

Potenziale zur Verbesserung von Promotionsbedingungen an der Universität Göttingen

Executive Summary

Dr. Julia Lischewski, Dorothee Konings, Dr. Bettina Roß & Dr. Nicole Witte

1. Einleitung

Die Untersuchung der Promotionsbedingungen und der Gründe für Promotionsabbrüche ist von entscheidender Bedeutung, um die Qualität der akademischen Bildung weiter zu verbessern, gute wissenschaftliche Praxis zu stärken, wissenschaftliche Karrierewege attraktiv zu gestalten und die Unterstützung für Doktorand*innen zu optimieren. Die Studie¹ zu den Gesellschaftswissenschaftlichen Fächern an der Universität Göttingen hat das Ziel, die institutionellen und individuellen Gründe eines Abbruchs sowie Hindernisse in ihrem komplexen Zusammenspiel zu identifizieren, um im Anschluss zielorientierte Gegenmaßnahmen und Instrumente zu entwickeln. Hierfür wurde eine Mixed-Methods Langzeituntersuchung durchgeführt. Diese gliedert sich in eine quantitative Panelanalyse sowie qualitative Interviews mit Promovierenden.

2. Daten

Datengrundlage bilden die vier Wellen des Göttinger Promovierenden Panels. Hierbei handelt es sich um eine repräsentative Onlinebefragung der Promovierenden der Sozialwissenschaftlichen, Wirtschaftswissenschaftlichen und Juristischen Fakultäten der Universität Göttingen von 2022 bis 2024. Die bereinigte Grundgesamtheit umfasste in der ersten Welle 790 Personen. Die Rücklaufquote lag mit jeweils etwa 30% auf gutem Niveau².

3. Zentrale Problemfelder

Viele der Promotionsverfahren laufen gut bis sehr gut, und die Zufriedenheitswerte der Promovierenden liegen auf bundesweitem Niveau³. Im Folgenden werden Problemlagen und Entwicklungspotentiale für die Promotion an der Universität Göttingen aus Sicht der befragten Promovierenden aus den gesellschaftswissenschaftlichen Fächern zusammengefasst.

3.1 Vereinbarkeit von Familie und Promotion

Familiengründung während der Promotion bedeutet für die Eltern eine erhebliche **Mehrbelastung** (92,8% der befragten Eltern) und damit verbundene Einschränkungen bezüglich der Pflege wissenschaftlicher Netzwerke (89,3%) und Veröffentlichung von Publikationen (75%).

Gleichzeitig ist die **Mobilität**, welche für den nächsten Karriereschritt relevant wäre (z.B. Wechsel an eine andere Universität, Auslandsaufenthalte), **stark eingeschränkt**.

79,2% der Eltern können oder wollen die an sie gestellten Mobilitätsanforderungen nicht erfüllen. Als Hauptgrund wird die gegebene Care-Verantwortung genannt.

3.2 Prekäre Arbeitsverhältnisse

Promovierende, die an der Universität Göttingen als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigt sind (Welle 1: 66% der Befragten), fühlen sich durch die **prekären Arbeitsverhältnisse** und die damit verbundene unsichere Zukunftsplanung erheblich **belastet**.

46% geben an, eine Gesamtvertragslaufzeit von 2 Jahren oder darunter zu haben. 28,1% der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen empfinden **keine finanzielle Sicherheit** während ihrer Promotionsphase.

Die **unsichere Zukunftsplanung** ist besonders gravierend für Eltern bzw. Personen, die gerne eine Familie gründen würden. Die Daten deuten darauf hin, dass der Wunsch nach Stabilität dazu führt, dass viele sich nach der Promotion **gegen eine Karriere in der Wissenschaft** entscheiden.

3.3 Arbeitsbelastung

In engem Zusammenhang mit den prekären Arbeitsverhältnissen steht die **hohe Arbeitsbelastung** der Promovierenden, die an der Universität beschäftigt sind. 60,6% gaben an einen vertraglich festgelegten Qualifizierungsanteil zu haben. Bei mehr als zwei Dritteln der Befragten (69,2%) werde dieser Anteil jedoch nicht eingehalten.

64,8% geben zudem an, regelmäßig bis zu **zehn Überstunden** wöchentlich zu machen. Dabei werden vor allem zu viele administrative Aufgaben (rund 16% der Arbeitszeit durchschnittlich) und Lehre (rund 19%) als Belastung wahrgenommen.

Unter diesen Umständen nahmen nur 24,5% der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ihren vollen Jahresurlaub. Von denen, die zumindest teilweise Urlaub nahmen, konnten nach eigenen Angaben nur 56,8% diesen zur Erholung nutzen. Gefragt nach den Gründen für die fehlende Erholung ist „Arbeit an der Promotion“ mit 63% die häufigste Nennung.

3.4 Promotionsbetreuung

Als einer der Hauptgründe für den Abbruch der Promotion wird die **Unzufriedenheit mit der Betreuung** genannt. 57,7% der Befragten fühlten sich in Phasen ihrer Promotion nicht ausreichend betreut. Für 45,2% gibt es keine regelmäßigen Termine, um sich mit den Betreuenden über die Arbeit auszutauschen.

Probleme mit der Betreuung werden verstärkt durch die **Personalunion Betreuung-Vorgesetzte**. Für Konflikte bezüglich der hohen Arbeitsbelastung, Schikane und/oder

¹ Gefördert durch den Gleichstellungs-Innovations-Fonds der Universität Göttingen, finanziert aus den Mitteln des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder

² Bei den folgenden Ergebnissen werden sowohl einzelne als auch aggregierte Daten aus allen drei Wellen herangezogen. Aus Gründen der Lesbarkeit wird verzichtet, den Wellenbezug anzugeben.

³ Als Vergleichswert wurden die Ergebnisse der NACAPS-Studie für die gleiche Auswahl an Fakultäten herangezogen.

fehlender Betreuung gibt es aus der Perspektive der Promovierenden **keine neutralen und handlungsmächtigen Ansprechpartner*innen.**

4. Folgen für die wissenschaftliche Karriere

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die hohe Arbeitsbelastung in Verbindung mit der unsicheren Zukunftsperspektive dazu führen, dass für rund zwei Drittel der Promovierenden die **Universität Göttingen keine attraktive Arbeitgeberin** ist. Nur vier von zehn Befragten aus den gesellschaftswissenschaftlichen Fächern möchten zudem dauerhaft in der Wissenschaft arbeiten. Dabei schätzen rund 70% der Personen, die gerne in der Wissenschaft bleiben würden, ihre Chancen mittelmäßig bis schlecht ein. Der Wunsch, dauerhaft in der Wissenschaft zu arbeiten, korreliert zudem negativ mit den Lebensziel Familie und dem Wunsch nach finanzieller Sicherheit.

5. Maßnahmen und Empfehlungen

Basierend auf den Ergebnissen wurde eine Begleitgruppe aus Vertreter*innen von Studiendekanaten, Vertrauensleuten, Ombudsstelle, Gleichstellungsbeauftragten, Promovierendenvertretung und des Vorstands der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) gebildet. Diese Begleitgruppe diskutierte die Zwischenergebnisse und folglich notwendige Maßnahmen.

Umgesetzt wurden bereits eine neue Homepage zur Darstellung des **Beratungsnetzwerks** für Promovierende, neu implementierte **Onboarding**-Veranstaltungen an allen drei Fakultäten mit der GGG, **Hinweisblätter** zur Führung schwieriger Gespräche und ein Musterfragebogen zur Klärung gegenseitiger Erwartungen während der Promotion. Die Betreuung und Beratung von Promotionen sowie Onboarding und bessere Information von Promovierenden bildeten zentrale Diskussionspunkte und griffen die Kritik und Verbesserungswünsche der Promovierenden aus den Befragungen und Interviews auf.

In den Ergebnissen und in den Arbeitsgruppen zeigte sich, dass Promovierende nicht ausreichend über ihre Rechte und Pflichten, die Promotionsordnung sowie über gute wissenschaftliche Praxis informiert sind. Zudem wurde deutlich, dass die gegenseitigen Erwartungen vor oder zu Beginn der Promotion von Betreuenden und Promovierenden nicht ausgetauscht werden. Die Möglichkeit einer Justierung und Einordnung der Erwartungen ist damit nicht gegeben.

Zudem fördert das Projekt durch Vorträge in verschiedensten Gremien und Interessengruppen die Information aller Beteiligten für die **Bedeutung fairer und transparenter Promotionsprozesse**, was nachhaltige, positive Effekte auf die akademische Kultur und die Qualität der Forschung hat.

Weitere **Empfehlungen** aus dem Projekt im Austausch mit Begleitgruppe, Promovierenden, Promotionsbetreuenden und dem für Chancengleichheit und Diversität zuständigen Präsidiumsmitglied sind:

- Honorierung positiv verlaufender Betreuungsverhältnisse als best-practice;

- Definition und Umsetzung von Mindeststandards (durch Studiendekanate und Ansprache unter Professor*innen sowie prägnante Guidelines), z.B. zur guten wiss. Praxis und zum Schutz der Qualifizierungszeit innerhalb der Arbeitszeit;

- Sensibilisierungsmaßnahmen zum Machtgefälle in der Promotion bei Promotionsbetreuenden und niedrigschwellige Unterstützung bei Konflikten (Fakultät, Graduiertenschulen, Vertrauenspersonen);

- spätere Zusammensetzung des vollständigen Betreuungsausschusses, um die Zuspitzung des Themas und aktive Beteiligung der Promovierenden abzubilden;

- Normalisierung sinnvoller Betreuungswechsel;

- Dialog, sowohl zur konstruktiven Lösung von individuellen und strukturellen Problemen zwischen den Beteiligten UND innerhalb der Organisation Universität als auch zur rechtzeitigen Beendigung von nicht aussichtsreichen Promotionsvorhaben in einem nutzbringenden Prozess;

- Reduzierung der Übertragung von administrativen Aufgaben auf wissenschaftliches Personal durch ausreichendes und gut geschultes Verwaltungspersonal.

6. Nachhaltigkeit und Ausblick

Die Ergebnisse des Göttinger Panels sollten verstetigt und zudem dauerhaft mit Ergebnissen von bundesweiten (NACAPS) und europäischen Studien zu Promotionsbedingungen in Bezug gesetzt werden. Die entwickelten Empfehlungen und Strategien können zudem in anderen Einrichtungen übernommen werden, wodurch eine breite Wirkung erzielt wird, die über den ursprünglichen Projektzeitraum hinaus Bestand hat.

Da gerade die **Promotionsbetreuung** ein komplexes Interaktionsgefüge zwischen Betreuenden und Promovierenden darstellt, bleibt eine Betrachtung nur aus Perspektiven der Promovierenden unvollständig. Aus diesem Grund wird 2025 eine Befragung aller Promotionsbetreuenden der Universität Göttingen umgesetzt.

Durch den Einbezug der Perspektiven der Betreuer*innen sollen dabei sowohl die Arbeitsbedingungen, der Führungsstil als auch die Herausforderungen und Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Verbesserung der Promotionsbetreuung erfasst werden.