

Die Krise als Normalfall. Zur Professionalisierung des Promovierens und der Promotionsbetreuung aus soziologischer Sicht

Marc Torke/Kai-Olaf Maiwald

Die Formen und Bedingungen des Promovierens befinden sich seit Jahren im Wandel. Lange Zeit war die Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses und dessen Ausbildung in wissenschaftlicher Praxis eine höchst individuelle Angelegenheit zwischen Promovierenden und Doktorvätern bzw. Doktormüttern. Neben dieser Individualpromotion entstehen heute vermehrt sogenannte strukturierte Promotionsprogramme (z.B. Graduiertenkollegs und -schulen), die stärker mit kollektiven Betreuungsformen und kollegialen und formalen Kontrollen experimentieren. Diese neuen Strukturierungsversuche überlagern das traditionelle „Meister-Lehrling-Verhältnis“ der Promotionsbetreuung, ohne es jedoch zu ersetzen. Die Folge ist, dass unterschiedliche Sozialordnungen parallel existieren und sowohl begrifflich wie empirisch in Spannung zueinander geraten. Im Zusammenhang mit der Reform des Promotionswesens wird der Begriff der Professionalisierung in vielfältiger und opaker Weise verwendet. Dabei zeigt sich insbesondere im Hinblick auf die angestrebte Standardisierung und Formalisierung des Promovierens ein Widerspruch zum soziologischen Bedeutungsgehalt des Professionalisierungsbegriffs. Denn dieser beschreibt die spezielle Institutionalisierungsform und Sozialisationsweise solcher Berufe, die es in ihrer Praxis mit spannungsreichen und eben nichtstandardisierbaren Handlungsproblemen zu tun haben. Sie beziehen ein abstraktes Wissen auf je besondere Fälle, bearbeiten in der Interaktion mit Klienten Probleme der Wiederherstellung, Beschränkung oder Erzeugung von Autonomie und bilden für diese fallbezogene Problembearbeitung spezielle Kompetenzen aus, die letztlich auf der Ebene von Berufsrollen und Handlungsmaximen statt über die Bildung formaler Organisationen institutionalisiert werden. In der Soziologie gelten die juristischen Berufe (neben den therapeutischen) als klassische Beispiele für solche Professionen. Aber auch die Wissenschaft kann in abgewandelter Form als eine Profession in diesem Sinn beschrieben werden; die Einübung in wis-

senschaftliches Handeln während der Promotionsphase kann als Professionalisierungsprozess gelten.

In vier Schritten möchten wir zeigen, worin die spezifischen Anforderungen des Promovierens und der Promotionsbetreuung bestehen, und deren spannungsreiche Beziehung zu den gegenwärtigen Veränderungen im Promotionswesen verdeutlichen. Dazu werden wir (I.) den soziologischen Begriff von Professionalisierung klären und (II.) diesen auf die Wissenschaft im Feld des Promovierens und Betreuens übertragen. Hierauf aufbauend (III.) wenden wir uns der Frage zu, durch welche strukturellen Anforderungen das Promovieren und die Promotionsbetreuung gekennzeichnet sind. Auf der Basis der Promotionsordnung einer rechtswissenschaftlichen Graduiertenschule zeichnen wir zunächst die ambivalente Beziehung zwischen alten und neuen Organisationsweisen des Promotionswesens nach (1.). An diesem Beispiel werden Paradoxien in Form der gleichzeitigen Bezugnahme auf unterschiedliche Sozialordnungen, Rollenkonzepte und Verständnisse des Promovierens sichtbar. Da formale Ordnungen immanente Spannungsverhältnisse des Promovierens und Betreuens aber nicht auflösen, gehen wir einen Schritt weiter. Wir werden auf widersprüchliche Anforderungen aufmerksam machen, die der Betreuungspraxis grundsätzlich und unabhängig von neuen Organisationsweisen zugrunde liegen (2.). Diese illustrieren wir anhand von Betreuungsinteraktionen, die wir im Forschungsprojekt „Professionelle Promotionsbetreuung“ in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen und Betreuungsformaten erhoben haben.¹ Auch wenn diese Beispiele nicht aus der Rechts-, sondern vorwiegend aus der Sozialwissenschaft stammen, gehen wir dennoch von einer Übertragbarkeit auf den in mindestens zweierlei Hinsicht besonderen Fall rechtswissenschaftlichen Promovierens aus. Das Promovieren findet dort sowohl in der *Rechtswissenschaft* wie in der *Rechtspraxis* – zum Beispiel im Rahmen einer externen Promotion während einer Tätigkeit in einer Kanzlei – statt. Während man dieses Muster in der Naturwissenschaft nicht kennt, ist die „freie“, „nebenberufliche“ und „externe“ Promotion in den Sozialwissenschaften aber durchaus üblich und Teil unseres Samples. Dem in der Rechtswissenschaft gegenwärtig unter dem Topos

¹ Das Forschungsprojekt „Professionelle Promotionsbetreuung. Jenseits von „Meister“ und „Lehrling“?“ ist am Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main, angesiedelt und wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert. Im Kern geht es um einen Vergleich zwischen den Sozialwissenschaften und der Physik.

„Recht als Wissenschaft“² diskutierten Problem einer normativen, auf die praktische Berufstätigkeit hin orientierten, durch die Trennung von Praxis und Grundlagenforschung sowie die Parallelität von „Status-“ und „Forschungspromotion“ gekennzeichneten Disziplin begegnet man auch in anderen Fächern. Auch diese verfügen nur sehr bedingt über allgemein gültige Regeln, die den Erfolg in der Erkenntnisproduktion und Ausbildung in jedem Fall garantieren könnten, sondern allenfalls über situationsspezifische „unclear technologies“³. Deshalb ist die Einübung in die Kunst, fall-spezifisch zwischen Forschungsfragen, vorhandenem Wissen, Theorien, Methoden, Instrumenten und Daten abzuwägen, wesentlicher Teil des Promovierens und der Promotionsbetreuung. Wir kommen im Fazit (IV.) zu dem Schluss, dass hierbei strukturelle Unsicherheiten, Spannungen und Unwägbarkeiten eine Rolle spielen, die nicht einfach durch Didaktik, Formalisierung und Standardisierung auflösbar sind. Promovieren und Promotionsbetreuung bleiben strukturell krisenhafte Tätigkeiten und sollten als solche auch benennbar bleiben.

I. Begriffsklärungen: Von der opaken Semantik zur soziologischen Konzeption von Professionalisierung

1. Professionalisierung als „Kampfbegriff“

Wenn man heutzutage im universitären Kontext von „Professionalisierung“ spricht, dann weiß man zunächst einmal: Das ist etwas Gutes und es ist kaum kritisierbar. Studierenden „Schlüsselqualifikationen“ zu vermitteln, Lehrenden Expertise zur „Aktivierung“ dieser Studierenden anzutragen, Forschenden in Weiterbildungsveranstaltungen den Drittmittelantrag näher zu bringen – all dies firmiert unter dem Etikett „Professionalisierung“. Es scheint sich dabei schon fast um einen sozialen Wert zu handeln, denn die so ausgeflaggten Aktivitäten müssen sich nicht rechtfertigen, auch wenn sie neu eingerichtet werden. Die Begründungslast liegt vielmehr quasi automatisch aufseiten derjenigen, die sie kritisieren. Dabei

2 Vgl. hierzu zum Beispiel die gleichnamige rechtswissenschaftliche Graduiertenschule unter www.uni-muenster.de/Rechtswissenschaft/.

3 *Musselin*, Are universities specific organizations?, in: Krücken u.a. (Hrsg.), *Towards a Multiversity*, Bielefeld 2007, S. 71 ff.

ist der Sinngehalt des Etiketts weitgehend opak. Klar ist nur, dass es etwas mit einem Zuwachs beruflicher Kompetenz zu tun hat.

Schon weniger klar ist eine Implikation, die mit der Verwendung dieses Etiketts immer einhergeht: dass nämlich die berufliche Kompetenz bislang noch nicht gegeben ist. Wenn professionalisiert werden muss, ist unterstellt, dass die Personen und die Tätigkeiten, die sie ausüben, genau das nicht sind: professionalisiert. Das ist bei Studierenden per definitionem kein Problem, bei Lehrenden und Forschenden jedoch schon. Letztere müssen es sich gefallen lassen, von Universitätsleitungen und -verwaltungen generalisiert als in Lehre und Forschung amateurhaft oder dilettantisch vorgehend adressiert zu werden. Wenn man sich fragt, wie das kommt, liegt als Erklärung nahe, dieses Phänomen – wie etwa auch die zunehmende Bedeutung von Kennzahlen für die Messung und Ausweisung von Leistungen in Forschung und Lehre – als Ausdruck einer Kritik am Wissenschaftssystem zu verstehen, die von außen in das System eingedrungen ist und Konflikte um die gültigen Standards seiner Praxis erzeugt.⁴

Dieser Verweis auf Konflikte, die mit der Rede von „Professionalisierung“ verbunden sind, ist insofern angebracht, als wir uns mit unserer Fragestellung auf eine Situation beziehen, die in hohem Maße durch gerade diese Konflikte gekennzeichnet ist. Dazu müssen wir uns positionieren. Denn auch die Einführung strukturierter Promotionsprogramme lebt von einer kaum begründungsbedürftigen Unterstellung eines Defizits der Promotionsbetreuung klassischen Stils. Demgegenüber versprechen die Programme eine Professionalisierung. Unter dem Impetus der organisationalen Steuerung wissenschaftlicher Tätigkeiten ist jede Praxis, die in der Tat über keine eindeutig bestimmbaren Kriterien, Verfahren und Standards verfügt, durch ein „endogenes Governance-Defizit“⁵ gekennzeichnet.⁶

4 Zum Hintergrund dieser Entwicklung vgl. *Gerhards*, Der Aufstand des Publikums, *Zeitschrift für Soziologie* (2001), S. 163 ff. Zur Situation der akademischen Profession vgl. *Schimank*, Die akademische Profession und die Universitäten: „New Public Management“ und eine drohende Entprofessionalisierung, in: *Klatetzki/Tacke* (Hrsg.), *Organisation und Profession*, Wiesbaden 2005, S. 143 ff.

5 *Gläser/Lange*, Wissenschaft, in: *Benz et al.* (Hrsg.), *Handbuch Governance*, Wiesbaden 2007, S. 438.

6 So kann man gegenwärtig beobachten, dass die unsichere Bewertung von Wissenschaft im Rahmen des Peer Reviews durch eindeutige Evaluationskriterien ersetzt oder Wissenschaftsorganisationen nicht mehr dem Muster „organisierter Anarchien“ folgen, sondern stattdessen als strategischer Akteur auftreten sollen. Vgl. hierzu

Lange Promotionszeiten, ungenügende Promotionszahlen und hohe Abbruchquoten sind in dieser Perspektive nicht mehr der Ausdruck von Eigenschaften einer anspruchsvollen und unsicheren Tätigkeit, sondern fehlender formaler Organisation.

Wir greifen diesen Nexus zwischen Reorganisation und Praxis des Promotionswesens auf, ohne aber von vornherein in den praktischen Auseinandersetzungen Partei zu ergreifen. Wir verfolgen mit dem Begriff „Professionalisierung“ keine praktischen Interessen der Auf- oder Abwertung von Tätigkeiten. Vielmehr sind es für uns zunächst weitgehend offene Fragen, ob Promotionsbetreuung überhaupt eine im soziologischen Sinne professionalisierungsbedürftige Tätigkeit darstellt und inwieweit jeweils ihre klassische oder strukturierte Organisation zu ihrer Professionalisiertheit beitragen. Um diesen Fragen nachzugehen, muss man den diffusen Begriff durch ein gehaltvolles Konzept ersetzen. Ein solches Konzept stellt die Professionssoziologie bereit. Wir werden im Folgenden kurz umreißen, was man soziologisch als „Professionalisierung“ verstehen kann, um dann zu begründen, inwieweit es lohnend erscheint, das Konzept auf die Promotion und ihre Betreuung anzuwenden.

2. Professionalisierung soziologisch

Der soziologische Begriff der Professionalisierung ist facettenreich. In seiner einfachsten Version beschreibt er nichts anderes als den Prozess der *Verberuflichung* von Tätigkeiten. Derartige Prozesse sind ganz typische Begleiterscheinungen gesellschaftlicher Entwicklung und Differenzierung. Tätigkeiten, die vormals im Rahmen der alltäglichen Lebensführung oder auch im Rahmen schon beruflicher Aufgaben wie selbstverständlich mit erledigt wurden, werden ausgegliedert und einem neu umrissenen Tätigkeitsbereich von Spezialisten⁷ überantwortet, die über ein dementspre-

Torka, Der Evaluator. Positionierungen, Strategien, Deutungs-, Handlungs- und Urteilsweisen von Wissenschaftlern in Prozessen der Wissenschaftsevaluation, in: Sozialer Sinn 12 (2012), S. 115 ff.; Cohen *et al.*, A Garbage Can Model of Organizational Choice, Administrative Science Quarterly 17 (1972), S. 1 ff.; Whitley/Gläser, The Impact of Institutional Reforms on the Nature of Universities as Organisations, Bingley 2014.

7 Wir argumentieren in unserem Beitrag vorwiegend auf der Ebene von geschlechtsübergreifenden beruflichen Rollenkonzepten und -erwartungen. Der männliche Genus schließt in diesem Fall Männer und Frauen als Rollenträger ein.

chendes, sei es praktisches, sei es theoretisches Spezialwissen verfügen.⁸ Diese neuen Berufsrollen sind gesellschaftlich institutionalisiert und werden von den anderen Gesellschaftsmitgliedern entsprechend nachgefragt, und diese Nachfrage sichert ihren Inhabern ein gewisses Auskommen. Hat man vormals ausschließlich selbst gekocht und sich seine Kleidung zusammengeschnidert, so differenzieren sich zunächst Berufe wie Koch und Schneider heraus, die später noch weitere Spezialisierungen erfahren können, wie beispielsweise in Form von Ernährungs- oder Stilberatern. Oder – um ein Beispiel zu nennen, das dem rechtswissenschaftlichen Arbeitsbereich näher liegt – man hat vormals bestimmte lebenspraktische Konflikte, die sich nur schwer verrechtlichen ließen, selbst gelöst, ausgehalten oder ist daran zerbrochen, während es später dann Mediatoren gibt, an die man sich wenden kann.⁹

In eine ähnliche Richtung geht ein zweites Verständnis von Professionalisierung als *Expertisierung*. Gemeint ist damit der Umstand, dass im Zuge fortschreitender Modernisierung der Gesellschaft das Fachwissen von Berufen zunehmend an der wissenschaftlichen Entwicklung partizipiert und sich akademisiert. Es entwickelt sich eigenlogisch fort und wird zunehmend abstrakter, und damit entfernt sich auch die Definition der Probleme, die diese Berufe bearbeiten, von ihrer lebensweltlichen Verankerung. Die Gesellschaftsmitglieder, die Leistungen der Experten nachfragen, werden damit zu „Laien“.¹⁰ Das esoterische Wissen der Experten ist ihnen unverständlich. Die Urteile von Ingenieuren, Ernährungsberatern, Erziehungsexperten etc. können von ihnen nicht eingeschätzt werden. Ähnliches gilt für die juristischen Wissensbestände, selbst wenn unterstellt wird, dass Gesetze bis zu einem gewissen Grad im Alltagswissen verankert sind. Schon die besondere Rechtssprache erzeugt ein Übersetzungsproblem, das insbesondere von Anwälten in den Interaktionen mit ihren Mandanten bearbeitet wird. Diese Entwicklungen der Verberuflichung

8 *Maiwald*, Professionalisierung im modernen Berufssystem: Das Beispiel der Familienmediation, Wiesbaden 2004, S. 27 f.

9 *Maiwald*, Professionalisierung im modernen Berufssystem, (Fn. 8), S. 27 f.; zur Professionalisierungsgeschichte der Rechtsberufe vgl. *Maiwald*, Die Herstellung von Recht. Eine exemplarische Untersuchung zur Professionalisierungsgeschichte der Rechtsprechung am Beispiel Preußens im Ausgang des 18. Jahrhunderts, Berlin 1997.

10 *Sprondel*, „Experten“ und „Laien“, in: Sprondel/Grathoff (Hrsg.), Alfred Schütz und die Idee des Alltags in den Sozialwissenschaften, Stuttgart 1979, S. 140 ff.

und Expertisierung gelten für einen breiten Kreis von Berufen.¹¹ Sie sind, wie gesagt, Kennzeichen des gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses allgemein. Die Professionssoziologie beschäftigt sich allerdings mit einer besonderen Gruppe von Berufen. Ihre Besonderheit liegt nicht allein in ihrem Expertenwissen, sondern darin, dass sie sich weder dem Bereich des Marktes noch der Verwaltung und ihren entsprechenden Kontrollformen zuordnen lassen, sondern einer „dritten Logik“ folgen.¹² Als entscheidende Merkmale werden ein Bezug zu zentralen gesellschaftlichen Werten (z.B. Recht, Gesundheit), der Umgang mit Klienten, die sich in existenziellen Notsituationen befinden, vor allem aber ein hoher Grad der Autonomie in der Organisation des Berufs angesehen. Letztere zeigt sich insbesondere in der Selbstorganisation der Ausbildung, der Rekrutierung von Nachwuchs und der Kontrolle der eigenen Arbeit. Als Garant für diese Autonomie wirken starke Berufsverbände, die die Professionsangehörigen gegen Außenkritik abschirmen, nach innen die Binnenkritik der beruflichen Leistungen verwalten und nach außen berufsethische Standards der Selbstbindung reklamieren. Professionalisierung wird in diesem Verständnis als *Herausbildung* einer solchen *berufsständischen Organisationsform* verstanden.¹³ Als exemplarisch dafür erscheinen neben Medizinern vor allem Juristen.

3. Professionalisierung in der Wissenschaft

Vor diesem Hintergrund lässt sich wissenschaftliche Forschung und Lehre nur bedingt als professionalisiert ausweisen. Zwar gibt es einen zentralen gesellschaftlichen Wert (Wahrheit oder Erkenntnisgewinn) und auch ein

11 Abbott, *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago 1988.

12 Freidson, *Professionalism, the third logic: on the practice of knowledge*, Chicago 2001.

13 Millerson, *The Qualifying Associations*, London 1964; Wilensky, *The Professionalization of Everyone?*, in: *American Journal of Sociology* 70 (1964), S. 137 ff.; Rüschemeyer, *Doctors and Lawyers*, in: *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 1 (1964), S. 17ff.; Goode, *Community within the Community: The Professions*, in: *American Sociological Review* 22, S. 194 ff. Diese Literatur bezieht sich auf die „Hochzeit“ der Professionen. Der Frage, welche Entwicklungen sich hinsichtlich der angesprochenen Merkmale in den letzten Jahrzehnten vollzogen haben, kann hier nicht nachgegangen werden.

gewisses Maß an Autonomie in der Berufsausübung, aber es gibt normalerweise weder Klienten und praktische Krisenbearbeitung, noch gibt es starke Berufsverbände. Gleichwohl ist es möglich und sinnvoll, auch das wissenschaftliche Handeln als professionalisiert zu verstehen. Dazu muss man das Berufshandeln selbst in den Vordergrund stellen und diejenigen Aspekte herausarbeiten, die klientenbezogene und nicht klientenbezogene Professionen miteinander teilen. Und das ist vor allem der berufsförmige Umgang mit Krisen. Kurz gesagt lassen sich Professionen als Spezialberufe für stellvertretende Krisenbearbeitung verstehen.¹⁴ Bei den Medizinberufen ist die Krise die Krankheit, bei den Rechtsberufen die fraglich gewordene Rechtsgeltung. Mit dem Fokus auf die Wiederherstellung der Rechtsgeltung ist der Klientenbezug der Rechtsberufe – das gilt insbesondere für den Anwaltsberuf – gewissermaßen ein doppelter: Als Klient erscheint nicht nur der Rechtsuchende, sondern immer auch die Rechtsgemeinschaft.¹⁵

Aber auch die Wissenschaft hat es mit Krisen zu tun, nämlich mit Krisen der Geltung von Überzeugungen, den „Geltungskrisen“ von Aussagen.¹⁶ Die Besonderheit des Subsystems „Wissenschaft“ (und das ist wahrscheinlich auch ein Kennzeichen der *Rechtswissenschaft* gegenüber der *Rechtspraxis*) besteht darin, dass diese Krisen systematisch erzeugt werden. Im Alltag sind wir sehr an Routinen interessiert. Wir halten so lange wie möglich an unseren Überzeugungen über den Zustand der Welt fest. Erst wenn wir praktisch erfahren, dass sie nicht gelten, ändern wir sie. Krisenhaft ist das deshalb, weil diese Überzeugungen schließlich bislang zu den Prämissen unseres Handelns gehört haben. Brechen sie zusammen, dann wissen wir nicht, auf welche Weise wir weiter handeln und die Welt deuten sollen.

In der Wissenschaft ist das bekanntlich anders. Hier werden unter Bedingungen der Praxisentlastetheit („Elfenbeinturm“) Krisen erzeugt, indem gegebene Überzeugungen über die Welt systematisch dem Scheitern ausgesetzt werden, um sie durch realitätsangemessenere Überzeugungen

14 *Oevermann*, Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns, in: Combe/Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität*, Frankfurt am Main 1996, S. 70ff.

15 *Wernet*, *Professioneller Habitus im Recht: Untersuchungen zur Professionalisierungsbedürftigkeit der Strafrechtspflege und zum Professionshabitus von Strafverteidigern*, Berlin 1997; *Maiwald*, *Die Herstellung von Recht* (Fn. 9).

16 *Oevermann*, *Wissenschaft als Beruf*, *Die Hochschule* 1 (2005), S. 27.

zu ersetzen. Aus der Perspektive des Alltags ist das ein merkwürdiges Geschäft: mit Leidenschaft Überlegungen nachzugehen bei der gleichzeitigen Bereitschaft, sie grundsätzlich in Frage zu stellen;¹⁷ Offenheit für Neues zu kultivieren („Eingebung“) bei gleichzeitigem Beharren auf der Bindung an methodisches Vorgehen, da nur dies eine intersubjektive Geltungsüberprüfung ermöglicht;¹⁸ Detailversessenheit mit einem Sinn für Abstraktion zu verbinden.¹⁹ Das wissenschaftliche Handeln steht – das machen diese Beispiele deutlich – vor einer Reihe in sich widersprüchlicher Anforderungen, die es vereinbaren muss, ohne sich für nur eine Seite zu entscheiden (dann wäre man entweder „Guru“ oder „Bürokrat“). Dies ist ein weiterer zentraler Aspekt professionellen Handelns, den die anderen, klientenbezogenen Berufe teilen – nur kommen hier noch andere, problemspezifische Anforderungen ins Spiel. Und das genau ist es, was nach diesem Verständnis im Kern „Professionalisierung“ ausmacht: Die Institutionalisierung eines *Berufshandelns*, das mit derartigen, in sich widersprüchlichen Anforderungen umgehen kann. Erforderlich ist ein professioneller wissenschaftlicher Habitus, der es ermöglicht, situativ adäquat zwischen ihnen zu vermitteln.

II. *Promovieren und Promotionsbetreuung als Professionalisierungsprozess*

Die Vermittlung eines professionellen Habitus in der Berufsausbildung ist mehr als der Erwerb von Wissen und Fertigkeiten. Es geht nicht nur um Lernen im Sinne der Übernahme neuer Wissensinhalte oder der Anwendung von „Rezeptwissen“, sondern tatsächlich um Sozialisation, denn die Aneignung eines Habitus impliziert eine Veränderung der Persönlichkeitsstruktur. Ich muss eine innere Haltung erwerben, die ich vorher, als „Alltagsmensch“ nicht besaß. Das schließt immer auch ein Moment des „learning by doing“ ein. Man erlernt – dem idealtypischen Modell nach –

17 *Oevermann*, Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns (Fn. 14), S. 70 ff.

18 *Kuhn*, Die grundlegende Spannung: Tradition und Neuerung in der wissenschaftlichen Forschung, in: Krüger, Lorenz (Hrsg.): Die Entstehung des Neuen, Frankfurt am Main 1977, S. 308-326.

19 *Franzmann*, Die Disziplin der Neugierde: Der professionalisierte Habitus in den Erfahrungswissenschaften, Bielefeld 2012.

nicht nur die disziplinspezifischen Konzepte und Methoden, sondern man erwirbt durch die praktische Einübung in den wissenschaftlichen Diskurs gleichzeitig ein Gefühl für die Logik der Forschung, für das, was wissenschaftliche Hypothesenbildung und -absicherung ausmacht. Das gilt schon für das Universitätsstudium. Im Rahmen des Studiums wird jedoch nicht erwartet, dass man Forschung auch betreiben kann. Erwartet wird die Kompetenz des wissenschaftlichen Urteils, nicht die Performanz der Forschung. Dies ist erst der Promotionsphase vorbehalten. Im Einzelfall kann eine solche Entwicklung natürlich auch kontinuierlich verlaufen. Ich kann schon während des Universitätsstudiums Beiträge zur Forschung leisten, ich kann allmählich ins Experiment hineinwachsen und immer mehr eigenständige Verantwortung und Führung übernehmen, ich kann schon vor der Promotion in Forschung eingespannt sein und mitpublizieren. Hier geht es jedoch darum, wie die Statustransformation allgemein institutionalisiert ist. Und in dieser Hinsicht markiert immer noch die Dissertation die entscheidende Differenz. Erst in der Dissertation *soll* ein Beitrag zum wissenschaftlichen Fortschritt dokumentiert werden. Sie *muss* publiziert und damit der Kritik der wissenschaftlichen Öffentlichkeit ausgesetzt werden.

Was die berufspraktische Ausbildung im Anschluss an das Universitätsstudium für die klientenbezogenen Professionen, ist die Promotion für das wissenschaftliche Handeln: die entscheidende Phase der professionellen Sozialisation. Interessanterweise wird gemeinhin davon ausgegangen, dass diese Phase unterstützungsbedürftig ist. Es gibt unseres Wissens kein Hochschulsystem, das nicht irgendeine Form von Betreuung für die Promotion vorsieht. Dabei könnte man sich durchaus vorstellen, dass auf den vorhergehenden Erwerb einer wissenschaftlichen Urteilsfähigkeit gebaut wird und es den Aspiranten komplett selbst überlassen bleibt, eine Arbeit anzufertigen und vorzulegen, die dann nur noch geprüft wird. Das ist aber nicht der Fall. Es wird vielmehr davon ausgegangen, dass es hier einen generalisierbaren Betreuungsbedarf gibt. Gleichzeitig soll das Ergebnis aber etwas sein, das den Betreuten am Ende im vollen Umfang als eigene Leistung zugerechnet wird. Autonomie und Abhängigkeit, Selbstständigkeit und Hilfsbedürftigkeit sind in der Promotionsbetreuung folglich miteinander verschränkt.

Was heißt das für die Betreuenden und Promovierenden? Was heißt das für das Betreuungsverhältnis? Man kann daran eine dieser in sich widersprüchlichen Handlungsanforderungen sehen, die eine professionelle Bearbeitung erforderlich machen. Wir werden zeigen, dass das Betreuungsverhältnis eine besondere, aber dennoch ganz ähnliche Struktur aufweist

wie das Verhältnis von Professionellem und Klient in den Medizin- und Rechtsberufen: nämlich die Form eines durch strukturelle Spannungen gekennzeichneten Arbeitsbündnisses. Dieses geht über eine reine intellektuelle Krisenbearbeitung im Rahmen eines fachlichen Gesprächs hinaus. Denn das Unterfangen einer Promotion birgt für die Promovierenden – gerade dann, wenn sie es ernst nehmen – intellektuelle *und* lebenspraktische Krisen. Man kann beispielsweise mit Zweifeln an der Sinnhaftigkeit des ganzen Unternehmens rechnen. Die Fragen, ob man sich nicht verrannt hat oder ob man überhaupt ein Ergebnis hat, das sich sehen lassen kann, dürften weit verbreitet sein. Schließlich werden sich immer irgendwann einmal Probleme stellen, die damit zusammenhängen, dass „ars longa, vita brevis est“, ich nicht wissen kann, wann es jetzt genug ist, oder ob ich noch mehr berücksichtigen, noch mehr an Material mit hineinnehmen muss. Eine Frage an die Organisation der Betreuung aus professionssoziologischer Sicht ist dementsprechend, wie viel an intellektueller wie lebenspraktischer Krisenhaftigkeit sie zulässt.

III. Strukturelle Spannungsverhältnisse in der Promotionsbetreuung

Überträgt man diese professionssoziologische Konzeption des durch widersprüchliche Handlungsanforderungen gekennzeichneten und deshalb professionalisierungsbedürftigen Arbeitsbündnisses auf die Promotionsbetreuung in der Wissenschaft, dann stoßen wir auf ein zentrales Problem. Das Ziel des Promovierens und der Promotionsbetreuung ist die Herstellung wissenschaftlicher Handlungsautonomie im Zuge eines Sozialisationsprozesses zum autonomen Forscher. Damit haben wir es in Anlehnung an *Theodor W. Adorno*²⁰ mit dem unlösbaren Interventionsproblem zu tun, wie man zur wissenschaftlichen Mündigkeit erzieht, ohne diese bereits vorauszusetzen oder durch zuviel Anleitung sogleich wieder einzuebnen. Dass Autonomie nicht nur ein zentraler Wert der Wissenschaft ist, sondern auch im Mittelpunkt der Promotionspraxis steht, kann man dem für alle Disziplinen Gültigkeit beanspruchenden Diktum des Wissenschaftsrates entnehmen:

20 *Adorno*, Erziehung zur Mündigkeit: Vorträge und Gespräche mit Hellmuth Becker 1959-1969, Frankfurt am Main 1970, S. 133 ff.

„Kern der Promotion ist die eigene, selbständige und originäre Forschungsleistung, die zum Erkenntnisfortschritt im jeweiligen Fach beiträgt“.²¹

Wie man diese autonome Forschungsleistung allerdings hervorbringt und inwiefern dabei überhaupt hilfreich interveniert werden kann, bleibt nicht nur in den Ausführungen des Wissenschaftsrats, sondern in allen uns bekannten Empfehlungen und Leitlinien zur Promotionsbetreuung unklar. Stattdessen wird die als Ziel benannte Fähigkeit, autonom wissenschaftliche Beiträge in den Fachdiskurs einspeisen zu können, bereits *vorausgesetzt*. Diese Grundspannung der *gleichzeitigen Unterstellung von Autonomie und Betreuungsbedürftigkeit* hat zahlreiche weitere Ambivalenzen zur Folge. Sie zeigen sich etwa in Beschreibungen der transitiven Rolle von Promovierenden, die zwischen „PhD student“, zukünftigem „PhD candidate“ oder bereits fertigem „junior researcher“ oszillieren. Damit werden Promovierende gleichermaßen als betreuungsbedürftige „Klienten“, noch übende „Novizen“ und autonom arbeitende „Kollegen“ positioniert.²² Mit *Mehrfachrollen* und *Rollenkonfusion* ist also zu rechnen. Ebenso stößt man auf unterschiedliche Sozialisationsmodelle mit verschiedenen Mischungen aus Autonomie und Heteronomie. Ein großer Teil des Promovierens folgt de facto dem Muster der Selbstsozialisation in der eigenständigen Auseinandersetzung mit der Sache („learning by doing“) oder der Partizipation an kollektiven Forschungsprozessen („learning on the job“). Eine Sozialisierung im Sinne der Übernahme und Übergabe von bislang bewährten Routinen, Denktraditionen und implizitem Gebrauchswissen erfolgt entweder im gelegentlichen Austausch mit Fachkollegen nebenbei („Enkulturation“ über „tacit learning“) oder in den seltenen und umso bedeutsameren expliziten Betreuungsgesprächen.²³

Diese unübersichtliche Situation, in der Promovierende nach verschiedenen Kommunikationsmöglichkeiten suchen, hat sich im Rahmen strukturierter Promotionsprogramme nicht grundsätzlich geändert. Sie flaggen

21 Wissenschaftsrat, Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, Köln 2011, S. 8.

22 Vgl. *Oevermann*, Wissenschaft als Beruf (Fn. 16), S. 24; *Stichweh*, Autonomie der Universitäten in Europa und Nordamerika: Historische und systematische Überlegungen, in: Kaube (Hrsg.), Die Illusion der Exzellenz, Berlin 2009, S. 38 ff.

23 Man muss sich im disziplinären Vergleich vergegenwärtigen, dass nicht in allen Fachkulturen die individuelle Doktorarbeit und deren Besprechung die tradierte Betreuungsform ist. In der experimentellen Physik steht beispielsweise das kollektiv verantwortete und betriebene Projekt und demgemäß die Arbeitsgruppenbesprechung im Zentrum.

aber informell bereits vorhandene Formen des Austauschs nun offiziell als Betreuung aus und versuchen mehr Kontaktmöglichkeiten, Ordnung und Verbindlichkeit zu erzeugen. Dabei orientieren sie sich an den Prinzipien „Critical Mass and Pedagogic Continuity“²⁴ und der stärkeren Formalisierung zuvor individuell und informell regulierter Prozesse.

Wir wollen im Folgenden am Beispiel einer Promotionsordnung aus der Rechtswissenschaft und wiederkehrenden Besonderheiten von Betreuungsinteraktionen aus anderen Disziplinen zeigen, dass die Paradoxie der gleichzeitigen Unterstellung von Autonomie und Betreuungsbedürftigkeit die (1.) organisatorische und (2.) interaktive Realität des Promotionswesens weiterhin bestimmt.

1. Die Spannung zwischen neuer und traditioneller Ordnung des Promovierens

Auf der einen Seite beobachten wir gegenwärtig eine enorme Vervielfältigung formaler Organisationsweisen des Promovierens.²⁵ Es werden neue Organisationsformen wie Graduiertenkollegs oder große Graduiertenschulen aufgebaut und das Promovieren wird zumindest in den Promotionsordnungen restrukturiert:

„Der erhebliche Reformdruck im Bereich des Promotionswesens wird nicht zuletzt an der Intensität der Überarbeitung von Promotionsordnungen bzw. dem Erlass neuer Ordnungen erkennbar. Mit 66,6 Prozent ist der überwiegende Teil der gültigen Promotionsordnungen zwischen 2005 und 2012 erlassen worden.“²⁶

Wenn man sich allerdings der Innenwelt dieser „Promotionsfabriken“²⁷, den dort ablaufenden Sozialisationsprozessen und dafür etablierten „Arbeitsbündnissen“ zuwendet, dann fällt doch etwas Erstaunliches auf. In den Rechtswissenschaften kann man wie in anderen Disziplinen beobach-

24 *Delamont/Parry/Atkinson*, Critical Mass and Pedagogic Continuity, in: *British Journal of Sociology of Education* 18 (1997), S. 533 ff.

25 Vgl. hierzu *Pilniok/Trute*, Die externe Governance der Promotionsphase: wer setzt die Standards?, in diesem Band.

26 *Blümel et al.*, Wirklichkeit und Praxis der Doktorandenerfassung und Qualitätssicherung von Promotionen an deutschen Hochschulen, in: Hornbostel (Hrsg.), *Wer promoviert in Deutschland?*, Berlin 2009, S. 54.

27 *Münch*, Die Geisteswissenschaft im Sog des akademischen Kapitalismus, LIFIS Online (2009), S. 5.

ten, dass die Kontexte, die tatsächlich für die explizite Betreuung von Promovierenden vorgesehen sind, doch die gleichen geblieben und mit der jeweiligen disziplinspezifischen Arbeitsweise aufs Engste verbunden sind. Sie sind in der Rechtswissenschaft mit denjenigen der Sozialwissenschaften vergleichbar und unterscheiden sich stark von anderen Disziplinen, die wir deshalb ausblenden werden. Das direkte Gespräch zwischen Betreuenden und Promovierenden in der Sprechstunde, die Präsentation und Kritik der Arbeit im Kolloquium und (teils von Promovierenden selbstorganisierte) Veranstaltungen mit stärkerem Werkstattcharakter bilden weiterhin die fest institutionalisierten Arbeitsformen der Sozial-, Geistes- und auch der Rechtswissenschaft. Der Rede von einem radikalen Wandel der Doktorandenausbildung muss man zunächst entgegenhalten, dass die formal organisierte „strukturierte Promotion“ auf sehr stabilen disziplinspezifischen Arbeits- und Sozialisationsformen aufruht. Wir werden am Beispiel einer rechtswissenschaftlichen Promotionsordnung, die für den Aufbau einer Graduiertenschule geändert wurde, aber exemplarisch sehen, dass die formale Organisation vor allem in einer Weise in diese Betreuungsbeziehungen einzugreifen versucht, die wir bereits aus Untersuchungen über projektförmige Forschung kennen. Auf der Arbeitsebene kann man den Wandel des Promotionswesens maßgeblich als eine *Projektifizierung des Promovierens* beschreiben. Ein bekanntes Muster aus der Forschung wird auf die Einübung in die Forschung übertragen und von fertigen auf werdende Forscher ausgedehnt. Die Projektförmigkeit löst die Spannung zwischen Autonomie und Betreuungsbedürftigkeit aber nicht auf, sondern etabliert eine weitere grundsätzliche Paradoxie: Im Prinzip sollte bereits vor der Forschung und sogar vor dem Erlernen des Forschens alles bekannt sein, um berechen- und kontrollierbar zu werden, auch wenn die Vorbedingung des Forschens und Lernens das bislang Unbekannte ist.²⁸

Im Folgenden analysieren wir die Gleichzeitigkeit von neuen und alten Ordnungen des Promotionswesens in einer rechtswissenschaftlichen Promotionsordnung. Die Struktur der Projektförmigkeit setzt bereits bei der Aufnahme von Promovierenden ein. Sie bewerben sich mit einem Projektentwurf, dessen Tragfähigkeit, Verbindlichkeit und Einhaltung in der Folgezeit überprüft wird:

„Dem Zulassungsantrag sind eine Darstellung der Fragestellung und ihrer Begründung vor dem Hintergrund des aktuell verfügbaren Forschungsstandes,

28 *Torka*, Die Projektförmigkeit der Forschung, Baden-Baden 2009.

der Ziele und Methoden der wissenschaftlichen Bearbeitung sowie ein detaillierter Zeit- und Arbeitsplan für das Dissertationsvorhaben („Exposé“) beizufügen.“²⁹

Für die Durchsetzung des Projekts werden dann in vielen strukturierten Programmen spezielle Seminare zur Kontrolle und Verfeinerung von Konzepten etabliert, Stipendien nur schrittweise bei erfolgreicher Entwicklung verlängert und durch die Verankerung von ersten Projektentwürfen in Betreuungsvereinbarungen Verbindlichkeiten erzeugt. In unserem Beispiel heißt es dann: „Das von den Betreuenden befürwortete Exposé [...] ist Bestandteil dieser Vereinbarung.“ Wie in der Projektforschung der Antrag gewinnt hier das Exposé den Charakter einer selbstentworfenen Mess- und Prüfgröße für den Erfolg, damit Doktoranden in die Lage versetzt werden, „regelmäßig über den Fortschritt ihrer Arbeit zu berichten“. Nicht Probleme oder die generelle Krisenhaftigkeit der Produktion neuer Erkenntnisse, sondern der Erfolg und die Routine werden als Normalfall bezeichnet; alles Weitere wird zum begründungsbedürftigen Sonderfall erklärt. Fernab der sicherlich interessanten und bislang nicht hinreichend beantworteten Frage, ob mit dieser Projektifizierung eine Beschleunigung des Promovierens erreicht werden kann und dabei vielleicht manche Themen (z.B. Theorie- oder Methodenentwicklung) und Personenkreise (z.B. Seiteneinsteiger oder Bildungsbenachteiligte) ausgeschlossen werden, ist hinsichtlich der Betreuungsbeziehung das Folgende festzuhalten: Einerseits gibt es von Beginn an eine deutliche und durch die Projektförmigkeit sogar gesteigerte Erwartung an Promovierende, bereits die Fähigkeit mitzubringen, im Prinzip autonom Wissenschaft betreiben zu können und zu sollen. Viele Betreuende setzen voraus, dass Promovierende autonom forschen, wie im folgenden Kommentar eines Professors deutlich wird:

„Mein Selbstverständnis über das Werden einer Doktorandin oder eines Doktoranden ist, dass, bei aller Notwendigkeit der Betreuung und Begleitung [...], es eine Geschichte ganz wesentlich selbstbestimmter Art ist. [...] Das Entwickeln einer spannenden Idee gehört schon zu dem ganzen Prozess der Selbstbestimmung dazu.“³⁰

29 Alle im Folgenden nicht weiter explizit gekennzeichneten Zitate sind dieser rechtswissenschaftlichen Promotionsordnung entnommen, die aus Anonymisierungsgründen nicht genannt, aber in ähnlicher Form in zahlreichen anderen Disziplinen vorliegt.

30 Zit. aus Engler, „Aufsteigen oder Aussteigen“, in: Hitzler/Pfadenhauer (Hrsg.), Karrierepolitik, Opladen 2003, S. 124.

Das Modell projektförmigen Promovierens setzt sich zudem auf der Ebene der Rollenzuschreibung fort. Das Promovieren wird als routinemäßige Tätigkeit geschildert, und folgerichtig werden die Betreuenden als *Projektcontroller* typisiert, deren Aufgabe es sei, die „regelmäßige Berichterstattung“ und „Einhaltung des Arbeits- und Zeitplans“ zu prüfen.

Andererseits ist aber weder das Promovieren noch die Rollenkonfiguration in der Promotionsbetreuung auf dieses spezifische Modell reduziert. Denn die Projektförmigkeit ist selbst krisenanfällig und neigt angesichts des expliziten Promotionsziels, einen „Fortschritt der wissenschaftlichen Erkenntnis anzustreben“, dazu, von der „Regelbearbeitungsdauer“ abzuweichen, weshalb Verlängerungen von Beginn an vorgesehen sind. Der Aspekt der Krisenhaftigkeit des Promovierens wird in den Promotionsordnungen und Betreuungsvereinbarungen also nicht getilgt, das Muster einer Kontrollbeziehung setzt sich nicht vollständig durch. An die Stelle des distanzierten Projektcontrollers tritt immer wieder eine persönliche, zeitlich unbestimmte und durch wechselseitige Verantwortung gekennzeichnete Beziehung zwischen Betreuenden und Promovierenden, die nur „aus wichtigem Grund gekündigt werden“ kann und „bis zum Abschluss der Promotion, unabhängig von der Dauer einer etwaigen Finanzierung“ gilt. Die Promotionsvereinbarung ist die Formalisierung einer Beziehungsstruktur, die auf einem wechselseitigen Arbeitsbündnis beruht, das wechselseitige Verpflichtungen, Verantwortungsübernahmen und die Bindung zwischen ganzen Personen umfasst. Entsprechend heißt es in der von uns betrachteten Promotionsordnung:

„Die Betreuung einer Dissertation ist andauernde Pflicht der Betreuerinnen und Betreuer und darf nicht delegiert werden. Der Promotionsausschuss bestellt die Betreuerin oder den Betreuer auf Vorschlag der Antragstellerin oder des Antragstellers.“

Schon auf der Ebene von Promotionsordnungen stehen sich also widersprüchliche Verständnisse des Promovierens und Rollenelemente gegenüber, die Betreuende einerseits als Projektkontrolleure und andererseits als über ein Thema persönlich Verbündete präsentieren, die sich mit der Befürwortung eines Vorhabens „zugleich verbindlich bereit erklären, die Antragstellerin bzw. den Antragsteller zu betreuen“ und im Fortgang „dafür Sorge tragen, dass der persönliche Kontakt mit der Doktorandin oder dem Doktoranden sichergestellt ist.“

Die Strukturproblematik der Promotionsbetreuung – mit ihren in sich widersprüchlichen Elementen – wird also auch in „strukturierten Programmen“ nicht aufgelöst. Die Projektförmigkeit und die Doppelrolle als Ver-

bündeter und Kontrolleur fügen allerdings weitere Widersprüche hinzu. Wenn Ambivalenzen der Promotionsbetreuung bereits in den formalen Ordnungen augenfällig sind, dann erst recht in der Betreuungspraxis.

2. Konstitutive Paradoxien der Betreuungspraxis

Das ursprünglich von *Ulrich Oevermann* am Beispiel der ärztlichen und juristischen Praxis gebildete Modell des Arbeitsbündnisses setzt sich aus elementaren Spannungsverhältnissen zusammen, die in Betreuungsinteraktionen ebenfalls auftreten und besondere Ausprägungen haben.³¹

Abbildung 1: Elementare Spannungsverhältnisse der Promotionsbetreuung

Dimension	Paradoxe Doppelbezüge
Autonomie/Heteronomie	freiwillige Betreuung und Verpflichtung Probleme einzugestehen
Mehrfachrollen	fertige Kollegen und hilfsbedürftige Novizen
Interaktionstyp	Intervention und stellvertretende Lösung
Krisenbezug	Krisenerzeugung und Krisenlösung
Problemzurechnung	Person, institutioneller Kontext und Sache

a) Autonomie und Heteronomie: Freiwilligkeit und Verpflichtung zur Betreuung

Das erste elementare Spannungsverhältnis kommt bereits zum Tragen, bevor die Betreuungsinteraktion überhaupt beginnt. Es gibt ein verbreitetes Selbstverständnis unter Betreuenden dahingehend, wer ein Betreuungsgespräch unter welchen Umständen initiieren soll. *Steffani Engler* hat diese Haltung einmal als „Beratung auf Anfrage“³² bezeichnet. Damit ist gemeint, dass Promovierende die Initiative ergreifen sollen, wenn sie in ihrem eigenen Forschungsprozess auf Probleme stoßen. Dieses Prinzip der

31 *Oevermann*, Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns (Fn. 14).

32 *Engler*, „Aufsteigen oder Aussteigen“ (Fn. 30), S. 113 ff.

Freiwilligkeit und gleichzeitigen Verpflichtung, im Falle von Problemen Beratung aufzusuchen, drückt sich empirisch vielfältig aus. Betreuende typisieren Promovierende danach, ob sie über die richtige Mischung aus Selbstvertrauen und Reflexionsfähigkeit verfügen, zu viel Anleitung bedürfen oder sich der Beratung entziehen. So wird etwa die Haltung, ohne eigene Anstrengung nur Tipps abzuholen, kritisiert, wie folgendes Interviewzitat verdeutlicht:

„Wenn wir hier an der Tafel stehen und jemand fragt nach irgendeinem Problem und es stellt sich raus nachher, das war jetzt wirklich drittes Semester, dann sag ich schon mal, gut, das nächste Mal überlegst ein bisschen länger.“ (Promotionsbetreuer, theoretische Astrophysik)

Ebenso unangemessen erscheint aber auch das Abwarten, wenn tatsächlich Probleme anstehen:

„Also, das wären Sachen, die Sie mir dann versprechen müssten. Also wenn's zu Verzögerungen kommt, dann muss ich's [wissen].“ (Promotionsbetreuer, Sozialwissenschaft)

Diese Beispiele machen deutlich, dass die unaufhebbare Spannung von Autonomie und Heteronomie ein wesentliches Strukturmerkmal von Betreuungsinteraktionen ist. Die vorausgesetzte Bedingung der Betreuung ist die Orientierung daran, selbständig zu forschen. Das Prinzip der freiwilligen Konsultation schützt diese Handlungsautonomie. Fordern Betreuer Gesprächstermine ein, dann kippt die Betreuung in eine Situation der Leistungskontrolle um, in der eine wesentliche Grundbedingung der Betreuungsinteraktion erschwert wird. Denn für diese ist ein Eingeständnis von Promovierenden nötig, dass sie trotz aller Versuche auf Probleme gestoßen sind, die sie selbst nicht lösen können. Die Intervention des Betreuenden ist somit von der Mitarbeit der Promovierenden abhängig und diese begeben sich mit einem Hilferuf ebenfalls in Abhängigkeit von Betreuenden.

b) Mehrfachrollen: Promovierende als Kollegen und Novizen

Das Betreuungsverhältnis ist vor allem im deutschen System durch Mehrfachrollen und Rollenkonfusionen gekennzeichnet. Betreuende sind sowohl Gatekeeper, Chefs, erfahrene Kollegen und prüfende Gutachter in einer Person. Vor allem die in der Wissenschaft besonders wichtige Zuschreibung, dass Promovierende bereits autonom forschende Kollegen

sind, kann in Konflikt mit der für die Betreuung ebenso wichtigen Rolle des noch hilfsbedürftigen Novizen geraten. Dies soll anhand eines Beispiels aus unserer Forschung beleuchtet werden. Es handelt sich um ein Betreuungsgespräch zwischen einem Professor und einem Institutsmitarbeiter, das von uns aufgezeichnet wurde. Daran kann man deutlich sehen, wie Autonomiewahrung und unzureichende Problemeinsicht Interventionen blockieren können.

Der Professor beginnt das Gespräch mit der Bemerkung, dass „wir schon lange nicht mehr gesprochen haben“. Offenbar arbeitet der Promovend selbständig und sucht nur selten Rat. Der Promovierende untermauert dies und stellt mit seiner mitgebrachten „aktualisierten Fassung meiner Gliederung“ zudem unter Beweis, dass er eine strukturierte Vorgehensweise und bereits das gesamte Buch im Blick habe. Dennoch zeigt sich ein Produktionsproblem des Promovenden. Er verliert sich in Details eines Kapitels, das er seit Monaten bearbeitet:

Dok.: „[...] Also, ich bin gerade bei dem Unterkapitel zwei und drei a zum X-Projekt. Daran schreib ich gerade. [...] So, das ist der erste große Teil. Und dann gibt es ja noch zwei weitere Teile und da werde ich dann sicherlich auch noch ein wenig brauchen.“

Das Produktionsproblem des „Verzetteln“ liegt offenbar in der undeutlichen Struktur des Arguments begründet, mit dem man zwischen wesentlichen und nebensächlichen Aspekten unterscheiden könnte. Der Betreuer hatte bereits zuvor versucht, mithilfe von Theorien und der Auswahl von Quellen eine Strukturierungshilfe zu geben.

Prof.: „Wir hatten ja über den ersten Teil gesprochen, was mir da aufgefallen war, war vor allen Dingen, dass ich den Eindruck hatte, dass es zu ausführlich war, also sowohl noch mal in den Theorierenzen [...] und] im Rückgriff auf die Auseinandersetzung mit den Quellen. [...] Hast du das jetzt beim Schreiben gleich einbeziehen können oder? [...]“

Obwohl der Doktorand, wie gesehen, detailverliebt weitergearbeitet hat, antwortet er auf die ungebrochene Problemwahrnehmung des Betreuers, ob das Problem gelöst sei, mit „Ja. [...]“. Damit wird die Möglichkeit zu intervenieren blockiert. Diese Kommunikationsstruktur eines Gesprächs unter Kollegen setzt sich im weiteren Verlauf fort. Der Betreuer begibt sich mit Nachfragen zu den Kapiteln auf die Problemsuche, während der Promovend mit detailreichem Expertenwissen über die Empirie kontert und keine Probleme preisgibt.

c) Eingreifen: Intervention statt Krisenlösung

Am gleichen Beispiel kann man ein weiteres Strukturmerkmal der Promotionsbetreuung nachvollziehen. Unabhängig davon, ob Promovierende von sich aus auf Probleme hinweisen oder Betreuer solche stellvertretend entdecken, können Forschungsprobleme von Promovierenden nicht durch eine unmittelbare Anleitung von Betreuenden gelöst werden. Dies würde nicht nur die Anforderung an eine selbständige wissenschaftliche Leistung unterlaufen, sondern ist auch praktisch nicht möglich. Forschungsfragen unterscheiden sich von Prüfungsfragen schon darin, dass es keine richtigen, sondern allenfalls passende Antworten gibt. Ob aber ein Vorschlag hinsichtlich eines Forschungsgegenstands passt, dazu benötigt man die genaue Kenntnis des konkreten Gegenstands. Und über diesen wissen Promovierende aus ihrer alltäglichen Beschäftigung mit ihm besser Bescheid als die Betreuer. Deshalb sagt der Betreuer in unserem Beispiel dem Doktoranden nicht, was er tun soll, sondern fragt ihn, ob sich sein Vorschlag praktisch bewährt hat: „Hast du das jetzt beim Schreiben gleich einbeziehen können“. Betreuung ist vor allem eine Intervention in die Handlungs- und Denkweisen von Promovierenden durch Deutung und Umdeutung. Diese müssen von Promovierenden aber erst angeeignet und auf die eigene Praxis bezogen werden, damit sie Wirksamkeit entfalten können. Die notwendige Mitarbeit unterscheidet diese Intervention von einer stellvertretenden Krisenlösung durch Anleitung oder gar einer Problemlösung durch den Betreuer.

d) Krisenbezug: Erzeugung von intellektuellen Krisen in der Promotionsbetreuung

Eine wesentliche Besonderheit des Arbeitsbündnisses in der Promotionsbetreuung ist, dass es dort nicht nur um die Bearbeitung, sondern auch um die Erzeugung intellektueller Krisen geht, um auf Neues zu stoßen. Dazu gehört die kritische Nachfrage, der Zwang zur Klärung oder die Öffnung von voreingerichteten Konzepten gleichermaßen. So hört man etwa von Betreuern: „Sie haben ein relativ klares Korsett, schnüren Sie es auf!“ An einem Beispiel aus einer sozialwissenschaftlichen Graduiertenschule kann man unmittelbar nachvollziehen, dass die Promotionsbetreuung im Rahmen der strukturierten Promotion keineswegs nur auf das schnelle Abschließen, sondern zudem auf die Öffnung von Forschungsfragen abzielt.

Marc Torka/Kai-Olaf Maiwald

Dazu ein weiteres Beispiel aus unserem Projekt. In diesem Fall hat eine Doktorandin ein Einleitungskapitel verfasst und bespricht dies mit ihrem Betreuer. Der Doktorandin geht es vor allem um Korrekturen am Ende des Texts, sie möchte ihn offenbar abschließen.

Dok.: „Sie hatten gemeint, dass der letzte Teil noch ein bisschen komplizierter, verwickelt wäre. Aber, also jeder feedback ist natürlich vollkommen in Ordnung.“

Der Betreuer kritisiert dann jedoch die Gesamtkonstruktion des Texts. Ihm fehlt die klare Fragestellung und analytische Durchdringung des Gegenstands. Aus der fehlenden Ordnung des Texts leitet er Ungeordnetheiten in der Produktion und im Denken der Promovendin ab.

Prof.: „Ich meine, wenn man das anfängt zu lesen, muss man von vornherein wissen, dass es eigentlich (ahm) erstmal um einen Literaturüberblick geht im Hinblick auf eine Fragestellung, die für den Leser erst mal implizit bleibt. Der weiß gar nicht genau, warum das da alles steht. [...] Haben Sie überhaupt eine Idee, dass Sie etwas erklären wollen, oder wollen sie nur das Wie eines Prozesses beschreiben.“

Die anschließende Erläuterung der Doktorandin, dass sie sowohl Prozesse als auch Konzepte in ihrer Genese erklären will, weist der Betreuer mit der Forderung nach einer konsistenten Fragestellung zurück: „Das geht so nicht.“ Die Doktorandin wird so gezwungen, ihre Ideen zu überprüfen und sich mit der Kritik ihres Betreuers auseinanderzusetzen. Damit lässt er sie jedoch nicht allein. Das Gespräch setzt sich mit Vorschlägen fort, unter welchen Bedingungen der Text in einen wissenschaftlich tragfähigen Beitrag transformiert werden könnte.

e) Mehrfachzurechnung von Problemen: Sache, Person oder institutioneller Kontext?

Auch wenn die Betreuung maßgeblich der Erzeugung und Bewältigung einer intellektuellen Geltungskrise dient, hat sie es immer auch mit lebenspraktischen Krisen zu tun. Der Nukleus dieser Grenzüberschreitung liegt in dem Umstand begründet, dass in allen Wissenschaften unklar ist, ob Produktionsprobleme der Sache oder der Person geschuldet sind. So schreibt die Wissenschaftssoziologin *Bettina Heintz*, dass selbst in der Mathematik gilt:

„In der Praxis der Forschung geht es über weite Strecken darum zu entscheiden, ob eine Beobachtung subjektiv ist [...] oder ob sie ein objektives Merkmal der Aussenwelt darstellt.“³³

Die Unsicherheit in der Zurechnung setzt sich oft in einem Zweifel an der eigenen Fähigkeit, Auffassungsgabe und Einschätzung fort, ob, wann und wie die Doktorarbeit beendet werden kann. Das Zurechnungsproblem drückt sich in der für Betreuungsgespräche typischen „Mischung aus pädagogischer Interaktion und Arbeitsbesprechungen von Forschern“³⁴ aus. Ein Schwanken zwischen Nähe und Distanz, zwischen distanzierterem Fachdiskurs und zugewandter Aufmunterung ist die Folge. Am Beispiel eines Betreuungsgesprächs aus einem strukturierten Promotionsprogramm der Sozialwissenschaften kann man zudem sehen, dass neben Person und Sache eine weitere Zurechnungsinstanz tritt: Der Zeitplan als wesentliches Element der Projektförmigkeit verstärkt die Unsicherheit bei der Problemdiagnose zusätzlich.

Diese Probleme werden in einem weiteren Beispiel einer Betreuungsin-teraktion virulent. Auf die Frage des Betreuers nach dem Fortgang der Arbeit – „Wie schaut *es* denn aus?“ – antwortet der Doktorand mit einer persönlichen Gemütslage: „Ich bin mittelzufrieden.“ Die Unzufriedenheit sieht der Doktorand zunächst nicht in der Sache begründet, sondern sie sei dem Zeitplan oder der eigenen Unfähigkeit geschuldet, diesen einzuhalten: „Also, der Zeitplan ist nicht so optimal, also, ich lieg nicht gut im Zeitplan.“ Der Betreuer tritt hingegen als Hüter der unverrückbaren Messlatte des Zeitplans auf, wenn er nach dem Ausmaß der Abweichung fragt, der ihm als Indikator für die Größe des Problems dient: „Was heißt nicht im Zeitplan?“ Nun geht der Doktorand auf die sachliche Unsicherheit ein, dass man nicht weiß, wann und unter welchen Umständen ein Text hinreichend überzeugend ist – „Ich produzier immer noch zu wenig fest“. Das geschilderte Schreibproblem ist in ähnlicher Weise strukturiert wie im Aphorismus „Woher soll ich wissen, was ich denke, bevor ich höre, was ich sage“. Ein „festes“ Argument entsteht erst im Schreibprozess, obwohl das geordnete Schreiben bereits einen stabilen Gedankengang voraussetzt. Aufgrund dieser Paradoxie ist es schwierig zu prognostizieren, ob und wann man einen überzeugenden und vertretbaren Text fertig produziert

33 *Heintz*, Die Innenwelt der Mathematik, Wien 2000, S. 116.

34 *Klüver*, Die Konstruktion der sozialen Realität Wissenschaft, Braunschweig 1988, S. 162.

haben wird. Die unsicheren Auskünfte, die man auf die Frage erhält, wann die Doktorarbeit fertig sein wird, zeugen davon.

Das Betreuungsgespräch kreist über mehrere Sitzungen um die mehrfache Zurechnung von Produktionsproblemen dieser Art. Mal ist die Sache („nicht wissen, was Sie schreiben sollen“), mal die Person („einfach nur der Schreibfrust“) und mal der Zeitplan („es ist eher so die Zeit“) verantwortlich. Entsprechend variieren die Interventionsformen von Schreibtipp über Aufmunterungen bis zur Erhöhung des Zeitdrucks.

Beispiele wie die hier vorgestellten machen deutlich, dass Promotionsbetreuung ein diffiziles Geschäft ist. Krisen vielfältiger Art sind bei einem Promotionsvorhaben zu erwarten. Sie gehören dazu. Eine Haltung im Stil eines „machen Sie mal“ seitens der Betreuer ist dabei ebenso inadäquat wie eine, die darauf hinausläuft, die Probleme der Doktoranden selbst zu lösen. Vielmehr geht es darum, Probleme so herauszuarbeiten und für die Doktoranden verständlich zu machen, dass letztere sich deren Lösung als autonome Leistung zurechnen können.

IV. Fazit

Wir haben anhand von empirischen Beispielen aus professionssoziologischer Sicht argumentiert, dass das Promovieren und die Promotionsbetreuung durch konstitutive Spannungen gekennzeichnete Tätigkeiten sind. Zwischen diesen Spannungen situations- und fallangemessen zu vermitteln, ist der Kern professionellen Handelns. Da dieser Vermittlungsakt kaum formalisiert werden kann, ist nicht davon auszugehen, dass die Promotionsbetreuung ohne ein persönlich gestiftetes Arbeitsbündnis mit seinen immanenten Unwägbarkeiten auskommen wird. Den gegenwärtig zu beobachtenden Standardisierungen und Formalisierungen sind insofern natürliche Grenzen auferlegt. Eine andere Frage ist es aber, ob man die strukturelle Krisenanfälligkeit des Promovierens und Betreuens auch thematisieren kann. Zweifelsohne hat der Druck im Hinblick auf einen schnellen und berechenbaren Promotionserfolg zugenommen. Das ist zum einen der gesteigerten Erwartung an eine wissenschaftliche Karriere geschuldet, in der die Promotion immer mehr nur einer neben vielen anderen Leistungsnachweisen ist. Die Sorge von Promovierenden um die zukünftige Karriere unterhöhlt die Promotionsphase als ein Moratorium, in dem man sich intellektuell ausprobieren kann. Zum anderen sind die strukturierten Programme selbst vom Nachweis des zügigen Promotionserfolgs

abhängig, so dass in ihnen Erfolgskontrollen institutionalisiert werden. Betreuende sind hier nicht nur den Promovierenden, sondern auch den Programmen verpflichtet, weshalb die Frage, wann die Promotion vermutlich fertig sein wird, bis in die Auswahlprozesse von Promovierenden und in die Frühphase von Betreuungsinteraktionen vorgezogen wird. Die Frage ist dann aber, wie viel Offenheit in der Suche nach vielversprechenden Fragestellungen, wie viel „radikales Infragestellen als Grundhaltung“³⁵ noch möglich ist. Weil es für den Promotionserfolg aber keine Garantien, Techniken und Didaktiken gibt, ist es umso wichtiger, im Gespräch mit Förderern, Kollegen und Promovierenden den empirischen Normalfall zu betonen: dass Promovieren und Betreuen krisenanfällige Tätigkeiten sind.

35 Vgl. *Reppen*, „Rerum cognoscere causas“ – Überlegungen zum Promotionsstudium, in diesem Band.