

**Zur Diskussion gestellt:****Doktorvater, Doktormutter, Doktorkind:  
gekreuzte Blicke auf  
ein nicht unproblematisches Verhältnis**

Daniela Caspari, Bettina Deutsch, Lutz Küster,  
Jochen Plikat, Katrin Siebel

Angeregt wurden die nachfolgenden Überlegungen durch eine Diskussion während der 7. DGFF-Nachwuchstagung Ende Februar 2011 in Berlin. Dort waren die teilnehmenden Nachwuchswissenschaftler/innen gebeten worden, in Gruppen sowohl ihre Erwartungen an die Betreuer/innen ihrer Qualifikationsarbeiten als auch ihre Bereitschaft zu entsprechendem eigenem Engagement zu formulieren. In der abschließenden Diskussion wurde deutlich, dass in der Fremdsprachendidaktik aufgrund der sehr unterschiedlichen Umstände, Bedingungen und Erwartungen eine vorgegebene formalisierte Betreuungsvereinbarung vermutlich wenig hilfreich ist. Jedoch sollten sich die Beteiligten über zentrale Aspekte ihres ja meist mehrjährigen Betreuungsverhältnisses klar werden und austauschen, damit die von beiden Seiten aufgewendeten Energien möglichst in vollem Umfang der wissenschaftlichen Arbeit zugutekommen.

Der vorliegende Beitrag greift diese Initiative auf. Auch wenn viele der angeführten Aspekte ins Feld realer oder vermeintlicher Selbstverständlichkeiten gehören mögen, möchte er Betreuenden und Promovierenden einen Anstoß dazu geben, die Implikationen ihres Arbeitsverhältnisses zu reflektieren – und dies mit einer doppelten Zielrichtung: Zum einen will der Beitrag Anlass geben, sich der eigenen Rolle im Betreuungsverhältnis zu vergewissern, zum anderen und vor allem jedoch will er eine Basis für gemeinsame Verständigungsprozesse bereitstellen. Dem Wunsch, zu Dialog und Metakommunikation anzuregen, entspricht die Struktur des Beitrags. In ihm kommen beide Perspektiven zum Ausdruck: die der Nachwuchswissenschaftler/innen Bettina Deutsch (BP), Jochen Plikat (JP), Katrin Siebel (KS) und die entsprechenden Überlegungen der beiden Hochschullehrenden Daniela Caspari (DC) und Lutz Küster (LK).

BD, JP, KS:

Ohne Zweifel sind Betreuungsverhältnisse in Abhängigkeit von den beteiligten Personen individuell sehr unterschiedlich ausgeprägt. In jedem Fall dürften sie jedoch davon profitieren, wenn vor Beginn der Arbeit an der Dissertation geklärt wird, von welchem Rollenverständnis beide Seiten ausgehen, um so für Rollentransparenz zu sorgen. Vielleicht neigen manche Betreuer/innen ja dazu, das Betreuungsverhältnis zu reproduzieren, das sie selbst als Promovierende erlebt haben? Umso wichtiger wäre es, dieses bewusst und reflektiert zu gestalten. Beginnen wir unsere Überlegungen daher mit einer kurzen Vergegenwärtigung der unterschiedlichen Bezeichnungen für den/die Betreuer/in:

Versucht man, die gängigen deutschen Ausdrücke "Doktorvater" bzw. "Doktormutter" auf einer Skala zwischen formellem und informellem Verhältnis anzusiedeln, liegt es nahe, diese Termini eher im freundschaftlich-informellen Bereich einzuordnen – suggerieren "Mutter" und "Vater" doch auch elterliche Zugewandtheit, Fürsorge, Liebe und Abwehr von Unbill. Seitens der Promovierenden scheint die Bezeichnung anzudeuten, dass den Betreuenden Folgsamkeit und Gehorsam, vielleicht auch kindliche Bewunderung entgegenzubringen ist.

Ein Blick in andere akademische Kulturen scheint ein anderes Rollenverständnis zu implizieren: So lässt der *supervisor* der anglophonen Welt eher an einen *Coach* im Sinne professioneller Prozessbegleitung denken, während der französische *directeur de recherche* auf ein tendenziell hierarchisches Verhältnis hinweist. Beide Termini wären damit im formellen Bereich dieser Skala anzuordnen, letzterer würde wohl fast den extremen Endpunkt markieren.

Unter welcher Bezeichnung auch immer die Betreuung erfolgt: eine Verrechtlichung oder Ökonomisierung des Betreuungsverhältnisses zwischen Promovierenden und Betreuenden scheint uns, den promovierenden Autor/inn/en dieses Beitrags, nicht wünschenswert. So hört man von britischen Universitäten, dass nicht nur die Zahl der Beratungsgespräche festgelegt ist, sondern deren Einhaltung von den Promovierenden sogar mit juristischen Mitteln eingefordert werden kann. Dennoch kann eine schriftliche Betreuungsvereinbarung sinnvoll sein – im Sinne einer Absichtserklärung beider Seiten, nicht jedoch im Sinne eines justiziablen Vertrags.

Wir möchten uns hier in unseren Überlegungen auf das Betreuungsverhältnis selbst beschränken. Die äußeren Bedingungen, unter denen eine Dissertation entsteht (Arbeitsvertrag, Stipendium, berufliche Tätigkeit, private Situation, örtliche Nähe zwischen den Beteiligten usw.), haben selbstver-

ständig Auswirkungen auf das Betreuungsverhältnis, sollen an dieser Stelle jedoch nicht weiter diskutiert werden.

DC, LK:

Wenn jedoch das Betreuungsverhältnis einhergeht mit einem Beschäftigungsverhältnis (im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in z.B.), bei dem der/die Betreuer/in zugleich unmittelbare/r Vorgesetzte/r ist, sollte diese Verknüpfung unseres Erachtens hier sehr wohl Erwähnung finden. Denn aus dieser Doppelfunktion ergeben sich nahezu zwangsläufig Interessenskonflikte: Für den/die Betreuer/in steht die Fürsorgeverantwortung im Vordergrund, für den/die Vorgesetzte/n womöglich das Interesse an den Dienstleistungen des/der Promovend/in. Aus der Vergangenheit sind zudem Beispiele bekannt, in denen die Arbeitskraft, die Kompetenz und die Ideen des/r abhängig Beschäftigten recht unhinterfragt, wenn nicht gar skrupellos zur Mehrung des eigenen Vorteils und Ansehens eingesetzt wurden. So manches Œuvre eines anerkannten Wissenschaftlers verdankte sich daher in Teilen der Zuarbeit seiner Mitarbeiter/innen. Diese ausgeprägte Form quasi feudaler Abhängigkeit dürfte in unserer Zunft gegenwärtig nicht mehr zu beobachten sein. Der Grundkonflikt hingegen bleibt. Daher sollte er zu Beginn des Arbeits- oder Betreuungsverhältnisses im gemeinsamen Gespräch thematisiert werden.

BD, JP, KS:

Promovierenden steht für die Vorbereitung und Ausarbeitung ihres Forschungsprojektes in der Regel ein klar definierter zeitlicher Rahmen zur Verfügung. Dieser sollte jederzeit als wichtiger Parameter von allen Beteiligten berücksichtigt werden. Eine strukturierte Begleitung des Arbeitsprozesses seitens der Doktormutter bzw. des Doktorvaters scheint daher in vielen Fällen angebracht. Dazu gehören ein regelmäßiger Austausch, das Einhalten von Absprachen sowie zeitnahe Rückmeldungen, da besonders die erfolgreiche Forschungs- und Schreibtätigkeit von ihnen abhängt.

DC, LK:

Die obigen Überlegungen unterstreichen, dass das Gelingen des Arbeitsverhältnisses von Betreuer/in und Promovend/in – wie das jeder interpersonalen Beziehung – ohne Verbindlichkeit und ein wechselseitiges Grundvertrauen nicht zu gewährleisten ist. Zu Recht wird daher die Bereitschaft zu einem regelmäßigen Austausch und zum Einhalten von Absprachen explizit von beiden Seiten erwartet. Dies ist gerade auch mit Blick auf

die Promovierenden zu begrüßen. Denn jedes Engagement von Seiten des Betreuers/der Betreuerin muss erlahmen, wenn es nicht angenommen wird. Allerdings ist vorauszusetzen, dass die Absprachen trotz des nicht zu leugnenden hierarchischen Gefälles zuvor von beiden gemeinsam getroffen wurden und nicht etwa camouflierte einseitige Direktiven darstellten.

Nicht immer – so bleibt relativierend anzumerken – ist der zeitliche Rahmen, der Promovierenden zur Verfügung steht, so klar eingegrenzt, wie dies oben als Regelfall angenommen wird. Es ist vielmehr ein Kennzeichen vieler Promotionsvorhaben, dass sie neben anderen beruflichen Verpflichtungen verfolgt werden bzw. dem Anspruch nach verfolgt werden sollten. Aufgrund geringer finanzieller Unterstützungssysteme sind bekanntlich viele Promotionswillige gezwungen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, so z.B. einer Teilzeitverpflichtung an staatlichen Schulen oder bei privaten Bildungsträgern. Hieraus resultieren besondere Schwierigkeiten im Betreuungsverhältnis, da Arbeitsfortschritte oft nur langsam erkennbar werden, Absprachen mit Hinweis auf hauptamtliche Pflichten nicht eingehalten werden können etc. Es liegt gewiss in der Verantwortung jedes Betreuers/jeder Betreuerin, auf die Labilität eines solchen Rahmenkonstrukts frühzeitig aufmerksam zu machen und zusammen mit dem/der Promovierenden individuelle Lösungen zu suchen. So könnte die Dissertation z.B. in mehrere Teile aufgespalten werden, die weitgehend unabhängig voneinander zu bearbeiten sind und ggf. einzeln veröffentlicht werden könnten. Eine andere Möglichkeit bestünde darin, alltägliche Aufgaben oder anstehende Projekte aus dem Arbeitsverhältnis einer wissenschaftlichen Betrachtung zu unterziehen und so mit der Dissertation zu verbinden. Darüber hinaus muss der/die Betreuer/in in derartigen Fällen eine schwierige Balance zwischen Flexibilität und Verständnis auf der einen und einer strukturierenden, fordernden Grundhaltung auf der anderen Seite herstellen.

BD, JP, KS:

Die Rückmeldungen zum Verlauf des Dissertationsprojekts sollten so beschaffen sein, dass inhaltliche und methodische Sackgassen vermieden werden können – für beide Seiten eine gegebenenfalls große Zeitersparnis. Andererseits soll die Beratung gangbare Wege aufzeigen, so dass aus einer intensiven inhaltlichen Arbeit eine Dissertation von insgesamt höherer Qualität entstehen kann. Hierfür sollten transparente Qualitätskriterien zur Verfügung stehen, damit der/die Doktorand/in so früh wie möglich klare Vorstellungen von den Erwartungen an sein/ihr Projekt hat. Über die üblichen Qualitätsanforderungen an eine Dissertation hinaus ist individuell zu

klären, wie methodisch vorgegangen wird, welchen Stellenwert theoretische und empirische Teile der Arbeit haben sollen, wie detailliert die Forschungsliteratur zu rezipieren ist, usw. Dabei sollte die anfängliche Resultaterwartung mit einer gewissen Offenheit gehandhabt werden, damit sich im Forschungsprozess ergebende neue Fokussierungen ebenso möglich sind wie das Beschreiten neuer Wege – immer jedoch unter der Prämisse, dass das Ziel nicht aus dem Blick gerät.

DC, LK:

Bereits diese Erwartungen zeigen, dass nicht nur das Verfassen, sondern genauso auch die Unterstützung beim Verfassen einer Dissertation eine Herausforderung darstellt, zumal die Betreuer/innen auf diese Tätigkeit in der Regel nicht eigens vorbereitet werden. Zwar ist man durch die eigenen Erfahrungen geprägt, man hat von den Erfahrungen anderer gehört und nimmt sich fest vor, die eigenen Doktorand/inn/en vor bestimmten, als leidvoll erlebten Erfahrungen zu bewahren. Aber außer in informellen Gesprächen oder im Rahmen von Graduiertenschulen hat man wenig Gelegenheit, sich mit Kolleg/inn/en über die Erwartungen an Forschungsprojekte und Verfahrensweisen bei deren Unterstützung zu unterhalten, genau so wenig wie die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen oder Ratschläge zu erhalten. Sollte man dagegen nicht der/die federführende Betreuer/in, sondern eine/r von mehreren gleichberechtigten Betreuenden sein, so stellen sich andere Probleme, insbesondere wenn der/die Kolleg/in aus einer anderen Forschungsdisziplin stammt oder ganz andere Anforderungen stellt bzw. ganz andere Vorlieben hegt als man selbst.

Aber, werden wir konkret und nehmen zu den gerade geäußerten Erwartungen der Promovierenden Stellung: Wir vermuten, dass wir und Sie diese im Prinzip alle unterstützen können – wenn, ja wenn man nicht ständig unter zeitlichem Druck stünde. Die Bereitschaft zu regelmäßigem Austausch mit den Doktorand/inn/en, der feste Wille zum Einhalten zeitlicher Absprachen und zeitnaher Rückmeldungen ist vorhanden, aber dann gibt es so viele andere Notwendigkeiten, unerwartete Termine und drückende Deadlines, dass für die Lektüre von Exposés, ersten Entwürfen und überarbeiteten Kapiteln kaum Zeit bleibt – gerade wenn man sich vorgenommen hatte, dies gut und gründlich zu tun. Somit ist ein gutes Zeitmanagement vermutlich die wichtigste Bedingung für eine gute Betreuung von Promovierenden.

Auch eine gute Menschenkenntnis und Erfahrungen im Umgang mit Menschen, die anders sind und anders vorgehen als man selbst, sind wichtig. Denn die so harmlos klingende Forderung der Doktorand/inn/en nach

Rückmeldung sowie nach der Offenlegung von Erwartungen und Qualitätskriterien impliziert, dass man dies auf eine möglichst förderliche Art tun sollte. Welche das jeweils ist, stellt sich meist erst im Laufe der Betreuung heraus, denn die Rückmeldungen, die den oder die Eine/n anspornen, können den oder die Andere/n verunsichern oder entmutigen. Und von dem Einen oder der Anderen kann und sollte man mehr erwarten und verlangen als von ihren Kolleg/inn/en, was sich meist auch erst im Laufe der Zeit herausstellt. Zudem sind Qualitätskriterien bis auf die zentralen Gütekriterien wissenschaftlicher Forschung ja nicht absolut festgelegt, sondern entwickeln sich an und mit dem jeweiligen Forschungsprojekt, genau wie die Erwartungen an das jeweilige Produkt und an Forschungsarbeiten generell. Wichtig ist, dass man sich selbst zunehmend klarer darüber wird, worauf man selbst großen Wert legt und was einem unter Umständen weniger wichtig ist.

Dies gilt ganz besonders für die Betreuung von Doktorand/inn/en aus anderen Kulturkreisen. Oft unterscheiden sich die Erwartungen von Promovierenden und Betreuer/in z.B. in Bezug auf die Form der Begleitung oder an die Qualität der Dissertation deutlich im Vergleich zu den Erwartungen von Promovierenden, die ein Studium in Deutschland absolviert haben. Besonders problematisch ist dies, wenn die unterschiedlichen Erwartungen nicht offen angesprochen werden können oder wenn die Promovierenden unter sehr hohem Erwartungsdruck ihrer Familien, ihrer Heimatuniversität oder gar ihres Landes stehen.

Selbstverständlich haben die Doktorand/inn/en auch ein Recht auf Beratung hinsichtlich der Konzeption ihrer Projekte. Aber sofern diese nicht Teil eines größeren Forschungsprojektes sind, stellen die Themenfindung, die Formulierung von Forschungsfragen und die Wahl des methodischen Vorgehens bereits einen Teil der Forschungstätigkeit dar. Wie intensiv sollen wir hier beraten, wie deutlich dieses oder jenes Vorgehen empfehlen, ohne dass das Projekt zum eigenen mutiert und der/die Doktorand/in letztlich vor allem die Vorstellungen der jeweiligen Betreuer/innen realisiert?

BD, JP, KS:

Sofern die Möglichkeit besteht, ist die regelmäßige Teilnahme an Forschungskolloquien unbedingt angeraten. Entweder sollte der/die Betreuer/in selbst ein Kolloquium anbieten oder in Kooperation mit anderen Professor/inn/en ein solches Forum unterstützen. Ist letzteres der Fall, sollte idealerweise der/die Betreuer/in bei Vorträgen seines Promovenden/seiner Promovendin auch selbst zugegen sein.

Für ein gelingendes Kolloquium ist es zunächst natürlich unabdingbar, dass der/die Vortragende einen adressatengerechten Einblick in den aktuellen Stand des Forschungsprozesses gibt sowie Fragen stellt bzw. Probleme darstellt, zu denen die anderen Teilnehmenden auch tatsächlich einen Beitrag leisten können. Dies ermöglicht es den Teilnehmenden am Kolloquium, den Forschungsprozess durch sachliche und konstruktive Kritik zu unterstützen. Hier lassen sich Erwartungen des/der Promovierenden an das Umfeld – insbesondere den/die Betreuer/in – nicht von seiner/ihrer Bereitschaft, Rückmeldungen anzunehmen, trennen: einerseits muss – *suaviter in modo, fortiter in re* – konstruktive Kritik ausdrücklich erlaubt und möglich sein, andererseits sollten diese Anregungen wohlwollend angenommen und reflektiert werden, damit sie angemessen in den Arbeitsprozess einfließen können. Es sollte selbstverständlich sein, dass diese Rückmeldungen passend zur Phase der Dissertation gegeben werden: ein gerade entworfenes Forschungsprojekt bedarf anderer Kommentare als eine Arbeit, die kurz vor der Abgabe steht.

Umgekehrt sollten die Promovierenden selbst kontinuierlich und aktiv am Forschungskolloquium teilnehmen, um Anderen die inhaltlich fundierten Rückmeldungen geben zu können, die sie von ihnen für das eigene Projekt erwarten.

Neben dem Kolloquium vor Ort sollte auch die gelegentliche Teilnahme an regionalen, überregionalen oder sogar internationalen Kolloquien in Betracht gezogen werden. Darüber hinaus sind weitere Angebote wie etwa die DGFF-Nachwuchstagung, andere fachbezogene Tagungen oder Sommer Schulen zu nennen.

DC, LK:

Die Durchführung eigener Forschungskolloquien ist sicher eine gute Möglichkeit, um Synergieeffekte zu erreichen, schließlich hat jede bzw. jeder der Beteiligten unterschiedliche Vorkenntnisse, Erfahrungen und Sichtweisen. Außerdem üben die Doktorand/inn/en, vor einer Gruppe über ihr Projekt zu sprechen, auf Rückfragen zu antworten und auf Einwände und Vorschläge zu reagieren. Schließlich will auch die Fähigkeit zur mündlichen Teilhabe an den Diskursen der *scientific community* gelernt sein. Und obwohl jeder öffentliche Vortrag gewiss mit Stress verbunden ist, liegt hier doch auch die Chance, eine Korrektur oder – was ebenfalls wichtig ist – eine Absicherung des eingeschlagenen Weges zu erfahren. Auf diese Weise reift nicht nur das Forschungsvorhaben, sondern mit ihm zugleich die eigene Forscherpersönlichkeit. Daher kann die Forderung, dass Vorträge über in-

haltliche Gesichtspunkte hinaus zudem unter den Aspekten einer Präsentations- und Interaktionskompetenz zu evaluieren sind, nur unterstützt werden. Vergessen wir zudem eines nicht: Die kontinuierliche Exposition und Diskussion des eigenen Arbeitsstandes in Kolloquia ist die beste Prophylaxe im Hinblick auf etwaige Plagiatsverdächtigungen oder -vorwürfe.

Für den Fortgang der eigenen Arbeit ist ein Kolloquium erst dann richtig ertragreich, wenn mehrere Personen mit einem Forschungsprojekt beschäftigt sind und regelmäßig an den Treffen teilnehmen können. Oder wenn man sich mit einem/einer Kolleg/in zusammenschließt, mit dem/der man gerne und gut zusammenarbeiten kann. Denn die Voraussetzung für einen sachlichen und konstruktiven Austausch ist ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis, das auf kollegialer Wertschätzung basiert. Nur dann sind die Doktorand/inn/en tatsächlich bereit, die Berichts- und Legitimationsfunktion ("schaut her, was ich seit dem letzten Mal alles geschafft habe") zurückzustellen und stattdessen vorbehaltlos aktuelle Probleme oder anstehende Entscheidungen zur Diskussion zu stellen.

Jedoch ist die Rückmeldung in einer Gruppe auch nicht problemlos, vor allem wenn die einzelnen Teilnehmer/innen unterschiedlich weit mit ihren Projekten sind: Wie stellt man sicher, dass tatsächlich sinnvolle und förderliche Rückmeldungen und Anregungen gegeben werden? Wie verhindert man, auch bei sich selbst, dass eine Kritik an der Arbeit als Kritik an der Person verstanden wird?

BD, JP, KS:

Über die erfolgreiche Erstellung einer Qualifikationsarbeit hinaus sollten die Beteiligten im Blick haben, dass die Zeit der Vorbereitung einer Promotion auch die Aufnahme in die wissenschaftliche Community bedeuten sollte. Deshalb erschöpft sich die Aufgabe der Betreuer/innen nicht in der Begleitung der Forschungsarbeit selbst, sondern umfasst ebenfalls die Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken. Auch sollten sie die Promovierenden zu kleineren Publikationen ermutigen und bei deren Erstellung unterstützen, denn bekanntermaßen sind diese für spätere Bewerbungen unabdingbare Voraussetzung. Von der Einbindung in das wissenschaftliche Umfeld profitiert oft die Qualität der Dissertation selbst, ermöglicht sie doch eine breitere Rückmeldung zum eigenen Forschungsprojekt. Hierbei werden evtl. unterschiedliche Erwartungen verschiedener Communities zu Tage treten, die einen doppelt positiven Effekt haben können: einerseits stellen sie eine Horizonterweiterung dar, andererseits fordern sie den Doktoranden/die Doktorandin und ggf. den/die Betreuer/in dazu auf, sich selbst zu positionie-

ren. Darüber hinaus können Synergieeffekte entstehen, die auch den/die Betreuende/n entlasten.

DC, LK:

Gerade als "Anfänger/in" in puncto Betreuung kann es sein, dass man externer Beratung nicht nur positiv gegenübersteht. Schließlich erkennen die Kolleg/inn/en in dem Projekt des/der Promovierenden auch die eigene "Handschrift" und damit die eigenen Fähigkeiten und Grenzen. Gerade letzteres dürfte vielen unangenehm sein, sind wir es doch gewohnt, dass man von uns als Alleinvertretung des Faches an unseren Universitäten auch die Vertretung der gesamten Bandbreite erwartet. Daher gehört zu einer guten Betreuung auch, sich selbst in der Community zu verorten, die eigenen Stärken und Schwächen zu kennen und sich im Zweifelsfall nicht zu scheuen, externe Expertise einzuholen – Fähigkeiten, die wir nicht zuletzt auch von unseren Nachwuchswissenschaftler/inne/n erwarten.

BD, JP, KS:

Die Entscheidung für eine Dissertation ist zunächst eine Entscheidung für die Wissenschaft (auch wenn dies nicht für immer sein muss) und für einen zeitintensiven, anstrengenden, aber auch spannenden Weg. Diese Entscheidung sollten die Betreuenden wertschätzen und dabei nicht vergessen, welcher (Leistungs-)Druck hinter solch einem Projekt steht. Da die Promotion meist nicht der einzige Lebensinhalt ist, erfordert sie besonders in Motivationskrisen viel Disziplin und gutes Zeitmanagement seitens des/der Promovierenden, um schließlich von einer erfolgreichen Abgabe gekrönt zu werden.

Beide Seiten haben ein Interesse daran, dass eine qualitativ hochwertige Dissertation in einem annehmbaren Zeitraum vorgelegt wird. Das Verfassen einer Dissertation ist ein langwieriger und komplexer Prozess, der umso besser gelingen dürfte, je professioneller die Betreuung gestaltet ist. Das Endprodukt sollte auch das Ergebnis einer kompetenten und reflektierten Prozessbegleitung sein, die im Idealfall über die Abgabe und Verteidigung der Arbeit hinaus mindestens bis zur Publikation der Arbeit fortgeführt werden sollte.

DC, LK:

Daher ist es für den/die Betreuende/n so wichtig, rechtzeitig zu erkennen, wenn der/die Doktorand/in seiner/ihrer Aufgabe nicht gewachsen zu sein scheint und ihm bzw. ihr rechtzeitig nahe zu legen, die Entscheidung zur

Promotion noch einmal zu überdenken bzw. zum Abbruch des Projektes zu raten. Ein solcher Rat bedeutet in der Regel ja nicht nur für den Doktoranden/die Doktorandin, sondern auch für den oder die Betreuende eine große Enttäuschung und dürfte das Verhältnis zueinander entscheidend trüben. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn es sich um angestellte oder abgeordnete Mitarbeiter/innen handelt, die bis zum Auslaufen ihrer Stelle am Arbeitsgebiet verbleiben. Auf der anderen Seite kann auch der bzw. die Doktorand/in feststellen, dass sein bzw. ihr Projekt bei einem/einer anderen Betreuer/in besser aufgehoben wäre, traut sich aber nicht, dies dem/der aktuellen Betreuer/in mitzuteilen. Für beide Seiten könnte daher der Abschluss einer "Probezeit" von einem Viertel bis zu einem Drittel der Zeit, die für den gesamten Arbeitsprozess veranschlagt wird, hilfreich sein. Sie erlaubt, dass beide Seiten zu diesem Zeitpunkt noch einmal überlegen müssen, ob sie den Weg gemeinsam fortführen wollen. Ausgesprochen oder unausgesprochen spielt bei beiden Beteiligten sicherlich die Überlegung eine Rolle, dass das eingegangene Betreuungsverhältnis die Chance einer wechselseitigen Reputationssteigerung in sich birgt, dass es aber im Gegenteil auch beide im Ansehen der Community beschädigen kann. Auch wenn diese Implikationen nicht im Vordergrund stehen sollten, wäre es doch unaufrichtig, sich nicht Rechenschaft über sie abzulegen. In diesem Rahmen sollte ferner bedacht werden, dass allein die Zahl der unter ihrer Leitung abgeschlossenen Promotionen für Hochschullehrer/innen gegenüber dem Dienstherren (Vorlage der Leistungsbilanz) von Belang ist und in der W-Besoldung auch finanzielle Vorteile bringen kann.

Ökonomie und Qualitätssicherung, Leistung und Leistungsansprüche (in der gesamten semantischen Bandbreite des Begriffs) bedingen somit das weite und komplexe Feld der Förderung von Wissenschaft und speziell des wissenschaftlichen Nachwuchses. Wie unser Beitrag zeigen will, stellt die Kommunikation unter den unmittelbar Beteiligten einen ihrer wesentlichen Gelingensfaktoren dar.