigen, dass die vielfältigen Finanzierungs- und Beschäftigungssituationen von Promovierenden insgesamt als zufriedenstellend beurteilt werden (vgl. Fräßdorf 2012).

#### **Belastung mit dissertationsfremden Tätigkeiten**

Als einen Hauptgrund für den zeitweisen oder gänzlichen Promotionsabbruch geben Doktorandinnen und Doktoranden an, dass sie aufgrund von dissertationsfremden Tätigkeiten nicht genügend Zeit zum Forschen an ihrem Projekt haben (vgl. Hauss et al. 2010, S. 91). Besonders groß kann diese Belastung bei denjenigen

werden, die sich über eine Mitarbeiterstelle an der Universität finanzieren. Selbst wenn es sich um eine Qualifikationsstelle handelt, die häufig 50 bis 65% der vollen Arbeitszeit umfasst, variiert das tatsächliche Arbeitsaufkommen stark und füllt mitunter den kompletten Arbeitstag von Promovierenden. Bei externen Doktorand/innen, die nicht an einer Universität, sondern beispielsweise in einer Anwaltskanzlei oder einem Unternehmen angestellt sind, kommt das Problem der mangelnden Anbindung an die wissenschaftliche Gemeinschaft hinzu.

Damit die dissertationsfremden Tätigkeiten nicht überhandnehmen und das eigene Projekt gefährden, sollten Promovierende – am besten im Vorfeld – mit ihren Betreuungspersonen oder Arbeitgeberern das Aufgabenspektrum und Arbeitspensum sorgfältig klären. Vor allem bei Drittmittelprojekten, die thematisch nicht mit der eigenen Dissertation verknüpft sind, ist auf eine ausgewogene Projektteilung zu achten. Auch die Arbeitsbedingungen, wie etwa die Frage nach dem Arbeitsplatz und dessen Ausstattung, sollten zur Sprache kommen. Zudem ist das persönliche Aufgaben- und Zeitmanagement wichtig, auf das wir unter Punkt 6 weiter eingehen. Viele Graduierteneinrichtungen und Promotionsprogramme bieten Workshops an, bei denen die Teilnehmenden lernen, ihre Aufgaben professionell zu priorisieren, zu terminieren und zu kontrollieren. Setzt man sich beispielsweise kleinere Etappenziele, kann es sehr motivierend wirken, eines dieser Ziele erreicht zu haben. So lässt sich auch Befürchtungen begegnen, am „großen Projekt Promotion“ zu scheitern. Um die Integration externer Promovierender zu sichern, bieten sich regelmäßige Teilnahmen an Kolloquien und das Vereinbaren von Statusgesprächen an, bei denen Doktorand/innen ihren Betreuenden vom Fortgang der Dissertation berichten. Schließlich spielen auch hier der Austausch und die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine wichtige Rolle.

#### **5. Betreuung organisieren und gestalten**

Unzufriedenheit mit der Betreuungssituation kann entstehen, wenn Promovierende ein Betreuungsformat wählen, das ihren Bedürfnissen und Erwartungen nicht entspricht.

Neben der klassischen Individualpromotion, die sich durch ein Eins-zu-eins-Betreuungsverhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden (sowie gegebenenfalls Zweitbetreuenden) auszeichnet, gibt es in Deutschland seit Anfang der 1990er Jahre an den meisten Universitäten Promotionsprogramme wie die Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Mittlerweile promoviert fast ein Viertel aller Doktorand/innen in einem Promotionsprogramm (vgl. SB 2016, S. 32). Nach angloamerikanischem Vorbild versprechen diese Programme eine bessere Strukturierung der Ausbildung, indem sie unter anderem ein zumeist überfachliches Qualifizierungsprogramm anbieten. Zudem gibt es gemeinsame Kolloquien, bei denen Doktorand/innen Feedback zu ihrem Projekt von allen Programmteilnehmenden (Professor/innen, Postdocs sowie Mitpromovierenden) erhalten. Die Teilnahme an den Veranstaltungen der

Promotionsprogramme ist häufig verpflichtend. Vor diesem Hintergrund moniert Jesse eine „Verschulung der Promotion“ (Jesse 2014, S. 620). Und in der Tat sind uns aus der Beratungsarbeit auch Klagen von Promovierenden über das zeitraubende Absolvieren zu vieler Veranstaltungen und den fehlenden fachlichen Bezug zum eigenen Dissertationsthema bekannt (vgl. Knigge-Illner 2015, S. 68ff.).

Promotionsprogramme haben zwar einen Themenschwerpunkt, aber dieser kann sehr breit sein und wird in der Regel interdisziplinär bearbeitet. Deshalb sollten sich Interessierte an einem Promotionsprogramm mit dessen Inhalten und den Forschungsschwerpunkten der Beteiligten vertraut machen. Außerdem ist es nicht ratsam, das ursprüngliche Dissertationsprojekt wesentlich zu ändern, nur weil man sich dadurch mehr Chancen auf eine erfolgreiche Bewerbung bei einem Programm verspricht. Denn unter dem Verbiegen des lieb gewonnenen Themas kann die intrinsische Motivation leiden. Bei allen Vorzügen, die Promotionsprogramme bieten (beispielsweise die gesicherte Finanzierung), sollte man sich ferner fragen, ob die strukturierte Doktorandenausbildung den eigenen Vorstellungen von der Promotionszeit entspricht oder nicht. Einen Anhaltspunkt dafür, ob man eher „der Typ“ für die strukturierte Promotion oder die Individualpromotion ist, liefert die Frage, wie man in seiner Studienzeit gerne und erfolgreich gearbeitet hat. Auch der Wissenschaftsbereich spielt dabei eine Rolle. So ist das gemeinschaftliche Forschen in den Laborfächern, in denen die Laborleitenden einen wesentlichen Teil der Betreuungsleistung übernehmen und damit auch den Fortschritt der Arbeit kontrollieren, üblicher als in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Fällt die Entscheidung für die Individualpromotion aus, will die Wahl des Doktorvaters oder der Doktormutter gut überlegt sein. Natürlich ist dabei die wissenschaftliche Expertise, die sich durch einschlägige Publikationen im jeweiligen Themenbereich widerspiegelt, ein entscheidender Faktor. Daneben sollte das Gefühl, mit der Person gut zusammenarbeiten zu können, nicht unterschätzt werden. Hat die Betreuungsperson überhaupt Interesse an meinem Projekt? Welche Unterstützung brauche ich – und kann ich diese von ihr oder ihm erwarten? Antworten darauf erhält man nicht in kurzen E-Mails, sondern in direkten Gesprächen, bei denen Vereinbarungen getroffen und festgehalten werden sollten, um eine gewisse Transparenz und Verbindlichkeit zu schaffen (wie zum Beispiel in Form von Betreuungsvereinbarungen, die Baden-Württemberg als erstes Bundesland in seinem novellierten Hochschulgesetz seit April 2014 vorgeschrieben hat).

Darüber hinaus sollten Betreuende – ungeachtet der (hochschulpolitischen) Anreize für die Annahme von Promovierenden – prüfen, ob sie die Zeit für weitere Betreuungsleistungen aufbringen können und ob sich die Aspirantin oder der Aspirant als geeignet erweist. Letzteres beinhaltet nicht nur ein Blick auf die Studienleistungen, wie Günther folgendermaßen unterstreicht: „Was oft vielleicht etwas zu kurz kommt, ist die Analyse der wissenschaftlichen Neugier der Kandidaten sowie der Motivation, warum überhaupt ein Doktorgrad angestrebt wird. Eine offene Diskussion zwischen Professor

und Doktorand im Vorfeld, die die Motivation, die Ziele und den Zeitplan für die geplante Promotion betrifft, sollte auch dazu beitragen, eventuelle Missstände bei der Betreuung von Promotionen, die es leider immer wieder gibt, schrittweise zu beseitigen“ (Günther 2009, S. 485). Auf die Beziehung zwischen Betreuenden und Promovierenden gehen wir weiter in Punkt 7 ein.

## 6. Das Arbeitsprojekt beginnen

Mit der notwendigen Planung des Zeitrahmens und der Gestaltung des Arbeitsprozesses, der zu kontinuierlicher Arbeit führen soll, werden hohe Anforderungen an die Selbstorganisation der Promovierenden gestellt.

Der Beginn des Arbeitsprojekts, nachdem Anforderungen und Bedingungen geklärt sind und das Exposé positiv beurteilt wurde, ruft meist ein hohes Maß an Motivation hervor. Die Lust am Lesen von Fachliteratur, das sich Vertiefen in die vielfältigen Konzepte der Wissenschaft, das erste Experimentieren im Labor und das Produzieren eigener Forschungsideen führen zu einem Schaffensprozess, der die Doktorand/innen ganz ausfüllt. Aber bald droht auch die Gefahr, sich in der Fülle der Literatur und den eigenen Sammlungen von Exzerpten und Kopien zu verlieren, wenn die konkreten Arbeitsziele nicht definiert werden. Im Extremfall entwickelt sich daraus in Worten von Fiedler/Hebecker (2012, S. 259f.) eine „Materialkrise“. Promovierende verhalten sich in der Anfangsphase so, als ob ihre Zeit für die Dissertation unbegrenzt ist, sie führen keine Regie über ihre Zeit. Die Anforderung an ihre Fähigkeit zur Selbstorganisation ist hoch, insbesondere bei jenen, die nicht in Projektarbeit mit anderen eingebunden sind. Das Instrument des Zeitmanagements kann dabei eine wichtige Funktion der Selbstkontrolle übernehmen. Dazu gehören die Aufgaben: freie Zeiträume für die Arbeit am Projekt sichern, allgemeine Übersichtspläne und Wochenpläne anfertigen, eine effiziente und motivierende Arbeitsweise entwickeln durch Ausrichtung auf konkrete Arbeitsergebnisse, für Arbeitsroutinen sorgen, Termine festlegen für die Vorlage von Arbeitsergebnissen, Feedback suchen und einplanen sowie Arbeitslust erhalten durch Work/Life-Balance. Da Promovierende selten bereits durch ihr Studium für die Arbeit an ihrer Dissertation gut gerüstet sind, empfiehlt es sich, dass sie ihre (wissenschaftlichen) Arbeitskompetenzen verbessern durch Teilnahme an Kursen und Workshops zu Zeit- und Aufgabenmanagement, Strategien wie aktives und effizientes Lesen, kreatives wissenschaftliches Schreiben und Präsentationsübungen.

## 7. Probleme und Belastungen in der mittleren Arbeitsphase

Im fortgeschrittenen Promotionsprozess treten das intensive und detaillierte wissenschaftliche Arbeiten und dessen Langwierigkeit belastend in den Vordergrund und verlangen zunehmend Ausdauer, Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz. Fortschritte erscheinen erschreckend klein; es treten Arbeitsblockaden, besonders beim Schreiben, auf, und die Tendenz zum Aufschieben von Arbeiten und vereinbarten Terminen

nimmt zu. In der mittleren Arbeitsphase, in der die einzelnen Kapitel der Dissertation geschrieben werden bzw. die empirischen und experimentellen Forschungsergebnisse ausgewertet und dargestellt werden, entstehen bei den Promovierenden die meisten Probleme und Belastungen. Sie resultieren aus spezifischen psychischen und sozialen Konstellationen, die im Folgenden näher erläutert werden.

### Der einsame Einzelkämpfer

Wenn die Arbeit ernsthaft im Gange ist, müssen sich Doktorand/innen auf weiten Strecken als „Einzelkämpfer“ durchschlagen und lange, einsame Arbeitsphasen an Schreibtisch, Computer und im Labor durchstehen. Viele fühlen sich isoliert und beklagen den generellen Mangel an Kommunikation. Manchmal ruft das einsame Schaffen auch Hochgefühle hervor – dann, wenn es gut läuft. Jedoch beängstigt häufig das Gefühl, „ganz auf sich allein gestellt“ zu sein. Bei der Beurteilung wissenschaftlicher Ergebnisse wünscht sich manch einer konkrete Unterstützung und Orientierungshilfe.

### Das ambivalente Feedback-Bedürfnis

Das Bedürfnis nach Feedback für ihre Arbeitsergebnisse ist jedoch ambivalent. So sehr man sich das Feedback des Doktorvaters oder der Doktormutter auch wünscht, fürchtet man doch gleichzeitig das Urteil der wissenschaftlichen Autorität. Die Betreuenden aufzusuchen, kostet viel Überwindung. Deshalb wird der Besuch häufig auf die lange Bank geschoben. Außerdem schrecken viele davor zurück, sich mit dem noch unfertigen Werk an die „Öffentlichkeit“ im Seminar, Doktorandenkolloquium oder auf einer Konferenz zu wagen.

### Hohes Ego-Involvement – im Zentrum steht die „Diss“

Doktorand/innen sind in der Regel ehrgeizig und sehr stark mit ihrer Arbeit identifiziert. Mit ihren meist überhöhten Selbstansprüchen setzen sie sich häufig unter übermäßigen Leistungsdruck, der das produktive Schaffen eher behindert als fördert. Die Doktorarbeit steht im Zentrum ihres Lebens. Alle anderen Dinge – wie Zukunftsplanung und soziale Beziehungen – werden sekundär und demzufolge vernachlässigt. Die übermäßige Identifikation mit der „Diss“ führt zur Überschätzung der objektiven wissenschaftlichen Anforderungen und verhindert die nötige sachliche Distanz. Infolgedessen wird die Qualität der eigenen Arbeit unterschätzt und deren Relevanz infrage gestellt.

Die „Diss“ ist für Promovierende nicht nur intellektuelle Herausforderung, sondern auch Herzensangelegenheit (vgl. Knigge-Illner 2015, S. 44ff.). Sie ist ihre ständige Begleiterin, die sie ganz fordert, aber auch ganz erfüllt. Sie beherrscht ihr Denken und Fühlen. Auch in der Freizeit verfolgt sie die Promovierenden und macht ihnen ständig ein schlechtes Gewissen. Richtig wohl fühlen sie sich nur, wenn sie mit ihr gut weitergekommen sind. Dann löst der kleine Erfolg euphorische Großgefühle aus. Bleibt der Erfolg aus, tritt der innere Zensor in Aktion und bedroht das Selbstwertgefühl. Denn mit den großen Erwartungen und Perfektionsansprüchen, denen das reale Ich nicht unbedingt genügen kann, ist als Kehrseite die Angst vor dem Versagen verbunden. Der hohe

Identifikationsgrad führt auch zu narzisstischer Kränkbarkeit und macht Promovierende empfindlich gegenüber jeder Kritik von außen. Um möglicher negativer Kritik zu entgehen, werden immer neue Ausarbeitungen angefertigt, revidiert und wieder verworfen, und das Bemühen um Feedback aufgeschoben.

### Konfrontation mit den eigenen Grenzen

Es gehört mit zum Erleben des Promovierens, in der Auseinandersetzung mit dem wissenschaftlichen Ideal auf die eigenen Grenzen zu stoßen. Fast alle Doktorand/innen erleben innere Kämpfe, die das Selbstwertgefühl erschüttern. Fast keinem bleiben Selbstzweifel und Versagensängste erspart bei dem notwendigen Bemühen um eine realistische Sicht auf die wissenschaftlichen Anforderungen wie auch auf die eigenen Fähigkeiten. Diese Aufgabe verlangt von ihnen, trotz aller Ängste den Schritt „nach draußen“ zu wagen und zu prüfen, ob die eigene Arbeit gegenüber den Anforderungen der Scientific Community standhält.

### Die Beziehung zu Doktorvater oder Doktormutter

Die Beziehung zum Doktorvater oder zur Doktormutter erweist sich in vielen Fällen als schwierig. Auch sie ist charakterisiert durch innere – und manchmal auch äußere – Kämpfe und unerfüllte Wünsche. In der inneren Welt der Promovierenden agiert der Doktorvater oder die Doktormutter bisweilen als streng urteilende Autoritätsfigur und zu anderen Zeiten als bewundertes Modell. Wenn Promovierende allein in ihrem stillen Kämmerlein arbeiten, ist der Doktorvater oder die Doktormutter häufig die Person, mit der sie Zwiesprache halten. Von ihm oder ihr wünschen sie sich Hilfe bei der Entscheidung, was richtig oder falsch ist, und sie hoffen gleichzeitig auf (elterliche) Bestätigung ihrer eigenen „Größe“. Reaktionen und vermutete Beurteilungen der Betreuenden entscheiden über ihr Selbstwertgefühl. Unerfreuliche Erfahrungen mit den Betreuenden, wie etwa zu Unrecht kritisiert zu werden, wandeln sich leicht um in aggressive Gefühle und belasten das Verhältnis. Aber die Betreuenden repräsentieren auch die wissenschaftliche Autorität, die schließlich das Urteil darüber fällt, ob der oder die Promovierende als vollwertiges Mitglied in die Scientific Community aufgenommen werden soll. Damit ist Macht und Abhängigkeit im Spiel. In der Beziehung zu den Betreuenden spiegelt sich immer auch die Ambivalenz zwischen Angst vor der Autorität und dem Wunsch nach Nähe wider. Mit dem eigentlichen Ziel des Promovierens, zu eigenständiger wissenschaftlicher Stellungnahme zu gelangen, ist auch der Kampf um Autonomie verbunden. Das erfordert immer einen Emanzipationsprozess, in dem es um Selbstbehauptung und Ablösung von der Autorität des Doktorvaters oder der Doktormutter geht.

Es ist nicht verwunderlich, dass sich aus den dargestellten Konstellationen ernsthafte Konflikte und Krisen entwickeln können, die mit dem Verlust der Motivation und mit Abbruchstendenzen einhergehen.<sup>1</sup> Viele Pro-

<sup>1</sup> Über die Komplexität der Bedingungen von Abbruchgedanken sowie über deren Verhinderung gibt die Studie von Korff (2015) zu Promovierenden in strukturierten Programmen Aufschluss.

movierende benötigen nach unserer Erfahrung intensive Unterstützung durch Coachings und Workshops, in denen sie allein oder gemeinsam mit Leidensgenossen zu realistischer Reflexion und Besinnung auf die eigenen Kräfte und Stärken angeleitet werden. Im Rahmen solcher Coachings und Workshops lassen sich auch verschiedene Rollen von Betreuenden und die Erwartungen der Promovierenden an diese Rollen aufzeigen und hinterfragen. So unterscheiden zum Beispiel Reis/Szczyrba (2012) zwischen drei wesentlichen Betreuungstypen: Väterlicher Freund und Gruppenmoderator, Chef und Bewerter sowie Begleiter eines Selbstverwirklichungsprozesses. Promovierenden, die mit ihrer Betreuungssituation unzufrieden sind, kann die Typeinteilung dabei helfen, das Verhalten ihres Doktorvaters oder ihrer Doktormutter nachzuvollziehen und Strategien zu entwickeln, die Beziehung mit Blick auf den Promotionserfolg zu verändern.

Wenn Promovierende sich in einem problematischen Betreuungsverhältnis ratlos fühlen, sollten sie sich ferner darüber informieren, welche Hilfsangebote von ihrer Universität bereitgestellt werden. Oft sind Angebote wie psychosoziale Beratungsdienste, Gleichstellungsbüros und Rechtsberatungen zu Problemen im Rahmen universitärer Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Personalräte) nicht ausreichend bekannt oder sie werden nicht in Anspruch genommen, da die Hemmschwelle zu groß ist. An baden-württembergischen Universitäten gibt es mittlerweile Ombudspersonen für Konflikte zwischen Promovierenden und Betreuenden. Die Universität Freiburg bietet zum Beispiel ein zweistufiges Ombudsverfahren an, damit Probleme, die sich aus dem Betreuungsverhältnis oder der Arbeit an der Dissertation ergeben, frühzeitig offen angesprochen werden (vgl. Willmes 2016). In Deutschland mangelt es noch an solchen institutionalisierten Angeboten, obwohl dadurch ein Beitrag zur Qualitätssicherung im Promotionsprozess geleistet werden könnte (vgl. Lentsch 2012).

## 8. Die Abschlussphase definitiv planen

Promovierende haben große Schwierigkeiten, ihre Arbeit an der Dissertation zu beenden. Den Fragen nach dem definitiven Abschluss ihres Werkes gehen sie aus dem Wege oder nennen vage Termine, die sie nicht einhalten. Befasst mit der Überarbeitung ihrer Dissertationskapitel bleiben sie am Detail hängen, statt an der inhaltlichen Struktur des Ganzen zu arbeiten. Viele ihrer Ergebnisse und Aussagen erscheinen ihnen zunehmend banal. Sie plagen sich mit Zweifeln am Wert ihrer wissenschaftlichen Leistung herum und meinen stets, es noch besser machen zu müssen, bevor sie ihr endgültiges Manuskript einreichen können. Es fällt ihnen schwer, zu einem Schreibstil zu finden, mit dem sie ihre wichtigsten Erkenntnisse hervorheben und ihre wissenschaftliche Position vertreten. Die Aussicht, ihre Arbeit vor der Scientific Community – zu allererst vor Doktorvater oder Doktormutter, im Kolloquium und später dann bei der Disputation vor der Kommission im Fachbereich präsentieren zu müssen, setzt sie unter Druck und ängstigt sie. Ihre Ausweichmanöver wie die Flucht in andere, weniger anspruchsvolle Tätigkeiten und das ständige Auf-

schieben des Abgabetermins sind maßgeblich an der Ausdehnung der Promotionszeit beteiligt. Hier können Betreuende eine wichtige Funktion übernehmen, indem sie von sich aus Gespräche anbieten und sich zu hilfreicher konstruktiver Kritik bereit zeigen. Viele Promovierende wünschen sich in dieser Phase eine intensive Kommunikation, schrecken aber davor zurück, die Initiative zu ergreifen.

Letztendlich liegt es jedoch bei ihnen selbst, trotz aller Angst vor Kritik den Schritt in die Öffentlichkeit zu wagen und sich in Situationen zu begeben, in denen sie sich in Argumentation und Selbstbehauptung üben können. Vorträge zu halten und sich kritischen Fragen zu stellen, verlangt von ihnen, sich selbst als (angehende) Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu präsentieren. Aus solchen Aktivitäten kann sich erst ein positives Selbstwertgefühl entwickeln. Bei der Arbeit in Promotionscoachings wird deutlich, welche positive Wirkung Übungen haben, die dazu herausfordern, die Vorzüge ihrer Dissertation möglichst eindrücklich zu beschreiben oder im Rollenspiel überzeugend zu vertreten (Knigge-Illner 2015, S. 161ff.). Promovierende lernen dabei, ihre eigene Arbeit wertzuschätzen und sich mit ihr zu identifizieren. Darin besteht auch die wesentliche Voraussetzung für das erfolgreiche Abschneiden in der abschließenden Disputation zu ihrer Arbeit.

In pragmatischer Hinsicht ist zu empfehlen, die Abschlussphase der Promotion bewusst als Endspurt zu planen. Die Betreuenden sollten dabei, wie auch Fiedler/Hebecker (2012) betonen, eine aktive Rolle spielen: „Zudem ist auch entscheidend, dass insbesondere der/die wissenschaftliche BetreuerIn diese Abschlussphase bewusst mitsteuert und auf einen Abschluss drängt. Man muss deutlich sagen: ‚Es gibt ein Leben nach der Dissertation!‘ In vielen Fällen bedarf es jedoch einer guten und gezielten Unterstützung, um den Mut zu haben, ‚den Deckel draufzumachen‘ und die Arbeit für fertig zu erklären“ (S. 262). Ein Rückgriff auf die Prinzipien des Zeitmanagements erweist sich dabei als sehr hilfreich. Dazu gehören eine detaillierte Bestandsaufnahme der noch zu erledigenden Arbeiten bis zur endgültigen Abgabe der Dissertation, die Festlegung einer Deadline sowie die Planung der Arbeitsschritte. Bedacht werden müssen dabei auch die äußeren Bedingungen der Arbeit: Ist die für das Abschlussprojekt erforderliche Arbeitszeit auch tatsächlich gesichert? Sowohl in finanzieller Hinsicht wie auch durch Freistellung von anderen Arbeiten und Verpflichtungen? Welche Freunde und Kollegen können Unterstützung leisten z.B. durch Redigieren und Korrektur lesen, Feedback geben etc.? Weiterhin gilt es, für günstige Arbeitsbedingungen zu sorgen, die die Konzentration auf die Arbeit fördern und Ablenkungen verhindern. Ebenfalls wichtig erscheint es, auch in der Endphase für das nötige Maß an Entspannung zu sorgen, um die Arbeitsmotivation aufrechtzuerhalten.

Viele Promovierende, die sich im Endspurt befinden, beunruhigt schließlich der Gedanke an die Zeit nach der Promotion. Sie beschäftigen sich mit der Frage, ob sie die nötige Qualifikation und das Durchhaltevermögen für den steinigen Weg einer akademischen Karriere besitzen oder ob sie besser aus der Wissenschaft „aussteigen“. Dabei spielen auch ganz persönliche Überlegun-

gen, wie das Bedürfnis nach beruflicher Sicherheit (vgl. Franz 2012, S. 113) und Familienfragen (vgl. Derichs 2012, S. 135) eine große Rolle. Das Gespräch mit den Betreuenden über ihre Zukunftsaussichten vermeiden Doktorand/innen häufig, weil sie befürchten, dass es sich negativ auf ihre Promotionsnote auswirken könnte, wenn die Möglichkeit einer außerwissenschaftlichen Karriere angesprochen wird.<sup>2</sup> Eine Studie des Statistischen Bundesamtes zeigt jedoch, dass nur 19% aller Promovierten in der Forschung bleiben (SB 2013, S. 7). Die vielfach verwendeten Begriffe des „Aussteigens“ oder der „Exit-Strategie“ sind demnach irreführend, da eine außerwissenschaftliche Tätigkeit für die allermeisten Promovierten die Regel ist. Graduierteneinrichtungen und Personalentwicklungen haben darauf reagiert und bieten für Promovierende beispielsweise Karriereberatungen an, bei denen berufliche Potenziale ermittelt, Bewerbungsunterlagen geprüft und Vorstellungsgespräche trainiert werden. Es gilt, diese Angebote zu nutzen, aber auch, so unser Appell an Promovierende – und Betreuende –, spätestens in der Abschlussphase ein offenes Gespräch über die Leistungsanforderungen für bestimmte Promotionsnoten und die persönlichen Perspektiven in der Wissenschaft zu führen.

Die Ausführungen unseres Beitrags machen deutlich, wie wichtig eine intensive Beratung und Betreuung von Promovierenden ist, um Probleme und daraus resultierende erhöhte Abbruchquoten zu verhindern. Wir denken, dass unsere Beschreibung der Belastungen, mit denen Promovierende konfrontiert sind, und die vorgestellten Strategien, diese zu bewältigen, zu einer Verbesserung der Promotionsbedingungen beitragen können.

#### Literaturverzeichnis

- Adamczak, W. (2011): Ich liebe meinen Professor. In: *duz Magazin* 2, S. 12-13.
- Derichs, S. (2012): Promovieren mit Kind. In: Günauer, F. et al. (Hg.): *GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive*. 2. Auflage. Bielefeld, S. 125-137.
- Fiedler, W./Hebecker, E. (2012): Promotionskrisen und ihre Bewältigung. In: Günauer, F. et al. (Hg.): *GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive*. 2. Auflage. Bielefeld, S. 257-272.
- Fräßdorf, A. et al. (2012): Armut und Ausbeutung? Die Finanzierungs- und Beschäftigungssituation von Promovierenden. In: *Forschung und Lehre* 8/2012, S. 622-624.
- Franz, A. (2012): Es wurde immer unschaffbarer. Promotionsabbruch als Konsequenz von Handlungsstrategien zur Reduktion von Unsicherheit. Eine Fallstudie zum Promotionsverlauf einer ausländischen Doktorandin. In: *Die Hochschule* 1, S. 102-115.

- Günther, O. (2009): Warum promovieren wir? Der Doktorgrad nach Bologna. In: *Forschung und Lehre* 7, S. 484-485.
- Hauss, K. et al. (2010): Unterschiedliche Promotionsformen, gleiche Probleme? Analysen zur Unterbrechung von Promotionsvorhaben. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 2, S. 76-95.
- Hauss, K. et al. (2012): Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. iFQ-Working Paper No. 13. Berlin.
- Jaksztat, S. et al. (2012): Promotion im Fokus: Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS: Forum Hochschule. Hannover.
- Jesse, E. (2014): Verantwortung und Vertrauen. Wider die verschulte Promotion. In: *Forschung und Lehre* 8, S. 620-621.
- Korff, S. (2015): Lost in Structure? Abbruchgedanken von NachwuchswissenschaftlerInnen in der strukturierten Promotion. Wiesbaden.
- Knigge-Illner, H. (2012): Welche Betreuungsformen und -bedingungen brauchen Promovierende? Erfahrungen aus Promotionscoachings und Empfehlungen. In: *Zeitschrift für Beratung und Studium*, Jg. 7/H. 2, S. 44-52.
- Knigge-Illner, H. (2015): *Der Weg zum Dokortitel*. 3., aktualisierte und erweiterte Auflage. Frankfurt/Main.
- Lentsch, J. (2012): Akademisches Konfliktmanagement: Ein Beitrag zur Qualitätssicherung der Promotionspraxis? In: *Das Hochschulwesen*, Jg. 60/H. 5, S. 118-124.
- Lottmann, A. (2014): Noten verlieren an Wert. Ergebnisse einer Studie des iFQ. In: *Forschung und Lehre* 8, S. 609.
- Reis, O./Szczyrba, B. (2012): Rollenkonstellationen in der Doktorandenbetreuung als Gegenstand des Promotionscoachings. In: *Zeitschrift für Beratung und Studium*, Jg. 7/H. 2, S. 53-58.
- Statistisches Bundesamt (SB) (2013): *Hochqualifizierte in Deutschland. Erhebung zu Karriereverläufen und internationaler Mobilität von Hochqualifizierten*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (SB) (2016): *Promovierende in Deutschland. Wintersemester 2014/2015*. Wiesbaden.
- Wergen, J. (2014): *Promotionsplanung und Exposé. Die ersten Schritte auf dem Weg zur Dissertation*. Opladen.
- Willmes, D. (2016): *Konstruktive Konfliktkultur im Promotionswesen: Das zentrale Ombudsverfahren für Promovierende und Betreuende an der Universität Freiburg*. In: *Zeitschrift für Beratung und Studium*, Jg. 11/H. 2, S. 54-56.

<sup>2</sup> Zur (geringen) Aussagekraft von Promotionsnoten vgl. Lottmann (2014).

- **Dr. Helga Knigge-Illner**, psych. Psychotherapeutin; Promotionscoaching; ehem. Psychologische Beratung an der Freien Universität Berlin, E-Mail: [knigge.illner@gmail.com](mailto:knigge.illner@gmail.com)
- **Dr. David Willmes**, Referent und stellvertretender Leiter der Abteilung Internationale Graduiertenakademie (IGA), Stabsstelle Freiburg Research Services (FRS), Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, E-Mail: [david.willmes@frs.uni-freiburg.de](mailto:david.willmes@frs.uni-freiburg.de)

im Verlagsprogramm erhältlich:

**BAK: Forschendes Lernen - Wissenschaftliches Prüfen**

**Schriften der Bundesassistentenkonferenz 5**

ISBN 3-937026-55-X, Bielefeld 2009, 72 Seiten, 9,95 Euro zzgl. Versand

Bestellung - E-Mail: [info@universitaetsverlagwebler.de](mailto:info@universitaetsverlagwebler.de), Fax: 0521/ 923 610-22