

P 02 - 001

**ZWISCHEN EFFIZIENZ UND SELBSTBESTIMMUNG –
PROMOVIEREN IM WZB**

SILKE BOTHFELD UND MARTIN EISEND

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB)
Reichpietschufer 50, D-10785 Berlin

Silke Bothfeld
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Abteilung "Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung"
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
Telefon: (030) 25491-115
Email: silke@medea.wz-berlin.de

Martin Eisend
Freie Universität Berlin
Fachbereich Wirtschaftswissenschaft
Institut für Marketing
Garystr. 21
14195 Berlin
Tel.: (030) 838-544 60
Email: eisend@zedat.fu-berlin.de

Inhaltsverzeichnis

1. Fragestellung und Vorgehensweise	5
1.1 Zielsetzung der Studie.....	5
1.2 Die Befragung der Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	7
1.3 Die Befragung der Direktorinnen	8
2. Die Ergebnisse aus der Befragung der Nachwuchswissenschaftlerinnen	10
2.1 <i>Vertrags- und Arbeitsverhältnisse</i>	10
2.2 <i>Einkommen</i>	16
2.3 <i>Ressourcen</i>	17
2.4 <i>Dissertation und Abteilungs- bzw. Projektarbeit</i>	18
2.5 <i>Betreuung der Dissertation</i>	21
2.6 <i>Andere Qualifikationen</i>	22
2.7 <i>Vorschläge zur Verbesserung der Doktorandinnenförderung</i>	26
3. Die Ergebnisse aus der Befragung der Direktorinnen	29
3.1 <i>Allgemeine Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen</i>	29
3.2 <i>Die Promovierenden in den Abteilungen</i>	32
3.3 <i>Die Betreuung der Doktorandinnen</i>	38
3.4 <i>Die idealen Nachwuchswissenschaftlerinnen</i>	43
3.5 <i>Die Beurteilung der Nachwuchsförderung am WZB</i>	48
3.6 <i>Die eigenen Erfahrungen der Professorinnen mit dem Promovieren</i>	50
4. Diskussion: Zwischen Effizienzerwartung und Selbstbestimmung: Problemlagen der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB	51
4.1 <i>Das „Grandiositätssyndrom“ als Grundproblem</i>	52
4.2 <i>Die Heterogenität der Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen</i>	52
4.3 <i>Mehrfachbeschäftigung und Zeitmanagement</i>	53
4.4 <i>Alles hat einmal ein Ende – Vertragslaufzeiten</i>	54
4.5 <i>Ressourcenausstattung: Verteilungsprobleme und relative Deprivation</i>	56
4.6 <i>„Die richtige Mischung aus Freiheit und Kontrolle“ – die Betreuung</i>	57
4.7 <i>Übergänge in den wissenschaftlichen und den nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt</i>	58
5. Ausblick: Effizienz und Selbstbestimmung in der Nachwuchsförderung	58
5.1 <i>Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs als Organisationsziel</i>	58
5.2 <i>Für eine reflexive Regulierung des Promotionsprozesses</i>	60
5.3 <i>Demokratie und Selbstbestimmung</i>	61
Anhang.....	63

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1:	Grundgesamtheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Rücklauf der Fragebögen.....	8
Tabelle 2:	Vertragliche Anbindung an das WZB.....	11
Tabelle 3:	Arbeitszeiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Zeitverwendung.....	13
Tabelle 4:	Dissertation als vertraglich geregelter Arbeitsinhalt	14
Tabelle 5:	Vertragslaufzeiten nach Vertragsformen	15
Tabelle 6:	Monatliches Nettoeinkommen der Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Vertragsform aus der Tätigkeit am WZB	16
Tabelle 7:	Arbeitsplatzausstattung.....	17
Tabelle 8:	Beurteilung der Ressourcenausstattung	18
Tabelle 9:	Gutachter des Dissertationsverfahrens.....	21
Tabelle 10:	Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Publikationserfahrungen.....	24

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Vorschläge für eine optimale Betreuung	22
Übersicht 2:	Vorschläge zur Verbesserung der Nachwuchsförderung am WZB	27
Übersicht 3:	Vier Strategien zur Vereinbarung von Projektarbeit und Dissertation	35
Übersicht 4:	Welche Erfahrungen Doktorandinnen auf jeden Fall machen sollten	39
Übersicht 5:	Von den Direktorinnen genannte Grundprobleme des Promovierens	42

1. Fragestellung und Vorgehensweise

Das WZB hat als außeruniversitäre Einrichtung in Sachen Nachwuchsförderung eine besondere Stellung. Zunächst verfügt das WZB – im Gegensatz zu den Universitäten – nicht über die Prüfungsberechtigung für Promovendinnen¹ und Habilitandinnen. Allerdings werden die Direktorinnen am WZB in der Regel gemäß der Kooperationsverträge mit einer der drei Berliner Universitäten gemeinsam berufen und sind damit in ihren Fachbereichen prüfungsberechtigt. Darüber hinaus nehmen vor allem promovierte/habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des WZB Betreuungs- und Prüfungsaufgaben an den Hochschulen in beträchtlichem Umfang wahr. Faktisch bildet das WZB dadurch wissenschaftlichen Nachwuchs aus, dass Absolventinnen der Berliner und anderer Universitäten in den Abteilungen des WZB beschäftigt sind und eine wissenschaftliche Qualifizierung anstreben. In vielen Fällen gehörte zu den Rekrutierungswegen der Nachwuchswissenschaftlerinnen die Kontaktaufnahme in den Seminaren der Professorinnen oder der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und/oder die vorangehende Tätigkeit als Hilfskraft in den Abteilungen.

1.1 Zielsetzung der Studie

Die vorliegende Untersuchung wurde angeregt durch die Initiative der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB, die sich im Oktober 1999 mit dem Ziel der Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und der gemeinsamen Nutzung der am WZB vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen gründete.² Das Bestreben der Initiative ist die Sensibilisierung für die Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Optimierung der Nachwuchsförderung am WZB. Zur Erreichung dieser Zielsetzung wurde mit der vorliegenden Studie eine doppelte Fragestellung verfolgt: die Erfassung der „Produktionsbedingungen“ für Dissertationen und des Reformpotentials für die Nachwuchsförderung am WZB.³ Diese Bestandsaufnahme wurde bei einem Treffen der Nachwuchswissenschaftlerinnen dem damaligen Präsidenten des WZB vorgeschlagen, der dies begrüßte und die Finanzierung der Studie zusicherte. Die Studie nimmt zum Teil Bezug auf eine frühere Untersuchung, die 1992 in Eigenregie von einer Gruppe damaliger Doktorandinnen am WZB

¹ Aus Gründen der Anonymisierung und der Sicherstellung einer korrekten Sprachregelung haben wir für die Personenbezeichnungen im Singular die männliche Form gewählt. In der Pluralform haben wir uns für die weibliche Form entschieden. Auch wenn dies angesichts der Tatsache, dass die überwiegende Mehrzahl, zumindest unter den Direktoren und Direktorinnen männlich sind, wollten wir damit der Tatsache Rechnung zu tragen, dass am WZB immerhin zwei Frauen zu der Gruppe der Direktorinnen und Arbeitsgruppenleiterinnen gehören bzw. gehörten. Beide Formen werden in der Darstellung der Ergebnisse also unabhängig von dem tatsächlichen Geschlecht der befragten Person verwendet.

² Vgl. dazu das Infoblatt der Initiative sowie die Übersicht über die unterschiedlichen Vertragsformen der Mitglieder der Nachwuchsinitiative im Anhang.

³ Die folgenden Aktivitäten zählen zu den Zielsetzungen der Initiative: die Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb des WZB über Intranet und E-Mail-Verteiler, die Organisation der Seminarreihe „Wissenschaftliche Werkstatt“, in der theoretische, methodische und praktische Fragen wissenschaftlichen Arbeits diskutiert werden, die Vertretung der Interessen der Nachwuchswissenschaftlerinnen in den WZB-Strukturen und die empirische Bestandsaufnahme der Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB.

durchgeführt worden war („Dicke Bretter“, 1994) und die schließlich zu der Verabschiedung der *Empfehlungen zur Nachwuchsförderung am WZB* geführt hatte.⁴ Das Hauptinteresse hatte schon damals, wie noch heute, der Vereinbarung von Dissertations- und Projektarbeit einerseits und der Strukturierung des Promotionsprozesses sowie der Einführung von Kontrollmechanismen andererseits gegolten. Auf den ersten Treffen der Initiative 1999 wurde klar, dass die Problemlagen der Doktorandinnen sich seitdem, trotz der Empfehlungen, nicht wesentlich verändert hatten: In vielen Fällen erwies sich das Verhältnis zwischen Projekt und Dissertation im Hinblick auf Arbeitszeit und -inhalte als nicht klar definiert, und keiner der Beteiligten hatte einen offiziellen Mentor zur Gewährleistung der wissenschaftlichen Betreuung gewählt. Zudem äußerten viele Teilnehmerinnen Schwierigkeiten mit der Planung ihres eigenen Promotionsprozesses. Die wenigsten der anwesenden Nachwuchswissenschaftlerinnen wussten überhaupt von der Existenz der Empfehlungen. Schließlich war auch auf Seiten des WZB die Selbstverpflichtung der Direktorinnen und des Präsidenten zum jährlichen Bericht über den Stand der Nachwuchsförderung in Vergessenheit geraten. Was im Rahmen der ersten Plena an Problemlagen nur punktuell deutlich wurde, sollte also durch die Neuauflage der Studie auf eine fundierte und breite Grundlage gestellt werden, um zu überprüfen, inwiefern die Probleme sich in den fünf Jahren nach Verabschiedung der Empfehlungen tatsächlich reduziert hatten bzw. fortbestanden. Ziel der Untersuchung sollte sein, die Möglichkeiten zur Entwicklung von neuen Maßnahmen auszuloten und diese zielgerichteter einsetzen zu können. Politikanalytisch gesprochen geht es also um die Evaluierung der Empfehlungen und um die Fundierung des „feedback-loops“, mit dem Ziel der erneuten und spezifizierten Problemdefinition und Programmformulierung. Natürlich kann anhand des Datenmaterials keine systematische Evaluierung im strengen Sinne geleistet werden, da es uns nicht möglich war, die Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen seit 1994 vollständig zu erfassen. Vielmehr haben wir uns an den Fragestellungen der ersten Studie orientiert, diese aber in Kooperation mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB angepasst und erweitert.

Die wichtigste Veränderung dürfte dabei in der Erweiterung der Erhebungseinheiten liegen. Diesmal blieb die Befragung nicht auf die Gruppe der Doktorandinnen beschränkt, sondern es wurde außerdem eine Auswahl von Professorinnen einbezogen, die Doktorandinnen in ihren Abteilungen beschäftigen. Die Befragung der Direktorinnen wurde mit dem Ziel durchgeführt, die im Hause vorhandenen unterschiedlichen Auffassungen über die Nachwuchsförderung sichtbar zu machen und das Ideen- und Reformpotential auf Seiten der Betreuerinnen auszuloten. Zudem sollte deutlich werden, inwiefern zwischen den Ansprüchen der Direktorinnen und den Erwartungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen Gemeinsamkeiten und Diskrepanzen bestehen, um die kritischen und umstrittenen Punkte benennen zu können. Aus inhaltlichen und praktischen Überlegungen heraus wurden für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Direktorinnen unterschiedliche Befragungsstrategien und Definitionen der Stichproben gewählt, die im Folgenden kurz dargestellt werden sollen.

⁴ Vgl. Anhang 3

1.2 Die Befragung der Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden schriftlich mit Hilfe eines teilstandardisierten Fragebogens befragt.⁵ Der Befragungszeitraum erstreckte sich über den November 2000.

Zur Abgrenzung der relevanten Grundgesamtheit galt es zunächst zu klären, was unter der Bezeichnung „Nachwuchswissenschaftlerinnen“ zu verstehen ist. Die Bezeichnung ist keineswegs eindeutig und wird in unterschiedlichen Kontexten auf verschiedene Personengruppen angewendet. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden der Zielsetzung der Untersuchung entsprechend folgende begriffliche Abgrenzungen vorgenommen:

- Als „Nachwuchswissenschaftlerinnen“ werden im Folgenden alle Personen bezeichnet, die zum Zeitpunkt der Untersuchung derart an das WZB angebunden sind, dass ihnen hier ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht, und die ein Studium bereits abgeschlossen haben und „unter dem begründeten Verdacht stehen“ zu promovieren, das heißt bereits an einer Dissertation arbeiten oder sich mit dem Gedanken an eine akademische Weiterqualifizierung in Form einer Promotion tragen. Außerdem werden als „Nachwuchswissenschaftlerinnen“ alle Personen bezeichnet, die in einer Form an das WZB angebunden sind oder waren, so dass ihnen hier ein Arbeitsplatz zur Verfügung stand und die in den vorangegangenen zwei Jahren (zwischen Anfang 1998 und November 2000) ein Promotionsverfahren abgeschlossen hatten.
- Die Bezeichnung „Doktorandinnen“ bzw. "Promovierende" steht für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen, die ihr Promotionsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen haben.
- Die Bezeichnung „Ehemalige“ bzw. „Absolventinnen“ steht für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen, die ihr Promotionsverfahren innerhalb der vorangegangenen zwei Jahre abgeschlossen hatten.

Diese begriffliche Festlegung ist für die Auswertung der Befragung der Nachwuchswissenschaftlerinnen verbindlich. Bei der Befragung der Direktorinnen ist diese Abgrenzung nicht mehr durchzuhalten, da die befragten Personen bei ihren Aussagen oftmals Schwierigkeiten hatten, eine genaue zeitliche Abgrenzung vorzunehmen, und auch den Personenkreis der Betroffenen mit einer Anbindung an das WZB nicht immer von anderen betreuten Promovendinnen zu unterscheiden vermochten. Die Begriffe „Doktorandinnen“ und „Promovierende“ werden in der Auswertung der Befragung der Direktorinnen also in ihrer umfassenden Bedeutung verwendet.

Mit Hilfe der Verwaltungsleiter in den Forschungsschwerpunkten (Beauftragte) konnten 84 Personen ermittelt werden, auf die die Definition "Nachwuchswissenschaftlerinnen" zu-

⁵ Vgl. Anhang 4

trifft, und zwar 57 Promovierende und 27 Ehemalige. Insgesamt haben 55 Personen den Fragebogen ausgefüllt und zurückgeschickt. Das entspricht einem Gesamtrücklauf von 64 Prozent⁶ innerhalb des Erhebungszeitraums. Von den Ehemaligen haben 13 Personen geantwortet, was einem Rücklauf von 48 Prozent in dieser Gruppe entspricht. Von den Promovierenden antworteten 41 Personen, womit der Rücklauf in dieser Gruppe bei 72 Prozent liegt. Ausfälle von Erhebungseinheiten sind natürlich immer mit der Problematik der systematischen Verzerrung behaftet. Aufgrund des für eine Befragung doch sehr hohen Gesamtrücklaufs gehen wir von einer relativ guten Abdeckung des relevanten Personenkreises aus. Hinzuweisen ist an dieser Stelle auch auf die Aussagekraft von Prozentanteilen in der Auswertung, die auf verhältnismäßig kleinen Fallzahlen beruhen – ein Problem, das bei der Bildung und Auswertung kleiner Untergruppen verstärkt auftritt. Hier sollen die Zahlen nicht als „harte“ Größen verstanden, sondern vielmehr als Tendenz oder Trend aufgefasst werden.

Tabelle 1: Grundgesamtheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Rücklauf der Fragebögen

	Promovierende	Ehemalige	Gesamt
Grundgesamtheit (Pers.)	57	27	84
fristgemäßer Rücklauf (Pers.)	41	13	54
fristgemäßer Rücklauf (in v. H.)	71,9%	48,2%	64,3%

1.3 Die Befragung der Direktorinnen

Die Befragung der Direktorinnen wurde mündlich in Form von Leitfadeninterviews durchgeführt. Die Gespräche, die wir mit den Professorinnen führten, dauerten zwischen 1,5 und 2,5 Stunden. Der Befragungszeitraum erstreckte sich von September bis Dezember 2000. Insgesamt gab es Ende 2000 am WZB 14 Direktorinnen und Arbeitsgruppenleiterinnen, in deren Zuständigkeit unter anderem auch die Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen fällt. Die Basis unserer Untersuchung bildet eine Befragung von etwa der Hälfte der am WZB tätigen Direktorinnen und Leiterinnen von Arbeitsgruppen bzw. Forschungsprofessoren. Mit der Unterstützung der Referentin für Forschungsplanung beim Präsidenten, in deren Tätigkeitsbereich auch Angelegenheiten der Doktorandinnenförderung fallen, wurden 8 Personen ausgewählt, die zwar keine repräsentative Stichprobe bilden, die jedoch eine Auswahl „typischer“ Fälle darstellen, die es erlaubten, verschiedene, für uns wichtige Kriterien abzudecken. Dazu gehören die institutionelle Einbindung, die Dauer der Institutzugehörigkeit, die Erfahrung in der Ausbildung von Doktorandinnen und die disziplinäre Zuständigkeit. Wir haben uns daher bemüht, mindestens eine Person aus jedem der

⁶ Die Prozentwerte im Text sind auf ganze Zahlen gerundet, in den Tabellen werden die Prozentwerte auf die erste Kommastelle genau ausgewiesen, um so mögliche Missverständnisse bei der Aufsummierung auf 100 Prozent zu vermeiden.

vier Forschungsschwerpunkte auszuwählen und auch jeweils mindestens einen Arbeitsgruppenleiter und einen Forschungsprofessor einzubeziehen. Aus sprachlichen Gründen haben wir bei der Darstellung der Ergebnisse die Begriffe „Professor“ und „Direktor“ synonym verwendet, unabhängig von der Tatsache, ob die befragte Person tatsächlich eine Abteilung leitet oder als Hochschullehrer an einer der Berliner Hochschulen beschäftigt ist. Ausschlaggebend waren für uns die Leitungsfunktion der befragten Personen sowie ihre formalrechtliche Zulassung zur Ausbildung und Betreuung von Doktorandinnen, die auch Privatdozentinnen innehaben.

Die Aussagen der Direktorinnenbefragung wurden, wie auch die offenen Fragen im Rahmen der Befragung der Nachwuchswissenschaftlerinnen, inhaltsanalytisch kategorisiert und ausgewertet. Vorschläge, die uns bezüglich einer Verbesserung der Doktorandinnenförderung während der Gespräche oder in der schriftlichen Befragung gemacht wurden, haben wir aufgenommen, wobei wir uns vorbehielten, sich ähnelnde Ideen zu interpretieren und zusammenzufassen. Dabei hoffen wir, unzulässige Kürzungen oder vorschnelle Interpretationen verhindert und eher „Geburtshilfe“ bei der Formulierung von Ideen geleistet zu haben.

Wenn eine zentrale Perspektive in der vorliegenden Studie fehlt, dann ist es die der promovierten Mitarbeiterinnen am WZB, die, wie wir im Verlaufe der Befragung feststellten, als Projektleiterinnen oder kooperierende Kolleginnen eine zentrale Rolle bei der Ausbildung der Nachwuchswissenschaftlerinnen spielen können. Dieser Anspruch wurde schon in den Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rates 1994 formuliert, in denen die Betreuung der Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mentorinnen empfohlen wurde. In der Tat haben viele Nachwuchswissenschaftlerinnen eine oder mehrere Kolleginnen gefunden, die sie nach ihren Kräften unterstützen. Aber aus verschiedenen Gründen können nicht alle Mitarbeiterinnen ihre jüngeren Kolleginnen fördern. Zum Teil sind dafür die vielfältigen Arbeitsbelastungen und die Zeitknappheit verantwortlich. In manchen Fällen werden Nachwuchswissenschaftlerinnen aber auch als konkurrierende Wissenschaftlerinnen wahrgenommen, mit denen die verschiedenen Ressourcen der Abteilung geteilt werden müssen. Außerdem stehen auch die „älteren“ Abteilungsmitarbeiterinnen, zumal wenn sie auch nur befristet beschäftigt sind, unter zum Teil extremem Publikationsdruck und orientieren sich aus Karrieregründen vielleicht eher nach außen. Selbst für entfristete Mitarbeiterinnen können sich diese Probleme in abgeschwächter Form darstellen. Wenn nun also in die promovierten Mitarbeiterinnen ein Teil der Hoffnung auf eine verbesserte Nachwuchsförderung gesetzt wird, so dürfen die Probleme, die hier nur angedeutet werden können, nicht unterschätzt werden. Eine Erhebung der Meinungen und Vorstellungen der promovierten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am WZB konnten wir in dieser Untersuchung nicht leisten. Wir können mit unseren Ergebnissen lediglich die Notwendigkeit unterstreichen, auch deren Interessen stärker in den notwendigen Reformen zu berücksichtigen. Wir hoffen, dass sich diese Gruppe von Beschäftigten am WZB, die bisher zu dem Thema der Nachwuchsförderung nicht gezielt befragt wurde, sich dennoch aktiv an den hoffentlich folgenden Diskussionsprozessen beteiligen wird.

Die Gesprächsbereitschaft der von uns angesprochenen Personen, ihre Offenheit und Geduld ermöglichte es uns in vielen Fällen, abweichend von unserem Leitfaden besondere Aspekte zu vertiefen und zu einem besseren Verständnis der gegebenen Verhältnisse zu gelangen. Ebenso erfreulich war die Kooperation mit einem großen Teil der Nachwuchswissenschaftlerinnen während der Vorbereitung und Auswertung beider Befragungen.

2. Die Ergebnisse aus der Befragung der Nachwuchswissenschaftlerinnen

Einen ersten Eindruck von der Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB geben einige soziodemographische Angaben: Insgesamt 31 Frauen und 23 Männer haben den Fragebogen ausgefüllt; damit sind 57 Prozent der Befragten Frauen. Die Mehrheit (59 Prozent) der Befragten ist außerdem zwischen 30 und 34 Jahre alt; jeweils etwa 20 Prozent sind unter 30 Jahre und über 34 Jahre alt. Das Verhältnis verschiebt sich etwas, wenn man die Promovierenden ohne Ehemalige betrachtet. Auch hier sind etwa 60 Prozent der Befragten zwischen 30 und 34 Jahre alt, aber etwa 25 Prozent sind unter 30 Jahre alt und etwa 15 Prozent sind über 34 Jahre alt. Etwa ein Viertel der Befragten hat eigene Kinder. Unter den angegebenen Fachdisziplinen überwiegt die Politologie (39 Prozent), gefolgt von der Soziologie (30 Prozent) und der Volkswirtschaftslehre (19 Prozent). Der Rest verteilt sich auf die Disziplinen Betriebswirtschaftslehre, Psychologie und Veraltungswissenschaften. Etwa 10 Prozent der Befragten geben außerdem eine zweite Fachdisziplin an (Betriebswirtschaftslehre, Ingenieurwissenschaften, Japanologie und Organisationswissenschaften), die sich vermutlich aus einem Doppelstudium ergibt.

2.1 Vertrags- und Arbeitsverhältnisse

In der Regel sind die Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB wissenschaftlich „vorbelasst“ in dem Sinne, dass sie bereits vor Abschluss ihres Studiums Kontakte zum Wissenschaftssystem hatten, die über das übliche Maß hinausgingen. Erste Erfahrungen mit dem Wissenschaftsalltag sammelten mehr als 80 Prozent der Nachwuchswissenschaftlerinnen über eine Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft, 35 Prozent waren dabei am WZB beschäftigt. Fast die Hälfte aller Befragten (48 Prozent) hat unmittelbar nach dem Studium eine Anbindung an das WZB gefunden, die andere Hälfte hat zunächst andere berufliche Erfahrungen sowohl in der politischen oder ökonomischen Praxis als auch in anderen wissenschaftlichen Einrichtungen gesammelt.

Die vertragliche Anbindung an das WZB ist recht unterschiedlich, wie aus Tabelle 2 deutlich wird.

Tabelle 2: Vertragliche Anbindung an das WZB

Vertragsform	Anteil an allen Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB (in Prozent)	Anteil Frauen (in Prozent)
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, grundfinanziert	14,8	75
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, drittmittelfinanziert	42,6	39,1
Doktorandinnenvertrag, grundfinanziert	5,6	66,7
Doktorandinnenvertrag, drittmittelfinanziert	1,9	-
Doktorandinnenprogramm	11,1	100
Hochschulsonderprogramm	1,9	100
Stipendium	7,4	100
wechselnde Vertragsverhältnisse / Sonstige	14,8	37,5
Gesamt	100	-

Die größte Gruppe stellen die 31 Nachwuchswissenschaftlerinnen (57 Prozent) dar, die im Rahmen eines Vertrags als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter an das WZB angebunden sind oder waren. Davon werden acht Verträge grundfinanziert und 23 Verträge drittmittelfinanziert. Bei den grundfinanzierten Verträgen sind die Frauen, bei den Drittmittelverträgen dagegen die Männer überrepräsentiert. Sechs Nachwuchswissenschaftlerinnen (11 Prozent) sind über das Doktorandinnenprogramm, vier (7 Prozent) über Stipendien und eine Person (2 Prozent) über das Hochschulsonderprogramm an das WZB angebunden. Weitere vier Nachwuchswissenschaftlerinnen (7 Prozent) haben Doktorandinnenverträge; drei davon sind grundfinanziert, einer ist drittmittelfinanziert. Schließlich gibt es noch sechs Personen (11 Prozent), die mit wechselnden Vertragsverhältnissen an das WZB angebunden sind oder waren. Recht unterschiedlich fällt diese vertragliche Anbindung auch aus, wenn man sie nach Geschlechtern getrennt betrachtet. Über das Doktorandinnenprogramm, das Hochschulsonderprogramm und über Stipendien finanzieren sich von den befragten Personen ausschließlich die Frauen. Bei den Männern sind mehr als 70 Prozent über Mitarbeiterstellen vertraglich angebunden; bei den Frauen liegt der Anteil an Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen unter 60 Prozent. Doktorandinnenverträge sind in etwa gleich auf Frauen und Männer aufgeteilt.

Der vertraglich geregelte Stellenumfang ist nur bei 20 Prozent (11 Personen) eine Vollzeitstelle, bei 56 Prozent (30 Personen) eine halbe Stelle; 6 Prozent (drei Personen) arbeiten auf einer Zweidrittel-Stelle. Von den restlichen zehn Personen arbeitet eine Person im Rahmen einer Zwölf-Stunden-Stelle, die übrigen machten keine Angaben aufgrund wechselnder Vertragsverhältnisse (5 Personen) oder aufgrund einer Finanzierung über Stipendien (4 Personen). Der Stellenumfang hängt mit der Art der vertraglichen Anbindung zusammen: Stellen im Rahmen der Doktorandinnenverträge, des Doktorandinnenprogramms sowie des Hochschulsonderprogramms sind immer halbe Stellen, während sich der Stellenumfang bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu etwas mehr als einem Drittel aus Vollzeitstellen, zu ebenfalls etwas mehr als einem Drittel aus halben Stellen und zu etwas weniger als einem Drittel aus Zweidrittel-Stellen bzw. einer Zwölf-Stunden-Stelle zusammensetzt.

Die tatsächliche Arbeitszeit sieht allerdings etwas anders aus: Im Durchschnitt ergibt sich eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden. Das sind durchschnittlich fast 15 Stunden mehr als der vertraglich geregelte Umfang. Etwas über diesem Wert liegen die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen im Doktorandinnenprogramm, etwas darunter die Mitarbeiterinnen mit Doktorandinnenverträgen und die Stipendiatinnen. Im Durchschnitt werden von den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen etwa 20 Stunden auf die Projekt- bzw. Abteilungsarbeit verwendet, etwas mehr als 10 Stunden entfallen auf die Dissertation und etwa 3 Stunden auf sonstige Tätigkeiten (Gremien, Netzwerke etc.). Hier gibt es natürlich auch vertraglich bedingte Unterschiede. Mitarbeiterinnen im Doktorandinnenprogramm und Hochschulsonderprogramm haben dagegen praktisch keinen zeitlichen Aufwand für Projekt- oder Abteilungsarbeit und verwenden von allen auch den höchsten Anteil für Gremienarbeit (fast 5 Stunden). Mitarbeiterinnen mit Doktorandinnenverträgen verwenden fast ein Viertel ihrer Arbeitszeit für die Projekt- und Abteilungsarbeit und fast drei Viertel für die Arbeit an ihrer Dissertation. Das größte Vereinbarkeitsproblem haben also die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu bewältigen, die angeben, deutlich weniger als die Hälfte ihrer Arbeitszeit mit der Arbeit an der Dissertation verbringen zu können.

Entsprechend finden sich Personen, die angeben, die vertragliche Arbeitszeit nur zum Teil oder gar nicht für die Dissertation verwenden zu können, ausschließlich in dieser Gruppe. Insgesamt geben 22 Prozent aller Befragten an, an der Dissertation ausschließlich außerhalb der vertraglichen Arbeitszeit zu arbeiten. 24 Prozent der Befragten (darunter vor allem Doktorandinnen im Frauenförderungsprogramm bzw. Hochschulsonderprogramm) können dagegen die vertragliche Arbeitszeit vollständig für die Dissertation nutzen, 26 Prozent können dies überwiegend tun, 20 Prozent nur zum Teil. Tabelle 3 gibt einen Überblick über die verschiedenen Arbeitszeiten. Als interessierende Vergleichsgruppen wurde hier zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Vollzeit- und Teilzeitverträgen unterschieden; alle anderen Vertragsformen umfassen jeweils eine Teilzeitstelle und wurden daher zusammengefasst. In diese Kategorie wurden auch die Stipendiatinnen mit aufgenommen,

die keinen vertraglich geregelten Stellenumfang haben. Gesondert wird eine Kategorie für wechselnde Vertragsverhältnisse ausgewiesen.

Tabelle 3: Arbeitszeiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Zeitverwendung

	Wiss. Mitarbeiterinnen, Teilzeit (Durchschnitt)	Wiss. Mitarbeiterinnen, Vollzeit (Durchschnitt)	andere Vertragsformen* (Durchschnitt)	wechselnde Vertragsverhältnisse (Durchschnitt)
vertragliche Arbeitszeit	19,25	38,5	19,25**	19,25***
tatsächliche Arbeitszeit	37,3	41,4	36,5	35,6
Anteil der Projektarbeit	19,6	20,7	4,9	10
Anteil der Dissertation	10	11,6	27,1	25,4
Anteil sonstiger Tätigkeiten (Gremienarbeit etc.)	1,3	5,3	2,4	0,25

* DoktorandInnenvertrag, Doktorandinnenprogramm, Hochschulsonderprogramm, Stipendium
 ** Nur Fälle mit vertraglich geregelter Arbeitszeit
 *** Angaben stammen von vier Personen, drei Befragte machen keine Angabe

Die unterschiedlichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten hängen auch davon ab, ob die Dissertation überhaupt zu den vertraglich geregelten Arbeitsinhalten gehört: Bei 30 Prozent der Befragten stellt sie den einzigen Inhalt dar, bei 15 Prozent gehört sie neben der Projektarbeit zum Vertragsinhalt, 35 Prozent haben diesbezüglich eine mündliche Absprache mit den Vorgesetzten getroffen und bei 13 Prozent gibt es weder eine vertragliche Regelung noch eine Absprache. Ein vertraglich geregelter Inhalt ist sie natürlich bei den Doktorandinnen im Doktorandinnen- und Hochschulsonderprogramm, während bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen eher eine Absprache mit den Vorgesetzten diesbezüglich stattgefunden hat. Unterschiede gibt es bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auch hinsichtlich der Finanzierung ihrer Stelle (grund- vs. drittmitteleinfinanziert), während der Umfang der Stelle (Vollzeit vs. Teilzeit) dabei kaum ins Gewicht fällt. Für die Mitarbeiterinnen ist es natürlich günstiger, wenn nicht nur mündliche Absprachen getroffen werden, sondern diese Absprachen auch arbeitsvertraglich festgehalten werden, da die Vertragslaufzeiten dann aus der Rahmenfrist des Hochschulrahmengesetzes ausgenommen werden können (vgl. die Übersicht über die Vertragsformen im Anhang 2).

Tabelle 4: Dissertation als vertraglich geregelter Arbeitsinhalt

...die Dissertation ist ...	Wiss. Mitarbeiterinnen, grundfinanziert (in Prozent)	Wiss. Mitarbeiterinnen, drittfinanziert (in Prozent)	andere Vertragsformen* (in Prozent)	wechselnde Vertragsverhältnisse (in Prozent)
...einziger Arbeitsinhalt des Vertrags	12,5	4,3	80	25
...als Arbeitsinhalt neben der Projektarbeit vertraglich festgelegt	-	26,1	6,7	12,5
...kein Gegenstand vertraglicher Festlegung, aber mit Vorgesetztem abgesprochen	75	43,5	6,7	25
...Gegenstand weder vertraglicher Regelung noch Absprache	12,5	21,7	-	12,5
keine Angabe	-	4,3	6,7	25
Gesamt	100	100	100	100

* Doktorandinnenvertrag, Doktorandinnenprogramm, Hochschulsonderprogramm, Stipendium

Die Streuung der vereinbarten Gesamtaufzeiten des Arbeitsvertrags bei der Erstanstellung am WZB variiert zwischen 3 und 60 Monaten, wobei etwa 31 Prozent der Befragten Verträge mit einer Laufzeit von 2 Jahren und 15 Prozent Verträge mit einer Laufzeit von 3 Jahren haben (vgl. Tabelle 5). Durchschnittlich wurden 25 Monate Vertragslaufzeit in Aussicht gestellt; rückblickend betrachtet wurden die Nachwuchswissenschaftlerinnen jedoch im Schnitt für 28 Monate vertraglich verpflichtet. Das liegt an der Praxis, Verträge bei Bedarf zu verlängern. So sind 26 Prozent der Befragten bereits mit ihrem zweiten Vertrag, 20 Prozent mit ihrem dritten Vertrag und 19 Prozent mit ihrem vierten bis sechsten Arbeitsvertrag am WZB. Die Möglichkeit zur Vertragsverlängerung wird dabei in erster Linie den bereits länger am WZB Tätigen gewährt: Personen, die eine Zusage für eine Vertragsverlängerung haben, sind durchschnittlich bereits im 38. Vertragsmonat; Personen, denen eine Verlängerung in Aussicht gestellt wird oder bei denen dies noch unklar ist, sind durchschnittlich im 17. und Befragte, die mit Sicherheit keine Vertragsverlängerungsmöglichkeit mehr haben werden, sind im Schnitt im 29. Vertragsmonat, wobei in diese Gruppe vor allem die Personen mit Doktorandinnenverträgen fallen, die nach der jetzigen Regelung nach drei Jahren ohne Verlängerungsmöglichkeit auslaufen.

Tabelle 5: Vertragslaufzeiten nach Vertragsformen

Vertragsform	in Aussicht gestellte Gesamtdauer am WZB in Monaten (Durchschnitt)	tatsächliche bisherige Gesamtdauer am WZB in Monaten (Durchschnitt)	Anzahl der Verträge am WZB (Durchschnitt)
WiMi, grundfinanziert	35,3	33	2
WiMi, drittmittelfinanziert	19,9	20,6	2,5
andere Vertragsformen*	25,8	34,1	3,2
wechselnde Vertragsverhältnisse	31,5	37,5	3,2
Gesamt	24,7	28,2	2,6

* DoktorandInnenvertrag, Doktorandinnenprogramm, Hochschulsonderprogramm, Stipendium

Insgesamt geben 25,9 Prozent der Befragten an, dass sie ihre Dissertation innerhalb der Vertragslaufzeit beenden können, 50 Prozent verneinen dies und 11,1 Prozent sind sich darüber noch nicht im Klaren. Bei genauem Hinsehen sind es in erster Linie die Doktorandinnen im Doktorandinnen- bzw. Hochschulsonderprogramm, die angeben, ihre Dissertation sicherlich nicht im Vertragszeitraum abschließen zu können (etwa 70 Prozent); von den Stipendiatinnen sind immerhin 50 Prozent skeptisch. Ihre Verträge sind schließlich auch auf maximal drei Jahre beschränkt. Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die Vertragslaufzeiten bis zu fünf Jahren und – unter Berücksichtigung der Ersteinstellungsregel und der Dissertationslaufzeit – sogar bis zu zehn Jahren haben können, liegt der Anteil der Personen, die ihre Dissertation vermutlich innerhalb der Vertragslaufzeit abschließen werden, bei fast 40 Prozent. Als subjektive Gründe für die nicht rechtzeitige Fertigstellung der Dissertation geben die Befragten in erster Linie die eigene unzureichende Planung des Dissertationsvorhabens (komplizierte Themenfindung, falsche Einschätzung des Umfangs) an.⁷ Für die Projektmitarbeiterinnen sind die zeitliche Vereinnahmung durch Projekt- bzw. Abteilungsarbeit und eine insgesamt zu kurze Vertragslaufzeit ebenso ausschlaggebend. Schließlich werden im Weiteren eine unzureichende Betreuung und persönliche Lebensumstände (Elternschaft, Krankheit) als Gründe für das Nicht-Fertigwerden der Dissertation im Vertragszeitraum genannt.

⁷ Bei allen offenen Fragen wurden Nennungen und nicht Fälle in Kategorien zusammengefasst und in eine Rangliste gebracht. Die Prozentwerte der Befragten, die jeweils auf die offenen Fragen geantwortet haben, sind dem Fragebogen im Anhang zu entnehmen.

2.2 Einkommen

Die Einkommen der Nachwuchswissenschaftlerinnen sind bekanntlich durch einen engen Rahmen abgesteckt. Jeweils 30 Prozent der Befragten geben an, für ihre WZB-Tätigkeit ein monatliches Nettoeinkommen von 1500 DM bis 1900 DM bzw. von 1900 DM bis 2300 DM bzw. von mehr als 2300 DM zu erhalten. 4 Prozent aller Befragten steht ein Nettoeinkommen von weniger als 1500 DM im Monat zur Verfügung. Betrachtet man die Verteilung nach Geschlecht, lässt sich eine Ungleichverteilung feststellen: Mehr als 40 Prozent der Männer und nur etwa 20 Prozent der Frauen erhalten mehr als 2300 DM monatlich. Diese Einkommen sind zunächst durch die jeweilige Vertragsform und den Arbeitszeitumfang bestimmt, so dass in der höchsten Einkommensgruppe ausschließlich die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind, während sich alle Doktorandinnen mit Doktorandinnenverträgen und fünf der Doktorandinnen im Doktorandinnen- bzw. Hochschulsonderprogramm in der Einkommensgruppe zwischen 1500 DM und 1900 DM befinden; zwei der Doktorandinnen im Doktorandinnenprogramm verdienen zwischen 1900 DM und 2300 DM. Am wenigsten erhalten die Stipendiatinnen: Die Hälfte von ihnen bekommt weniger als 1500 DM. Fast die Hälfte der Nachwuchswissenschaftlerinnen verfügt außerdem über Nebeneinkünfte aus anderen, fast ausschließlich fachlichen Tätigkeiten. Diese Nebeneinkünfte belaufen sich bei drei Viertel der Befragten, die dazu Angaben machen, auf weniger als 5000 DM im Jahr. Etwa ein Viertel der Befragten erhält finanzielle Unterstützung aus anderen Quellen, in erster Linie von den Eltern.

Tabelle 6: Monatliches Nettoeinkommen der Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Vertragsform aus der Tätigkeit am WZB

	WiMi, grundfinanziert (in Prozent)	WiMi, drittmittelfinanziert (in Prozent)	andere Vertragsformen* (in Prozent)	wechselnde Vertragsverhältnisse (in Prozent)
bis 1500 DM	-	4,3	6,7	-
1500 DM bis 1900 DM	-	17,4	66,7	25
1900 DM bis 2300 DM	37,5	34,8	20	25
mehr als DM 2300	62,5	39,1	-	25
keine Angabe	-	4,3	6,7	25
Gesamt	100	100	100	100

* DoktorandInnenvertrag, Doktorandinnenprogramm, Hochschulsonderprogramm, Stipendium

2.3 Ressourcen

Als Arbeitgeber setzt eine Institution wie das WZB durch seine Infrastruktur die Rahmenbedingungen für die Arbeitsmöglichkeiten seiner Mitarbeiterinnen. So gestaltet sich die Arbeitsplatzsituation derart, dass etwa 60 Prozent der Befragten sich ein Büro mit jemanden teilen; mehr als 30 Prozent arbeiten in einem eigenen Büro, der Rest hat wechselnde Arbeitsplatzsituationen erfahren. Keiner der Befragten gab an, in einem Gruppenarbeitsraum zu arbeiten. Mehr als 90 Prozent verfügen zudem über einen eigenen PC; 7 Prozent teilen sich einen PC mit einer anderen Person. Gemessen an den Angaben aus der Befragung von 1992 hat sich die Infrastrukturausstattung deutlich verbessert: Damals wurden noch Gruppenarbeitsplätze genannt, und mehr als ein Drittel der Befragten teilte sich den PC mit einer anderen Person.

Tabelle 7: Arbeitsplatzausstattung

	Büro (in Prozent)	PC (in Prozent)
alleinige Nutzung	31,5	90,7
gemeinsame Nutzung	59,3	7,4
wechselnde Bedingungen	7,4	-
keine Angabe	1,9	1,9
Gesamt	100	100

Tatsächlich beurteilen die meisten der Antwortenden die Arbeitsplatzausstattung am WZB als sehr gut (vgl. Tabelle 8). Andere infrastrukturelle Maßnahmen des WZB werden dagegen nicht so positiv beurteilt: Am besten schneiden bei den jeweils von den Maßnahmen betroffenen Personen noch die Anschaffung von Literatur und die Bereitstellung von Reisemitteln für die aktive Teilnahme an Konferenzen ab. Etwas negativer werden die Unterstützung durch wissenschaftliche Hilfskräfte oder Praktikantinnen, die Unterstützung durch externe Dienstleistungen und die Reisemittel für die passive Teilnahme an Konferenzen beurteilt. Am schlechtesten, werden die Finanzierung der Teilnahme an Workshops oder Summer Schools und die Unterstützung durch Sekretariatsleistungen bewertet. Die relativ hohen Werte in der Kategorie „trifft nicht zu/keine Angabe“, lassen darauf schließen, dass verschiedene infrastrukturelle Maßnahmen für einige der Promovierenden entweder nicht relevant sind (z. B. externe Dienstleistungen) oder aber grundsätzlich nicht zugänglich sind (Unterstützung durch Hilfskräfte, Teilnahme an Summer Schools etc.). Insbesondere scheint dies auf die drittmitfinanzierten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zuzutreffen, von denen mehr als 40 Prozent die Kategorie „trifft nicht zu“ ankreuzten, gefolgt von Mit-

arbeiterinnen mit anderen Vertragsformen (Doktorandinnenvertrag, Doktorandinnenprogramm, Hochschulsonderprogramm, Stipendium), von denen im Schnitt etwa ein Viertel diese Kategorie ankreuzte, während sich bei den grundfinanzierten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durchschnittlich weniger als 20 Prozent in diese Kategorie einordneten.

Tabelle 8: Beurteilung der Ressourcenausstattung

	Arbeitsplatzausstattung (in Prozent)	Sekretariatsleistungen (in Prozent)	studentische Hilfskräfte / Praktikantinnen (in Prozent)	externe Dienstleistungen (in Prozent)	Literatur (in Prozent)	aktive Teilnahme an Konferenzen (in Prozent)	passive Teilnahme an Konferenzen (in Prozent)	Workshops, Summer Schools (in Prozent)
sehr gut	61,1	18,5	14,8	3,7	44,4	42,6	24,1	16,7
gut	29,6	20,4	25,9	25,9	33,3	13	27,8	16,7
befriedigend	5,6	20,4	5,6	7,4	11,1	9,3	5,6	5,6
ausreichend	1,9	13	7,4	5,6	1,9	3,7	3,7	5,6
mangelhaft	-	3,7	1,9	1,9	1,9	7,4	9,3	9,3
trifft nicht zu / keine Angabe	1,9	24,1	44,4	55,6	7,4	24,1	29,6	46,3
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

2.4 Dissertation und Abteilungs- bzw. Projektarbeit

39 Prozent aller Befragten haben mit der Promotion mit oder nach dem Vertragsbeginn am WZB begonnen und befinden sich nun durchschnittlich seit 21 Monaten im Promotionsprozess. 19 Prozent haben bereits vor Vertragsbeginn am WZB mit ihrer Dissertation begonnen und arbeiten nun durchschnittlich bereits seit 3 Jahren und 4 Monaten daran. Die 13 Ehemaligen (24 Prozent), die ihre Promotion bereits abgeschlossen haben, geben eine durchschnittliche Gesamtdauer der Promotion von etwa 4 Jahren an. Hier streuen die Werte mit einer Standardabweichung von 22 Monaten recht weit (zwischen 18 Monaten und 8 Jahren Gesamtdauer). Die Ehemaligen, die als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt waren, haben dabei im Schnitt am längsten für die Fertigstellung ihrer Dissertation gebraucht. Die restlichen 13 Prozent der Befragten geben an, bisher noch kein konkretes Thema oder keinen Arbeitsplan für ihre Dissertation festgelegt zu haben.

83 Prozent der Befragten haben bereits ein Dissertationsthema entwickelt bzw. ihre Dissertation schon abgeschlossen. Bei den meisten (54 Prozent) wurde das Thema weitgehend selbstständig entwickelt; knapp 30 Prozent geben an, dass ihr Thema aus vorher bestehenden Projektzusammenhängen oder auf Vorschlag des Abteilungsleiters entwickelt wurde. Offensichtlich sind die meisten zufrieden mit ihrer Themenstellung: 83 Prozent der Befragten, die bereits ein Thema haben, geben an, dass das Thema sich weitgehend mit ihren Vorstellungen deckt; der Rest bemerkt eine zumindest teilweise Deckung mit den eigenen Vorstellungen. Die Anbindung der Dissertation an die Abteilungs- und Projektarbeit geschieht in erster Linie in theoretischer und methodischer Hinsicht. Fast 80 Prozent der bereits an einer Promotion Arbeitenden und der Ehemaligen geben an, dass sie theoretisch gleiche Ansätze verwendet haben oder wesentliche Beziehungspunkte zur Abteilung bzw. zum Projekt hatten; in methodischer Hinsicht haben sogar mehr als 80 Prozent mit den gleichen oder ähnlichen Methoden gearbeitet. Dagegen haben nur 47 Prozent (zumindest zum Teil) die gleichen Daten verwendet, während 40 Prozent ganz andere Daten benutzt haben. 13 Prozent der Promovierenden haben (noch) keinen Plan für die empirische Basis ihrer Arbeit entwickelt.

Durch die Anbindung an das WZB sind Nachwuchswissenschaftlerinnen im Hinblick auf Unterstützungsmöglichkeiten in einer vorteilhaften Situation. Bei der Frage nach den Personen, mit denen über die Dissertation gesprochen wird, wird natürlich zuerst der Betreuer genannt, dicht gefolgt allerdings von den anderen Doktorandinnen sowohl innerhalb als auch außerhalb des WZB. Am häufigsten werden Diskussionen mit dem Betreuer außerhalb des WZB, der meist auch Erstgutachter ist, und mit anderen Doktorandinnen im WZB sowie mit den Abteilungskolleginnen geführt, was aufgrund deren Erreichbarkeit im Vergleich zu den anderen Personengruppen fast schon auf der Hand liegt. Es folgen der WZB-Betreuer, andere Doktorandinnen außerhalb des WZB, andere Projektmitarbeiterinnen, der Projektleiter (falls nicht Betreuer) und schließlich der Abteilungsdirektor (falls nicht Betreuer oder Projektleiter). Die Rangfolge hinsichtlich des Nutzens dieser Gespräche wird ähnlich wie die Häufigkeit beschrieben: Als am nützlichsten werden Gespräche mit dem Betreuer außerhalb des WZB bewertet, an zweiter Stelle folgen jedoch schon die Doktorandinnen außerhalb des WZB und dann erst die Doktorandinnen innerhalb des WZB. Es schließen sich der WZB-Betreuer, andere Abteilungskolleginnen und die Projektmitarbeiterinnen an; am Schluss stehen auch hier die Projektleiterinnen und der Abteilungsdirektor. Als nützlicher werden tendenziell Gespräche mit Personen außerhalb des Hauses bewertet, auch wenn diese vergleichsweise selten geführt werden.

Durch die Kolleginnen am WZB erhalten die Doktorandinnen dennoch recht umfangreiche aktive Unterstützung: in erster Linie durch Literaturhinweise (bei 80 Prozent der Fälle), durch Beratungen zum Thema (59 Prozent), die Einbindung in bestehende Netzwerke der *scientific community* (52 Prozent), Veranstaltungshinweise (50 Prozent) und durch methodische Beratung (46 Prozent). Die meisten Doktorandinnen präsentieren zudem ihre Arbeit auch offiziell in der Abteilung: 43 Prozent tun dies bis zu einmal jährlich, 9 Prozent zweimal jährlich oder öfter; eine Präsentation ist bei 11 Prozent geplant, bei 26 Prozent ist dies noch unklar oder es wird keine Präsentation erwartet. Doktorandinnen, die ihre Arbeit

bereits vorgestellt haben, beurteilen die Präsentation mehrheitlich (77 Prozent) als eher konstruktiv und motivierend (88 Prozent). Für schlecht verlaufene Präsentationen werden in erster Linie das mangelnde Interesse oder sogar eine generelle Ablehnung der Abteilungsmitglieder verantwortlich gemacht. Die Doktorandinnen nennen jedoch auch andere Mechanismen zur Leistungskontrolle: Dazu gehören vor allem mehr oder weniger regelmäßig beim Betreuer oder dem Stipendiumsgeber abzugebende Entwürfe, Kapitel u. ä. Ebenso häufig wird die Kontrolle durch die Veröffentlichung von Ergebnissen in Papers oder deren Präsentation auf Konferenzen genannt. Daneben spielen noch regelmäßige Treffen mit dem Betreuer sowie Doktorandenkollegs eine gewisse Rolle. Die Mehrheit nennt jedoch keine weiteren Kontrollmechanismen; elf Personen erklären sogar explizit, dass es diese überhaupt nicht gibt.

Das Verhältnis zwischen Dissertations- und Projekt- bzw. Abteilungsarbeit muss inhaltlich und zeitlich abgestimmt werden. Etwa 78 Prozent der von dieser Problematik Betroffenen (insgesamt 23 Personen, von denen bis auf zwei alle als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder als Mitarbeiterinnen mit Doktorandinnenvertrag beschäftigt sind) geben an, dass es ein Einverständnis über die vorrangige Verwendung von eigenen Ideen für die Dissertation gibt, und etwa 53 Prozent geben an, dass sie auch über Datenmaterial aus dem Projekt bzw. der Abteilungsarbeit exklusiv verfügen können. Eine problemlose Unterstützung bei der Datenerhebung geben fast 60 Prozent der Befragten an, während diese bei den übrigen noch nicht geklärt oder schwierig durchzusetzen ist. Etwa 40 Prozent der Betroffenen äußern, dass es auch eine Vereinbarung über den Zeitaufwand für die Projekt- bzw. Dissertationsarbeit gibt, wobei sich hier keine Unterschiede bezogen auf die verschiedenen Vertragsarten feststellen lassen. Für drei Viertel der Betroffenen verliefen diese Vereinbarungen völlig problemlos und fast ebenso viele Personen meinen, dass sie ohne Probleme eingehalten werden, während ein Viertel der Befragten angibt, leichte oder deutliche Konflikte bei der Vereinbarung und deren Einhaltung erlebt zu haben. Konflikte traten ausschließlich bei Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf.

Insgesamt beschreiben 43 Prozent die Arbeitsatmosphäre in der Abteilung als eher motivierend, 15 Prozent nennen sie eher demotivierend, der Rest ist indifferent. Die Mehrheit der Befragten fühlt sich durch das Arbeitsumfeld ermutigt, eigene Belange und Vorschläge einzubringen; nur 13 Prozent geben an, dies sei eher nicht der Fall. Die Mehrheit fühlt sich auch gut, nur 11 Prozent fühlen sich kaum oder gar nicht in die Abteilung integriert. Als Gründe dafür werden eine ungeklärte formale Einbindung der Betroffenen in die Abteilung, geringes Interesse am Dissertationsprojekt seitens der Abteilung und das sehr stark individualisierte Arbeiten in eher zusammenhangslosen Abteilungen genannt. Sollte es zum Konflikt kommen, würden sich die Doktorandinnen zunächst an Kolleginnen innerhalb und außerhalb der Abteilung wenden und dann erst an den Projekt- oder Abteilungsleiter selbst. Dritte Anlaufstelle wäre der Betriebsrat oder gegebenenfalls auch der Frauenausschuss. Nur vereinzelt wurden die Beauftragten oder die Ombudsperson (deren Wahl zum Zeitpunkt der Befragung erst geplant war) genannt.

2.5 Betreuung der Dissertation

Die Hälfte der 46 Nachwuchswissenschaftlerinnen, die bereits promoviert sind bzw. geklärt haben, wer der Erstgutachter ihrer Arbeit ist, hat einen externen Erstgutachter: Bei 46 Prozent ist es der Abteilungsdirektor und bei 4 Prozent ein anderes Projekt- oder Abteilungsmitglied. Der Zweitgutachter steht erst bei 40 Doktorandinnen bzw. Ehemaligen fest. In 62 Prozent dieser Fälle ist dies ein externer Gutachter, bei 18 Prozent der Abteilungsdirektor und bei jeweils 10 Prozent der Fälle ein Projekt- oder Abteilungsmitglied bzw. ein abteilungsexternen Gutachter im WZB.

Tabelle 9: Gutachter des Dissertationsverfahrens

	Erstgutachter (in Prozent)	Zweitgutachter (in Prozent)
externer Gutachter (Uni)	42,6	46,3
Projekt- / Abteilungsmitglied	3,7	7,4
Abteilungsdirektor	38,9	13
abteilungsexternen Gutachter am WZB	-	7,4
noch nicht klar	11,1	20,
keine Angabe	3,7	5,6
Gesamt	100	100

Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, dass von ihnen erwartet wird, ein Abteilungsmitglied als Gutachter zu wählen. Die Betreuung durch den Erstgutachter findet hauptsächlich über Gespräche unterschiedlicher Länge und über Diskussionen statt. Eine wichtige Rolle spielen auch abzuliefernde Berichte, Besprechungen von Kapiteln, Entwürfen oder Arbeitsproben und Präsentationen im Rahmen der Abteilung sowie die Einbindung in ein Forschungskolloquium oder Seminar. Vereinzelt wird zudem die Förderung von Konferenzteilnahmen oder Veröffentlichungen als Betreuungsform genannt. Auch die Betreuung durch den Zweitgutachter findet in erster Linie über Gespräche und Diskussionen statt. Allerdings gibt etwa ein Drittel der Antwortenden an, dass der Zweitgutachter nur eine formale Funktion innehalt und abgesehen von der endgültigen Beurteilung der Arbeit kaum oder gar keinen Beitrag zur Betreuungsarbeit leistet. Insgesamt wird die Betreuung der Dissertation als etwas besser als befriedigend eingeschätzt (Durchschnittsnote 2,7). Gefragt nach der optimalen Betreuung wünschen sich die meisten Nachwuchswissenschaftlerinnen vor allem regelmäßige stattfindende Gespräche. Es folgt der Wunsch nach konstruktiver Kritik

und Motivation durch die Betreuer und durch die Abteilung, nach Anregung zur Teilnahme an Konferenzen und Workshops oder nach Ermutigung zum Veröffentlichen. Gefördert werden sollten zudem auch externe Kontakte und Vernetzungen außerhalb des WZB. Sinnvoll scheint für viele auch die Einbindung in Kolloquien, Graduiertenkollegs o. ä. zu sein, wo die Möglichkeit zur externen Präsentation der Arbeit besteht. Zum Teil wird auch mehr Kontrolle oder Druck von Seiten des Betreuers eingefordert. Wichtig aber ist vor allem die „Chemie“ zwischen Betreuern und Betreuten: Neben inhaltlicher und methodischer Nähe sollte sich auch ein Vertrauensverhältnis aufbauen, das sehr viel Fingerspitzengefühl („Promotionspsychologie“) von beiden Seiten erfordert. Als Grundtenor in allen Angaben kristallisiert sich die Betonung der „richtigen“ Mischung aus Freiheit und Kontrolle sowie der Verstärkung der Kommunikation heraus.

Übersicht 1: Vorschläge für eine optimale Betreuung⁸

- regelmäßige Gespräche / Diskussionen (24)
- Einbindung in Kolloquien o. ä. / externe Präsentation der Arbeit (7)
- Motivation durch den Betreuer (5)
- Feedback, positive Kritik (4)
- Anregung zur Teilnahme an Konferenzen (4)
- Feedback der Abteilung / Mentor in der Abteilung (4)
- Ermutigung zum Publizieren (3)
- externe Kontakte / Vernetzungen außerhalb des WZB fördern (2)
- Druck / Kontrolle durch den Betreuer (2)
- „Chemie“ zwischen Betreuer und Betreutem (2)

2.6 Andere Qualifikationen

Über die Arbeit an ihrer Dissertation hinaus sind Nachwuchswissenschaftlerinnen darum bemüht, weitere Qualifikationen zu erwerben. Dies geschieht vor allem über das Publizieren, die Teilnahme an inhaltlichen Diskussionen der Abteilung und das Vorbereiten mündlicher Konferenzbeiträge – Erfahrungen, die bereits mehr als 75 Prozent aller Befragten gesammelt haben. Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, bereits Lehrveranstaltungen an einer Hochschule durchgeführt und sich mit Projektmanagement und dem Aufbau von

⁸ Die Zahlen in den Klammern stehen für die Anzahl der Nennungen.

Netzwerken bzw. Kooperationszusammenhängen befasst zu haben. Etwas weniger als die Hälfte hat bereits Forschungsanträge gestellt, Praxiskontakte geknüpft und sich an der Forschungsplanung der Abteilung beteiligt. Etwa ein Viertel aller Befragten engagiert sich in der Gremienarbeit und etwa 15 Prozent bringen sich in die Öffentlichkeitsarbeit ein. Daneben gibt es noch einzelne Nennungen für Beratungstätigkeiten, für die Veranstaltung von Seminaren zur politischen Bildung und die Herausgebertätigkeit einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift. Diese Rangfolge deckt sich nicht ganz mit den Empfehlungen, die die Befragten hinsichtlich der Erfahrungen geben, die man in der Phase der Promotion sammeln sollte. Zwar wünschen sich etwa drei Viertel als grundsätzliche Erfahrung das Publizieren, das Vorbereiten mündlicher Konferenzbeiträge und die Teilnahme an inhaltlichen Diskussionen der Abteilung, und etwas mehr als die Hälfte der Befragten hält auch den Aufbau von Netzwerken als grundsätzlich für empfehlenswert. Zu den Erfahrungen jedoch, die man „wenn möglich“ sammeln sollte, werden mehrheitlich die Lehre an der Hochschule, das Projektmanagement, die Beteiligung an der Forschungsplanung der Abteilung und an der Gremienarbeit, das Knüpfen von Praxiskontakten und die Öffentlichkeitsarbeit gezählt. Als am wenigsten empfehlenswert wird das Stellen von Forschungsanträgen eingestuft. Daneben werden in der offenen Antwortkategorie noch Auslandsaufenthalte, die Koordination von Team- und Einzelarbeit und die Integration in die fachwissenschaftlichen *communities* als empfehlenswerte Erfahrungen genannt.

Die zentrale Erfahrung neben dem Anfertigen einer Dissertation scheint also das Publizieren zu sein. Mehr als 50 Prozent der Promovierenden haben im Rahmen von WZB-Diskussionspapieren oder anderer grauer Literatur als AutorIn oder Co-AutorIn publiziert, bei den Ehemaligen sind dies sogar mehr als 90 Prozent. Die Anzahl dieser Veröffentlichungen schwankt zwischen einem und fünf Papieren. Etwa 50 Prozent der Promovierenden und 60 Prozent der Ehemaligen haben Artikel in Sammelbänden veröffentlicht. Hier schwankt die Anzahl der Veröffentlichungen zwischen einer und sechs; in einem Fall wurden bereits zehn Artikel in Sammelbänden veröffentlicht. Etwa 30 Prozent der Promovierenden und 70 Prozent der Ehemaligen haben bereits Artikel in Fachzeitschriften veröffentlicht. Auch hier schwankt die Anzahl zwischen einem und fünf; in zwei Fällen wurden sogar bereits zehn Artikel veröffentlicht, und eine Person hat bereits sieben Artikel in Co-Autorinnenschaft mitveröffentlicht. Schließlich haben bereits etwa 17 Prozent aller Befragten eine Monographie als AutorIn veröffentlicht, wobei dies immerhin schon 5 Prozent der Promovierenden und „erst“ 55 Prozent der Ehemaligen getan haben. 13 Prozent aller Befragten haben auch im Rahmen einer Co-Autorinnenschaft Monographien veröffentlicht. Daneben wurden vereinzelt noch andere Publikationstätigkeiten genannt: Konferenzpapiere (2 Nennungen), Forschungsberichte (2), Rezensionen (2), Gutachten (1), Dokumentationen (1), nicht-wissenschaftliche Zeitschriften (2) und Zeitungsartikel (1). Ob ein Einstieg in das Publizieren über Co-Autorinnenschaften erfolgt, lässt sich anhand unserer Zahlen nicht nachweisen. Es ist zu vermuten, dass mehr Befragte bei den jeweiligen Publikationsformen angeben würden, ausschließlich in Co-Autorinnenschaft publiziert zu haben als ausschließlich als Autor. Hier können aber keine systematischen Unterschiede beobachtet werden.

Tabelle 10: Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Publikationserfahrungen

	als AutorIn (in Prozent)	als Co-AutorIn (in Prozent)	als AutorIn, Co- AutorIn oder beides (in Prozent)
Artikel in Fachzeitschriften	40,7	37	59,3
WZB-Diskussionspapiere/andere „graue Literatur“	61,1	27,8	72,2
Artikel in Sammelbänden	51,9	27,8	63
Monographien	16,7	13	29,7
sonstige Publikationen	11,1	11,1	16,7

Die Ermutigung zum Publizieren erfolgte für die meisten Nachwuchswissenschaftlerinnen auf der Grundlage von fertigen Arbeiten (44 Prozent); an zweiter Stelle steht die Möglichkeit einer Co-Autorinnenschaft (41 Prozent), gefolgt von konkreten Hilfestellungen bei der Anfertigung bzw. Überarbeitung von Publikationen (28 Prozent). Vereinzelt werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen auch durch Hinweise auf Fachzeitschriften ermutigt (15 Prozent). Am Publizieren gehindert fühlte sich nur einer der Befragten; die Zuarbeit zu Publikationen ohne eine anschließende namentliche Nennung wird von 13 Prozent der Befragten erwähnt. Fast die Hälfte aller Befragten wünscht sich mehr Hilfestellung beim Publizieren, die vor allem über eine Beratung und Unterstützung im Hinblick auf das Prozedere des Publizierens, über Hinweise auf geeignete Publikationsmöglichkeiten, die Auseinandersetzung mit dem Geschriebenen und über die Ermutigung von Seiten des Betreuers erfolgen sollte.

Wie bereits erwähnt hat etwas weniger als die Hälfte der Befragten bisher noch keine Lehrveranstaltung durchgeführt. Nachwuchswissenschaftlerinnen, die bereits Lehrveranstaltungen abgehalten haben, haben dies meist allein getan, seltener in Zusammenarbeit mit *seniors* und noch seltener gemeinsam mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen. Von den Befragten, die bisher noch keine Lehrveranstaltung durchgeführt haben, gibt die Hälfte an, dass sie dies zwar gerne tun würde, aber nicht weiß, wo und wie. Ein Viertel hat bereits Lehrveranstaltungen geplant, und das andere Viertel ist an einer Durchführung von Lehrveranstaltungen nicht interessiert. Als Unterstützungsleistungen des Betreuers bei der Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen werden in erster Linie Anregungen und Hilfestellungen im Hinblick auf Didaktik, Formalia und Organisatorisches erwartet, des Weiteren die Möglichkeit, gemeinsam mit dem Betreuer/der Betreuerin eine Veranstaltung durchzuführen, und schließlich vereinzelt auch die konkrete Vermittlung von Lehrveran-

staltungen. Mehr als 60 Prozent der Befragten äußern zudem ein konkretes Interesse an Kursen zur Hochschuldidaktik.

Fast 60 Prozent der Befragten haben bereits an fachlichen Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Die meisten haben Summer Schools⁹, viele haben auch andere Workshops¹⁰ besucht; vereinzelt werden auch spezielle Konferenzen, Kolloquien, Seminare und Kurse zu Methoden und Didaktik genannt, die aber nicht weiter spezifiziert werden.¹¹ Für über 80 Prozent der Beteiligten gab es eine Möglichkeit, diese Kenntnisse in die Dissertation einzubringen; etwas weniger als die Hälfte konnte die vermittelten Kenntnisse auch in die Abteilungs- bzw. Projektarbeit mit einbringen. Die Teilnahme an diesen fachlichen Weiterbildungsveranstaltungen scheint in erster Linie auf Eigeninitiative zu beruhen. Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, bisher nicht zur Teilnahme ermutigt worden zu sein. Findet eine Ermutigung statt, dann über Information und (Teil)Finanzierung, aber so gut wie nie über eine systematische Planung. Verbessert werden könnte die Förderung der fachlichen Weiterbildung nach Meinung der Befragten durch eine systematische Einplanung dieser Veranstaltungen in den Arbeits- und Promotionsprozess, durch die Sicherstellung entsprechender finanzieller Mittel und eines zeitlichen Rahmens („Auszeit“) und natürlich durch einen besseren Informationstransfer, den man am WZB etwa über einen zentralen Infopool regeln könnte.

An anderen, nicht-fachlichen Weiterbildungsveranstaltungen haben fast 40 Prozent der Befragten bereits teilgenommen. In erster Linie waren dies Rhetorikkurse und Sprachkurse, gefolgt von Moderationskursen und Kursen zur Hochschuldidaktik; vereinzelt wurden auch Bewerbungstrainings, Zeitmanagementkurse oder Kurse zu Präsentationstechniken in der Promotionsphase besucht. Etwa 80 Prozent der Teilnehmer fanden die Kurse sehr nützlich.

Wie steht es um die beruflichen Pläne für die Zeit nach der Promotion? Mehr als ein Viertel aller Promovierenden hat diesbezüglich noch keine oder sehr vage Vorstellungen, fast die Hälfte plant einen Verbleib in der Wissenschaft, das restliche Viertel möchte in die Privatwirtschaft oder Politikberatung. Der Wunsch nach einem Verbleib in der Wissenschaft ist geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich ausgeprägt: Nur etwa 30 Prozent der Frauen, aber 86 Prozent der Männer wünschen sich dies explizit, und etwa 41 Prozent der Frauen und nur 7 Prozent der Männer möchten definitiv nicht in der Wissenschaft bleiben. Tatsächlich scheinen die Chancen für einen Verbleib in der Wissenschaft gar nicht so schlecht: Ein Drittel der Ehemaligen ist in der Wissenschaft verblieben. Der Rest kam vor allem in der Privatwirtschaft unter, hauptsächlich im Rahmen von Beratungstätigkeiten. Dennoch schätzen die Ehemaligen ihre Chancen auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt im Schnitt etwas besser ein (Durchschnittsnote 2,6) als die Promovierenden (2,8). Als Gründe für ihre

⁹ In erster Linie wird hier die Summer School des ECSR in Essex, zum Teil auch die ICPSR Summer School in Michigan genannt, darüber hinaus auch jeweils einmal die ECAR Summer School „Analytical Politics“, GAAC Summer Institute „The Unification of Germany – Problems and Transition in a Comparative Perspective“ (Erfurt/Annapolis, USA) und die ECPR PhD Summer School (Florenz).

¹⁰ Explizit erwähnt werden der Shareholder Value Workshop (London) und die IT-Konferenz (Berlin).

¹¹ Mit Ausnahme des ZA-Methoden-Frühjahrsseminars.

Berufsplanung außerhalb des wissenschaftlichen Arbeitsmarkts führen die Promovierenden vor allem die unsicheren Perspektiven in der Wissenschaft an sowie ihr Interesse an der Praxis in politischen Institutionen oder Unternehmen, das die Wissenschaft nicht abdecken könnte. Zum Teil spielen auch andere negative Erfahrungen mit dem Wissenschaftsbetrieb („feudales System“, „Personenabhängigkeit“, „Profilierungssucht“, „Überheblichkeit“) eine Rolle. Die Ehemaligen nennen als Hinderungsgründe zum einen, dass es keine Stellen in der Wissenschaft für sie gegeben habe, zum anderen, dass ihr Interesse an einer praktischen, nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit größer gewesen sei. Fast die Hälfte aller Befragten gibt an, dass ihr Verbleib in der Wissenschaft durch den Betreuer bzw. die Betreuerin auch über konkrete Maßnahmen gefördert wird. Etwa ein Fünftel erfährt eine Förderung *ohne* konkrete Maßnahmen, und ein weiteres Fünftel erfährt *keine* Förderung. Diese konkrete Förderung durch den Betreuer/die Betreuerin findet vor allem über Beratungen statt (11 Nennungen), gefolgt von Gutachten (9) und der Vermittlung von Stellen bzw. Kontakten (7), über die Unterstützung von Projektanträgen oder Anträgen für Habilitationsstipendien (6) und vereinzelt auch über die Schaffung von eigenen Stellen (4). Wesentlich optimistischer hinsichtlich der Chancen auf dem nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt sind die Ehemaligen im Vergleich zu den Promovierenden. Sie stufen ihre Chancen als gut ein (Durchschnittsnote 2,2), während die Promovierenden sie als etwas besser als befriedigend (2,7) einschätzen. Zur Verbesserung der Vorbereitung auf den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt schlagen die Befragten in erster Linie eine nachhaltigere Pflege von Netzwerken, Beziehungen und Kontakten zur Praxis vor sowie die Förderung von Qualifikationen. Damit sind sowohl zusätzliche akademische Qualifikationen, die nicht unmittelbar mit der Promotion zusammenhängen, als auch die Förderung außer-akademischer Qualifikationen in Form von Bewerbungstrainings oder gezielter Weiterbildung beispielsweise im EDV-Bereich gemeint. Im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere fordern die Befragten vor allem eine systematischere Planung und Abstimmung, die auch von dem Betreuer ausgeht, sowie die Schaffung wichtiger Voraussetzungen für eine Karriere in der Wissenschaft, wie etwa die Vereinbarung von Auszeiten für das Anfertigen von Publikationen.

2.7 Vorschläge zur Verbesserung der Doktorandinnenförderung

Schließlich fragten wir danach, wie die Situation der Nachwuchsförderung am WZB ganz allgemein zu verbessern wäre. Am häufigsten wurde die Vertragsgestaltung angesprochen. Insbesondere sollte die Möglichkeit einer Abschlussförderung gewährleistet sein. Aber auch bei der Finanzierung und der Ausstattung mit materiellen und personalen Ressourcen (z. B. Sekretariatsleistungen) wünschen sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen Verbesserungen. Des Weiteren wird angeregt, dass das WZB der Nachwuchsförderung einen höheren Stellenwert beimessen und angesichts der großen Zahl an Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb dieser Organisation auch ein Selbstverständnis als Ort der Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickeln sollte. Dies könnte etwa durch eine aktiveren Einbindung der Nachwuchswissenschaftlerinnen auf der Ebene der Gesamtorganisation, etwa im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, realisiert werden. Auch die Einrichtung eines

Ombudsamtes oder einer ähnlichen Vertretungsinstanz wird hier angeführt. Zusätzlich werden eine bessere Abstimmung von Dissertations- und Projektarbeit, die Förderung der Karriereplanung und der Eigenständigkeit, die Einrichtung einer Doktorandinnenwerkstatt und Weiterbildungsmaßnahmen für die Betreuerinnen gefordert.

Übersicht 2: Vorschläge zur Verbesserung der Nachwuchsförderung am WZB

- verbesserte Vertragsgestaltung (10)
- intensivere Betreuung der Dissertation (7)
- Verbesserung der Ausstattung / Erhöhung der Ressourcen (5)
- Aufwertung des Stellenwertes der Nachwuchsförderung allgemein am WZB (5)
- Bessere Abstimmung zwischen Dissertation – Projektarbeit (5)
- Abschlussförderung (4)
- Einrichtung eines Ombudsamtes oder einer ähnlichen Instanz (3)
- aktiverere Einbindung der Nachwuchswissenschaftlerinnen in die Gesamtorganisation / Betriebsvereinbarungen (3)
- Förderung der Karriereplanung (2)
- Förderung der Eigenständigkeit (2)
- Einrichtung einer Doktorandinnenwerkstatt (2)
- Weiterbildungsmaßnahmen für die Betreuer (2)
- Förderung der Vernetzung von Doktorandinnen (1)
- Transparenz der Betreuungsverhältnisse (1)

Die Initiative der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB veranstaltet seit April 2000 in regelmäßigen Abständen eine „wissenschaftliche Werkstatt“. Vier Fünftel der Promovierenden kennen diese Veranstaltung bereits oder haben zumindest schon davon gehört. Mehr als 90 Prozent der Befragten, die die Veranstaltung kennen, halten sie auch für sinnvoll. Immerhin hat schon die Hälfte der Promovierenden bisher daran teilgenommen. Für weitere Treffen äußern die Befragten vor allem Interesse im Hinblick auf Methoden-Kurse und theoretische Diskussionen; aber auch die Techniken wissenschaftlichen Arbeitens (Planung, Schreibkurs, Präsentationskurs) werden als Themen vorgeschlagen. Um sich selbst in die Arbeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen-Initiative einbringen zu können, wird von

einigen Befragten neben der Übernahme organisatorischer Arbeiten auch die Präsentation der eigenen Arbeit vorgeschlagen. Mehr als ein Viertel der Promovierenden nennt konkrete Vorschläge, wie sie sich durch aktive Mitarbeit in die Initiative mit einbringen können, wobei das Spektrum von der aktiven Mitarbeit im Plenum bis hin zur Übernahme inhaltlicher und organisatorischer Aufgaben reicht.

Insgesamt wird der Informationsaustausch unter den Nachwuchswissenschaftlern am WZB von den Promovierenden als besser als befriedigend eingestuft: Etwa 7 Prozent beurteilen ihn als sehr gut, 34 Prozent als gut, 20 Prozent als befriedigend, 15 Prozent als ausreichend und 7 Prozent als mangelhaft, wobei sich 17 Prozent der Befragten eines Urteils enthalten. Die Ehemaligen dagegen bewerten den Informationsaustausch im Nachhinein als schlechter: Etwa 15 Prozent vergeben ein „gut“, 23 Prozent ein „befriedigend“, 15 Prozent ein „mangelhaft“; der Rest enthält sich des Urteils. Die Vermutung liegt nahe, dass die Mailinliste der Initiative der Nachwuchswissenschaftlerinnen die Informationslage zunächst verbessert hat, wobei nicht konkret danach gefragt wurde, ob die Befragten auch auf dem Verteiler eingetragen sind oder ob eine Vernetzung zwischen den Doktorandinnen überhaupt gewünscht wird. Unklar sind die Gründe für die Unzufriedenheit oder die Enthaltungen.

Das WZB hat eigene Rahmenempfehlungen zur Nachwuchsförderung am WZB entwickelt, die allerdings nur weniger als die Hälfte der Befragten kennt. Von diesen werden die Empfehlungen im Schnitt als befriedigend eingestuft: Etwa 9 Prozent vergeben ein „sehr gut“, 36 Prozent ein „gut“, 23 Prozent ein „befriedigend“, 9 Prozent ein „ausreichend“ und 23 Prozent ein „mangelhaft“.

Eine genauere Kenntnis von den Nachwuchsförderprogrammen anderer Institutionen scheinen nur wenige der Befragten zu haben. Lediglich ein Drittel von ihnen macht entsprechende Angaben; diese beziehen sich auf die Graduiertenkollegs der Berliner Hochschulen, der Friedrich-Ebert-Stiftung, der Hans-Böckler-Stiftung oder der Max-Planck-Institute (MPIB, MPIG). Diese Programme, insbesondere die Graduiertenkollegs, werden meist als gut eingeschätzt.

Im Rahmen der Vorschläge zur Verbesserung der Doktorandinnenförderung sollte ein wichtiger Aspekt nicht vergessen werden: Die Elternschaft von Nachwuchswissenschaftlerinnen und deren Vereinbarkeit mit der Arbeit an einer Dissertation. Ein Viertel der Befragten hat eigene Kinder. Eine Vereinbarkeit von Elternschaft und der Arbeit an einer Dissertation wird von mehr als der Hälfte aller Befragten als bedingt möglich eingeschätzt. Nur ein Viertel hält dies ohne Einschränkung für möglich. Dabei sind die tatsächlichen Eltern in ihrer Einschätzung weit optimistischer. Mehr als 60 Prozent halten dies ohne Einschränkung, der Rest nur für bedingt vereinbar. Von den kinderlosen Befragten betrachten dies weniger als ein Fünftel als schwierig und die gleiche Anzahl hält Elternschaft überhaupt nicht für vereinbar mit der Arbeit an einer Dissertation. Auch hier gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen beurteilen die Vereinbarkeitsfrage bei weitem nicht so optimistisch wie Männer. Drei der sieben Mütter sehen keine Probleme, von den Vätern behaupten dies fünf von sechs. Unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne

Kinder halten ungefähr 65 Prozent der Männer und 75 Prozent der Frauen Dissertation und Elternschaft nur für bedingt oder für überhaupt nicht vereinbar. Als Maßnahmen, die ergriffen werden können, um die Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Qualifizierung zu verbessern, werden an erster Stelle eine flexiblere Arbeitzeitgestaltung, des Weiteren eine bessere finanzielle Absicherung, eine entsprechende Verlängerung von Verträgen und schließlich auch die Schaffung einer betriebseigenen Kindertagesstätte am WZB genannt. Als Grundtenor schwingt bei allen immer die Forderung nach einem grundsätzlichen Verständnis für die Situation von Eltern und einer darauf ausgerichteten Unterstützung durch die Arbeitskolleginnen mit.

3. Die Ergebnisse aus der Befragung der Direktorinnen

3.1 Allgemeine Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen

Von den acht befragten Professorinnen bzw. Privatdozentinnen ist über die Hälfte seit 1989/90 als Direktor am WZB tätig. Die anderen leiten ihre Abteilung oder Arbeitsgruppe erst seit kürzerer Zeit, kennen das WZB aber zum Teil schon aus ihrer Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Die Erfahrungen mit der Betreuung von Doktorandinnen erstrecken sich also über einen Zeitraum von ungefähr 10 Jahren. Die Anzahl der Doktorandinnen, die in dieser Zeit von den Direktorinnen jeweils betreut wird, variiert zwischen 10 und 30, das heißt zwischen einem und drei pro Jahr, wobei die Direktorinnen zum Teil auch solche Doktorandinnen mitzählen, die keinen Arbeitsvertrag mit dem WZB haben oder/und bei denen der Direktor der Zweitgutachter ist. Die Unterscheidung zwischen WZB-Doktorandinnen und anderen Doktorandinnen fällt denjenigen Professorinnen schwer, die eine Gruppe von Doktorandinnen außerhalb des WZB betreuen. Die meisten Direktorinnen geben an, zumindest zur Hälfte weibliche Doktorandinnen zu betreuen. Die Ausnahme bilden zwei Personen, von denen eine keine genaue Angabe macht und die andere einen Frauenanteil von 25 Prozent nennt.

Die meisten Direktorinnen nutzen verschiedene Vertragsformen, um junge Nachwuchswissenschaftlerinnen zu beschäftigen. Alle Befragten betreuen Promovendinnen, die sich über Stipendien der unterschiedlichsten Art finanzieren. Die Mehrheit der Direktorinnen nutzt außerdem das Frauenförderungsprogramm oder richtet spezielle Doktorandinnenstellen ein. Die Tatsache, dass manche Abteilungs-/Arbeitsgruppenleiterinnen angeben, keine Projektstellen mit Promovierenden zu besetzen, kann nur zum Teil auf die spezifische Stellung (Arbeitsgruppenleitung, Forschungsprofessur) und auf die fehlende Ressourcenausstattung zurückgeführt werden; zwei Direktorinnen geben an, Promovierende ausschließlich auf Doktorandinnenstellen zu beschäftigen, die nicht an Projektarbeit gekoppelt sind. Die andere Hälfte der Befragten gibt dagegen, auch die Kombination von Projektarbeit und Promotion anzubieten, wobei oftmals die Projektstellen mit teilzeitigem Stundenumfang mit

nicht-promovierten Mitarbeitern besetzt werden. In diesen Fällen werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen zunächst nur für die Projektarbeit eingestellt – in manchen Fällen auch auf Vollzeitstellen. Die Arbeit am Dissertationsprojekt ist meist im Anschluss an das Projekts vorgesehen bzw. kann neben der Projektarbeit begonnen werden, wenn es die Arbeitszeit erlaubt. Ein Direktor betont, dass nicht-promovierte Mitarbeiterinnen vorrangig für die Projektarbeit eingestellt würden, woraus später ein Promotionswunsch entstehen könnte. Die Förderung von Promovendinnen auf den Projektstellen ist in diesem Fall explizit nicht vorgesehen.

Der Umfang der Stellen, auf denen Promovierende am WZB arbeiten, richtet sich nach der Vertragsform und der Art der Finanzierung. Grundfinanzierte Promotionsstellen und die Stellen des Frauenförderungsprogramms sind grundsätzlich als halbe Stellen, das heißt mit einem Umfang von 19,5 Stunden konzipiert. Bei der Besetzung der Projektstellen hängt der Stellenumfang von den finanziellen Ressourcen ab. Werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen als Projektmitarbeiterinnen eingestellt, kann der Stellenumfang zumindest vorübergehend auch vollzeitig sein. Allerdings bedeutet dies nicht, dass die Bearbeitung und der Abschluss der Dissertation während der Projektlaufzeit erwartet werden bzw. die Projektmitarbeiterinnen für die Arbeit an ihrer Dissertation von der Projektarbeit freigestellt werden. Grundsätzlich scheint für alle Befragten zu gelten, dass für die Promotion ein Teil Eigenleistung (in Form von „unbezahlter Mehrarbeit“) aufzuwenden sei. Immerhin geben zwei Direktorinnen an, ihre verfügbaren Stellen zu poolen, um den Mitarbeiterinnen, die neben der Projektarbeit promovieren, zumindest Zweidrittel-Stellen anbieten zu können oder um die Doktorandinnenstellen wenigstens vorübergehend auf volle Stellen aufzustocken. Diese informelle Praxis unterliegt allerdings der Bedingung, dass Mittel zur Verfügung stehen. Zudem werden keine Angaben über die Systematik der Verteilung dieser Mittel gemacht.

Befragt nach dem Nettoeinkommen der Doktorandinnen weiß fast keiner der interviewten Direktorinnen eine genaue Auskunft zu geben. Zwar ist ungefähr bekannt, wie hoch dotiert BAT IIa- bzw. IIa/2-Stellen, die ja als Kostenpunkt im Abteilungsbudget zu Buche schlagen, sind, und auch, dass die Stipendiensätze darunter liegen. Aber bis auf einen Befragten konnte niemand genau sagen, wie hoch das Monatseinkommen der Doktorandinnen wirklich ist. Zwei der befragten Professorinnen erklären, dass die Entlohnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im internationalen Vergleich sehr niedrig ausfalle und damit einen Negativanreiz für eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland darstelle. Nur einer der Befragten war sich dessen bewusst, dass es zwischen den verschiedenen Kategorien von Promovierenden auch signifikante Unterschiede in der Höhe des Monatseinkommens gibt, und nannte dies ein Gerechtigkeitsproblem.

Die Mehrzahl der Direktorinnen geht davon aus, dass die Doktorandinnen eher nicht auf Nebeneinkünfte aus gelegentlichen Werkverträgen oder Aufstockungen der Stundenzahl und damit des Einkommens angewiesen sind, oder geben – mit einer Ausnahme – an, es nicht zu wissen. Zwei der Direktorinnen betonen, dass sie zumindest nie nach einer Aufstockung gefragt würden. Einer der Befragten verweist auf den Umstand, dass Doktoran-

dinnenstellen eine Nebenbeschäftigung formal ausschlössen bzw. dass auf jeden Fall eine Genehmigungspflicht bestehe und das Einkommen aus Projektstellen, die möglichst als Zweidrittel-Stellen besetzt werden, in der Regel ausreiche. Ein anderer Professor räumt ein, dass die Notwendigkeit des Zuverdienstes von der persönlichen Situation der Doktorandinnen abhinge: Zum einen spiele es eine Rolle, ob die Doktorandinnen Zuschüsse von ihren Eltern bekämen, zum anderen davon, wie die familiäre Situation der Promovierenden sei. Der Unterhalt von Kinder etwa könnte einen Mehrbedarf begründen. Generell bestehe die Notwendigkeit einer vorübergehenden Lohnerhöhung oder der Ermöglichung von Nebeneinkünften jedoch nicht. In der Regel scheinen die Doktorandinnen sich nicht an ihre Vorgesetzten zu wenden; aber andersherum geben zwei Direktorinnen an, bei „höherem Arbeitsanfall“, etwa am Ende der Projektlaufzeit, hin und wieder Aufstockungen vorzunehmen.

Trotz der allgemeinen Auffassung, dass Promovierende eher nicht auf zusätzliche Einkommensquellen angewiesen sind, werden gelegentlich Werkverträge mit den Promovierenden vereinbart oder Aufstockungen vorgenommen. Dafür werden verschiedene Gründe genannt, von denen nur einer sich auf die Nachfrage von Seiten der Betroffenen bezieht. Zwei Direktorinnen geben an, dann Aufstockungen bzw. Werkverträge zu vereinbaren, wenn konkrete Aufgaben zu erledigen sind (Abschluss von Berichten, Schreiben von Artikeln etc.). Dass dabei auch die schlechte finanzielle Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Rolle spielen kann, räumt ein Professor ein.

Die meisten Direktorinnen halten eine Grundausstattung der Beschäftigungsverhältnisse mit Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Ressourcen für selbstverständlich. Nur ein Professor begründet die Ressourcenverteilung mit dem vorrangigen Ziel der Zweckmäßigkeit für die Projektarbeit, nicht aber für die Arbeit an der Dissertation, die für ihn nur ein „Nebenprodukt“ der Projektarbeit darstellt. Zur Grundausstattung gehört für die meisten Befragten ein Arbeitsplatz mit Computer und mindestens ein halbes Büro. Ein Direktor gibt an, in manchen Fällen nur einen Arbeitsplatz im Gruppenraum anbieten zu können. Ein besonderer Vorteil scheint für die WZB-Doktorandinnen zudem darin zu liegen, auf weitere Ressourcen, wie etwa die Unterstützung durch Praktikantinnen, Sekretärinnen, externe Dienstleistungen etc., zurückgreifen zu können, die den Promovierenden in vielen Fällen anteilig bzw. unter bestimmten Bedingungen gewährt werden. Die Anschaffung von Literatur durch die Doktorandinnen auf Kosten des Abteilungsbudgets und die Übernahme von Reisekosten durch die Abteilung bei aktiver Teilnahme der Doktorandinnen an Konferenzen scheint für die meisten Direktorinnen selbstverständlich zu sein.

Die Bereitstellung von anderen Dienstleistungen durch die Abteilung wird hingegen ganz unterschiedlich bewertet. Für nur einen Direktor ist es selbstverständlich, den Doktorandinnen auch Sekretariatsleistungen zur Verfügung zu stellen; drei weitere geben an, dies zu tun, wenn es ihnen möglich sei, und vier, also die Hälfte, betrachten dies eher als die Ausnahme. Unterstützung durch Hilfskräfte oder Praktikantinnen gesteht etwa die Hälfte der Befragten zu, „wenn ihnen möglich“. Die andere Hälfte lehnt dies ab oder betrachtet dies als Ausnahmefall. Die Unterstützung durch externe Dienstleistungen (bei der Auswertung

von erhobenen Daten) hingegen befürwortet die Mehrheit der Befragten. Auch hinsichtlich der Vergabe von Reisemitteln für die passive Teilnahme an Konferenzen teilen nicht alle die gleiche Ansicht: nur vier erklärten sich grundsätzlich dazu bereit. Ein Direktor zeigt sich bereit, grundsätzlich auch die passive Teilnahme zu fördern, sofern sich die Kosten im Rahmen halten bzw. die Konferenz in Deutschland stattfindet. Ein anderer Direktor äußert sich eher skeptisch und verweist auf die Knappheit der Ressourcen: Doktorandinnen müssten selbst darüber entscheiden, ob die passive Teilnahme unbedingt notwendig sei. Zwei weitere Direktorinnen geben an, die passive Konferenzteilnahme nur in Ausnahmefällen zu unterstützen, wobei einer darauf verweist, dass ein grundsätzlich eher Beitrag der Doktorandinnen zu der Konferenz erwartet würde. Nur einer der befragten Direktorinnen scheint die Reisemittel planvoll und gezielt zur Ausbildung seiner Doktorandinnen einzusetzen: Seine Promovendinnen beteiligten sich einmal jährlich aktiv an einer europäischen Konferenz und nähmen auch passiv einmal im Jahr an einer internationalen Konferenz teil. Auf der europäischen Konferenz würden außerdem Preise für die besten Beiträge vergeben, die schon viermal von WZB-Doktorandinnen gewonnen worden seien. Zudem sollte möglichst in jedem Jahr auch eine Summer School oder ein Workshop besucht werden. Zwei Direktorinnen betonen bei dieser Frage, dass sie ihre Senior Fellows, die Projektmitarbeiterinnen und die Doktorandinnen grundsätzlich gleich behandelten und ihnen jeweils das gleiche Kontingent an Reisemitteln und Geld zur Anschaffung von Literatur zur Verfügung stellten.

Der fachlichen Weiterbildung, das heißt der Teilnahme der Doktorandinnen an Workshops oder Summer Schools wird in den meisten Fällen höchste Priorität eingeräumt (nur zwei Befragte machen Einschränkungen). In der Regel wird die Weiterbildung teilweise, unter der Bedingung der Eigenbeteiligung von den Abteilungen finanziert, und zwei Direktorinnen heben hervor, dass auch studentische Hilfskräfte in diesem Sinne systematisch gefördert würden.

3.2 Die Promovierenden in den Abteilungen

In den meisten Fällen werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen, die am WZB beschäftigt sind, als „ein Teil der Familie“, wie es ein Direktor formuliert, betrachtet. Ein anderer Direktor weist wiederum darauf hin, dass Promovierende keine Sonderstellung in seiner Abteilung hätten („Es gibt am WZB keine Doktoranden, die gibt es nur an der Uni“). In der Regel wird aber die Selbstständigkeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen sehr unterschiedlich beurteilt. Diejenigen Doktorandinnen, die mit einem Vertrag an das WZB gebunden sind, werden wie alle anderen Mitarbeiterinnen in den Kontext der Abteilung integriert: Sie nehmen selbstverständlich an den wöchentlich stattfindenden Abteilungskolloquien und inhaltlichen Diskussionen teil, stellen dort in den meisten Fällen ihre Arbeiten vor, wie es auch die anderen Projektmitarbeiterinnen tun, und arbeiten ansonsten weitgehend selbstständig an ihren Dissertationsprojekten. Drei Direktorinnen betonen das freundliche, partnerschaftliche Verhältnis, das sie zu ihren Nachwuchswissenschaftlerinnen unterhielten; diese drei legten Wert auf die Meinungen ihrer Mitarbeiterinnen und nutzten unter anderem gerne das gemeinsame Mittagessen oder das informelle Alltagsgespräch für den

Austausch. In einem Fall ergibt sich die Gleichbehandlung aus der Tatsache, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen als Projektmitarbeiterinnen eingestellt wurden. Bei ihnen ist die Promotionsabsicht sekundär, wenn auch erwünscht.

Nicht alle nicht-promovierten Projektarbeiterinnen arbeiten auch tatsächlich an ihrer Dissertation. Dennoch wird in den meisten Fällen erwartet, dass sich diese Mitarbeiterinnen weiterqualifizieren. Auf die Frage, ob die Promotionsabsicht Thema beim Einstellungsgespräch sei, geben die meisten Professorinnen an, dass sie sich grundsätzlich nach dem Promotionswunsch erkundigten. Ein Professor, der selbst eine Reihe Nachwuchswissenschaftlerinnen als Projektmitarbeiterinnen beschäftigt, betont, in den Einstellungsgesprächen in der Regel nur über die Projektarbeit zu sprechen und nur in manchen Fällen die Frage explizit anzusprechen.

Die Rekrutierungswege für Nachwuchswissenschaftlerinnen sind davon abhängig, ob der Direktor in die Lehre an einer Berliner Universität eingebunden ist oder nicht. Für diejenigen, die an der Hochschule engagiert sind, wird der Rekrutierungsweg „Lehrveranstaltung“ und/oder „Diplomand“ und/oder „studentische Hilfskraft in der Abteilung“ am häufigsten genannt. Zumeist werden die Studierenden als Hilfskräfte eingestellt, machen dann ihr Diplom und werden später wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Ein Professor kann drei Mitarbeiterinnen nennen, die schon als Hilfskräfte bei ihm gearbeitet haben und sich heute mit seiner Unterstützung habilitieren. Tagungskontakte, Empfehlungen durch Kolleginnen oder Netzwerkkontakte sind die Kategorien, die von drei anderen Befragten an erster Stelle genannt werden. Aber auch die anderen Kolleginnen nutzen diese als Rekrutierungsweg. Ein Professor nennt hier ein spezifisches europäisches Forschungsnetzwerk, über das auch junge Wissenschaftlerinnen ausgetauscht werden. Dabei betont er, dass es generell schwierig sei, gute Nachwuchswissenschaftlerinnen zu finden, die für eine spezielle Projektarbeit qualifiziert seien. Ein anderer Direktor richtet Stellen extra für Doktorandinnen ein, die mit einer Projektidee an ihn herantreten. Das Dissertationsprojekt gilt dann gleichzeitig als Abteilungsprojekt. Nur zwei Direktorinnen nennen die offene Ausschreibung der Stellen als den häufigsten Rekrutierungsweg.

Auf die Frage nach möglichen Problemen bei der Vereinbarung von Projektarbeit und Dissertation werden zwei gegensätzliche Idealtypen genannt, zwischen denen sich die Fälle in ein Kontinuum einordnen lassen. Der eine Extremfall folgt eher einem „top-down“-Verfahren, in dem die Dissertation inhaltlich an das Forschungsprogramm der Abteilung angepasst wird. Dabei wird größter Wert auf die möglichst weitgehende Integration des Promotionsthemas in den Projektkontext gelegt. Vereinbarkeitsprobleme seien, wenn sie dann auftauchen würden, durch die mangelnde Passförmigkeit der Dissertation in die Projektarbeit bedingt. Deswegen müsse systematisch auf den Verlauf des Dissertationsprozesses Einfluss genommen werden, um die Probleme im Vorfeld zu verhindern. Auf jeden Fall müsse die Promotion mit anderen Tätigkeiten in der Abteilung kombiniert werden. Weitere Konfliktpotentiale würden vor allem dadurch ausgeräumt, dass die Projektberichte von den Projektleiterinnen bzw. dem Direktor selbst geschrieben würden und die Projektarbeit der Promovierenden auf die Zuarbeit begrenzt bliebe. In dem anderen Extremfall, der eher ei-

nem „bottom-up“-Prozess folgt, werden die Dissertationen mit Projekten gleichgesetzt, und das Programm der Abteilung speist sich zu weiten Teilen aus den Ideen und Interessen der Mitarbeiterinnen, die vom Abteilungsleiter koordiniert werden. Ein Vereinbarkeitsproblem gebe es aus diesen Gründen in dieser Abteilung gar nicht.

In den anderen Fällen wird anerkannt, dass sich in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht sehr wohl Probleme ergeben können. So setzen Drittmittelprojekte enge zeitliche Grenzen, was dazu führe, dass die Arbeit an der Dissertation in der Regel das Vertragsende überdauere. Einer der Befragten verweist auf den Umstand, dass beispielsweise in DFG-geförderten Projekten Dissertationen als Nebenprodukte betrachtet würden. Das Problem konkurrierender Interessen sei notwendigerweise in der Projektarbeit gegeben. Ein Professor hat beobachtet, dass einige Doktorandinnen „trödeln“ würden, räumt aber auch ein, dass die spezifische Art der intellektuellen Tätigkeit im Rahmen einer Promotion generell schwer zu planen sei. Die notwendige thematische Abgrenzung zwischen Dissertation und Projektarbeit finde dann statt, wenn es gelänge, ausgehend von der Projektarbeit eine Fragestellung zu konkretisieren, so zwei der befragten Direktorinnen. Einmal wird die Notwendigkeit betont, rechtzeitig eine eigene Fokussierung zu setzen und eine eigene sinnvolle Fragestellung zu entwickeln. Dieser Prozess könne bis zu einem Jahr dauern, wobei eine häufig zu beobachtende „Grandiositätserwartung“ von Seiten der Promovierenden als eines der Hauptprobleme benannt wird. Diese sei aber zum Teil durch die allgemein sehr hohen Ansprüche, die an wissenschaftliche Arbeiten im WZB gestellt würden, bedingt. Jedenfalls bezeichnet es dieser Direktor als seine wichtigste Verpflichtung, die Promovierenden bei der Formulierung ihrer Fragestellungen zu unterstützen. Dies sieht auch ein weiterer Direktor als seine zentrale Aufgabe an. Ein anderer Direktor betont, dass sich die Fragestellungen erst im Verlaufe der Projektarbeit entwickeln würden. Dementsprechend wird eine sequentielles Modell befürwortet, bei dem die Arbeit an der Dissertation nach Abschluss der Projektarbeit möglichst auf einer eigens dafür vorgesehenen Doktorandinnenstelle aufgenommen werden sollte. Hinsichtlich der Strategien zur besseren Vereinbarung von Projektarbeit und Dissertation gibt es also keine einheitliche Position der Direktorinnen. Die vier Hauptvarianten sind in Übersicht 3 zusammengestellt.

Übersicht 3: Vier Strategien zur Vereinbarung von Projektarbeit und Dissertation

- Erreichen einer möglichst engen Ausrichtung der Dissertationen an der Projekt- und Abteilungsarbeit und Trennung der Autorinnenschaft von Projektberichten und Dissertationen
- Gestaltung eines kontinuierlichen Austauschprozesses während der Projektphase, in der zunächst gemeinsam eine Fragestellung entwickelt wird; eine latente Kontrolle über den Fortgang der Prozesse wird hierbei durch „management by walking around“ und eine „Politik der offenen Tür“ gewährleistet
- zeitliche Entkopplung von Projektmitarbeit und Dissertationsprozess sowie schriftliches Fixieren von Absprachen über die Zeitverwendung während der Vertragslaufzeit und möglichst Verlängerung der Verträge durch drittmittelfinanzierte Anschlussprojekte, in denen die Dissertation das Arbeitsergebnis ist
- Anerkennung der Dissertation als (grundfinanziertes) Abteilungsprojekt, so dass das Vereinbarkeitsproblem entfällt

In den meisten Fällen wird davon ausgegangen, dass die Dissertation inhaltlich eher von der Projektarbeit profitiert, als umgekehrt. Von daher wird die Notwendigkeit bzw. der Vorteil der Integration des Promotionsvorhabens in die Projektzusammenhänge oder die Abteilung betont.

Das Entwickeln von Fragestellungen in Abgrenzung von der Abteilungsarbeit scheint aus der Sicht der Direktorinnen der wichtigste Schritt zu sein. Im Hinblick auf das Verhältnis zwischen dem Forschungsprogramm der Abteilung und der Dissertation besteht bei den Befragten ein Konsens darüber, dass sich die Dissertationen auf einen Bereich des aktuellen Forschungsprogramms der Abteilung beziehen sollen. Fünf Direktorinnen geben außerdem an, dass sich die Dissertationsthemen in der Regel aus vergangenen Forschungsprojekten ergäben. So würden die Doktorandinnen lernen, „Zäunchen zu ziehen“, und Lust am eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten bekommen. Dies sei schließlich die wichtigste Motivation für Promovierende. Ein Direktor bekannte, Doktorandinnen gezielt für die Bearbeitung vorher festgelegter Fragestellungen einzustellen. Nur ein einziger Direktor gab an, dass die Doktorandinnen ihre Themen selbst entwickelten. Allerdings wird auch hier eine generelle Passförmigkeit vorausgesetzt.

Von den meisten Doktorandinnen wird erwartet, dass sie sich die in den Abteilungen vertretenen theoretischen Ansätze zu eigen machen. In einem Fall wird betont, dass das Thema ins Paradigma der Abteilung passen müsse, das entsprechend abgegrenzt und klar formuliert sei. Hier verweist eine der befragten Direktorinnen auf die Publikation eines Mitarbeiters, die eine zentrale theoretische Referenz für alle Mitarbeiterinnen der Abteilung darstelle. Zwei andere Professorinnen akzeptieren eine gewisse Diversität der theoretischen Ansätze, und einer hebt sogar die Möglichkeit hervor, eigenständig Ansätze in der Dissertation zu entwickeln oder anzuwenden, die nicht im Routinebetrieb der Abteilungen ver-

wendet werden. In diesem Sinne sei es sogar wünschenswert, die Dissertationen im Sinne eines „Experimentierfeldes“ zu nutzen.

Im Hinblick auf die verwendeten Methoden wird zumeist die Auffassung vertreten, dass das wichtigste Auswahlkriterium ihre Angemessenheit sei. Eine einheitliche Methodik wird nicht erwartet. Ein Professor legt sogar Wert darauf, dass neue Methoden ausprobiert werden. Schließlich ließe die Routinearbeit wenig Raum für eigene Experimente, so dass die Befruchtung der Abteilungsarbeit durch theoretisch und methodisch interessante Dissertationen immer willkommen sei. Ein anderer betont die Bereicherung durch die Kooperation mit Doktorandinnen anderer Disziplinen wie etwa Anthropologinnen oder Ethnographinnen.

Nach Aussage der meisten Direktorinnen scheint die Verwendung von Projekt- oder Abteilungsdaten für die Dissertation problemlos möglich zu sein. In der Regel könnten bzw. sollten aus zeitökonomischen Gründen die Daten benutzt werden, die in der Abteilung vorhanden seien bzw. für das aktuelle Projekt erhoben würden. Dann könnten, müssten aber nicht zusätzliche Daten erhoben werden. In einem Fall wird sogar auf die Möglichkeit verwiesen, auf Anfrage von Seiten der Doktorandinnen zusätzliche Daten erheben zu lassen. Abgesehen von dem allgemein gewünschten theoretischen Grundkonsens scheinen den Doktorandinnen hinsichtlich ihrer Methoden und Daten also große Freiheiten eingeräumt zu werden.

Das Verhältnis zwischen den Doktorandinnen und den anderen Abteilungsmitgliedern, die womöglich ebenfalls befristet beschäftigt sind und/oder sich habilitieren wollen, wird nur in einem Fall erwähnt. Hier wird das Verhältnis zwischen Doktorandinnen und anderen Projektmitarbeiterinnen problematisiert, in dem eine potentielle Konkurrenzsituation angelegt sei. Ein Direktor hat selbst die Erfahrung gemacht, dass sich Doktorandinnen eigennützig verhalten und Projektzeit wie -inhalte über die Maßen für die Dissertation nutzen. Die umgekehrte Version, dass Projektleiterinnen ihren Projektmitarbeiterinnen die Themenwahl oder die zeitliche Umsetzung des Dissertationsprojekts erschweren würden, wird in keinem Fall benannt.

Das Abteilungskolloquium wird für die Präsentation des Dissertationsprojekts meistens – aber nicht immer – als geeignetes Forum betrachtet. Wenn dies der Fall ist, haben die Doktorandinnen in der Regel die Möglichkeit, zweimal im Jahr, in manchen Fällen sogar öfter, ihre Arbeit vorzustellen. Nur ein Direktor gibt an, das Abteilungskolloquium dafür nicht zur Verfügung zu stellen, weil diese Funktion vom Doktorinnenkolloquium erfüllt werde, das regelmäßig stattfinde.

Eine formale Regelung, die das Verhältnis zwischen dem Amt des Abteilungsdirektors und des Betreuers regeln würde, gibt es am WZB nicht. In den meisten Fällen ist der Direktor einer Abteilung auch der Erstgutachter der Doktorarbeiten seiner Mitarbeiterinnen. Wenn dies nicht der Fall ist, lässt sich das meist mit der disziplinären Einbindung der Professorinnen in die betreffende Berliner Hochschule oder der Lehrverpflichtung an einer Hochschule

außerhalb Berlins begründen. Ein Direktor sagt, dass er nicht unbedingt erwarte, immer zum Erstgutachter bestimmt zu werden, dass dies aber dennoch meist der Fall sei.

Bei der Frage nach der Zuständigkeit für die Betreuung der Doktorandinnen sind die Auffassungen geteilt. Darüber, dass Erst- und Zweitgutachter zuständig sind, besteht zunächst ein Konsens unter den Befragten. Und alle, mit Ausnahme eines Direktors, fühlen sich auch dann für die Betreuung mitverantwortlich, wenn sie keine Gutachterinnen sind. Grundsätzlich hält die Mehrheit der Direktorinnen den Projektleiter für zuständig; bei der Frage nach der Zuständigkeit der Senior Fellows bzw. „aller Kolleginnen generell“ wird stärker differenziert. Etwa die Hälfte der Befragten vertritt das eher extensive Modell, nach dem „alle mit anfassen müssen“, die andere Hälfte differenziert dagegen mehr: einer verweist auf die Tatsache, dass nicht alle Mitarbeiterinnen gleichermaßen kompetent seien oder Zeit für die Betreuung aufwenden könnten. Fünf Direktorinnen befinden außerdem, dass dem Austausch unter den Doktorandinnen grundsätzlich eine wichtige Rolle zukomme. Keine der Direktorinnen verweist bei dieser Frage auf das Mentorinnenmodell, dass 1994 im Wissenschaftlichen Rat im Rahmen seiner Empfehlungen angenommen wurde.

Art und Umfang der Unterstützung, die gewährt wird oder als wünschenswert erscheint, entsprechen jeweils auch in etwa den Erwartungen, die an die Doktorandinnen als Abteilungsmitglieder gestellt sind. Eine pragmatische Strategie besteht in einer eher passiven Nachwuchsförderungspolitik, die etwa auf die Einbeziehung der Promovierenden in die institutionalisierten Abteilungs- und Projektsitzungen setzt und auf Projektzusammenhänge baut. Hier wird die Auffassung vertreten, dass Doktorandinnen „keine Solistinnen“ seien und daher keiner Sonderbehandlung bedürften. Direktorinnen, die eher die Eigenverantwortung der Doktorandinnen betonen, halten die „Politik der offenen Türen“ und flache Hierarchien in der Abteilung sowie die Zugänglichkeit erfahrener Kollegen für wichtige Förderungsmomente. Eine aktiveres Variante, die von mehreren Professorinnen vertreten wird, zielt dagegen auf die Etablierung eines Diskussionsprozesses auf der Basis regelmäßiger Einzelgespräche sowie des Lesens und der sorgfältigen Kommentierung von Entwürfen. Zwei Professorinnen schildern das Problem, dass manche Doktorandinnen sich selbst überschätzten und „auf den Boden der Tatsachen“ zurückgeholt werden müssten. Dieses „case management“ zählen sie ebenfalls zu ihren Aufgaben. Die Bereitschaft, im Zweifelsfall die Stärken der Doktorandinnen zu eruieren und diese gezielt zu fördern, wird nur in diesen beiden Fällen explizit benannt. Ein Direktor wünscht sich, mehr erfahrene Wissenschaftlerinnen in seiner Abteilung zu haben, die sich an der Ausbildung der Doktorandinnen beteiligen. Außerdem wird vorgeschlagen, die K.-W.-Deutsch-Professur mit einem Professor zu besetzen, der sich insbesondere um die Ausbildung der Doktorandinnen bemüht, anstatt etwa, wie es bisher oftmals die Praxis gewesen ist, an der Herausgabe des WZB-Jahrbuchs mitzuwirken. Schließlich geben die Direktorinnen Hinweise auf wichtige Konferenzen, Summer Schools oder relevante Literatur an die Doktorandinnen weiter. Diese individuelle Beratung und Information ist für die Doktorandinnen am WZB insofern von großer Bedeutung, als es keine zentrale Informations- und Beratungsstelle am WZB gibt. Als weitere Unterstützung wird von einem Professor die Herstellung externer Kontakte zu relevanten Personen genannt.

In der Regel sind die Promovierenden nach Aussage der Mehrheit der Direktorinnen als gleichberechtigte Mitarbeiterinnen in die Arbeit der Abteilung eingebunden. Als weitere Momente der Integration in die Abteilungsarbeit werden gesondert genannt: die Beteiligung der Doktorandinnen an Referee-Verfahren für die Herausgabe von Discussion Papers, die aktive Beteiligung an der Gremienarbeit (Frauenausschuss, Betriebsrat, Wissenschaftlicher Rat), die nach Möglichkeit auch finanziell kompensiert werden sollte, die Teilnahme an der Diskussion des Forschungsprogramms der Abteilung, die Teilnahme am allgemeinen Institutsleben.

3.3 Die Betreuung der Doktorandinnen

Abgesehen von der WZB-spezifischen Konstruktion, nach der die Doktorandinnen in einen übergreifenden Forschungskontext integriert sind (wovon sie in vielfältiger Weise profitieren), interessierte uns konkret, auf welche Art und Weise die Direktorinnen, die sich nun in ihrer Eigenschaft als Betreuerinnen äußern, die Promotion der Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern.

Die Befragten betonen recht unterschiedliche Aspekte, was auf die diversen und differenzierten Anspruchshaltungen der Professorinnen gegenüber ihren Doktorandinnen schließen lässt. Ein Direktor hält die „prophylaktische Prozesssteuerung“ für seine originäre Aufgabe, deren verschiedene Schritte er präzise zu beschreiben weiß. Dazu gehöre zunächst die weitgehendste Unterstützung bei der Themenauswahl und der Eingrenzung der Fragestellung sowie bei der Einschätzung der Machbarkeit. Der Arbeitsauftrag der Promovierenden sei die Erstellung einer Projektskizze, eines Arbeitsplans und die Formalisierung des Betreuungsverhältnisses durch die Beantragung der Zulassung an der Universität. Nach sechs Monaten würde von dem Kandidaten ein Vortrag im Rahmen eines Doktorandinnenkolloquiums erwartet, dem auch die betroffenen Projektleiterinnen am WZB beiwohnen sollten. Die Betreuung durch die anderen Direktorinnen erscheint in deren Darstellung weniger rigide strukturiert; dagegen wird eine breitere Auswahl von Instrumenten benannt. Die Basis für die Förderung ist aber auch in diesen Fällen das Angebot regelmäßiger Gesprächstermine und eine kontinuierliche Rückkopplung, vor allem im Prozess der Entwicklung der Fragestellung. Interventionen werden in einem Falle dann für notwendig gehalten, wenn der Promovend die eigenen Fähigkeiten zur Strukturierung eines Forschungsgegenstandes überschätzt. In einem anderen Fall wird eine ganze Reihe von weiteren Unterstützungsmaßnahmen genannt: Hinweise auf Weiterbildungsveranstaltungen und relevante Literatur, die Vermittlung von Kontakten zu Experten außerhalb des Hauses, die Bereitstellung von Reisemitteln und Geld für Datenauswertung, die Förderung von Co-Autorenschaften in spezifischen Fällen sowie die Unterstützung der Vernetzung der Doktorandinnen, die noch ausbaufähig sei. Ein anderer Professor beschreibt sehr bildhaft, dass es bei der Betreuung darum ginge, auf die Herstellung eines „kompakten Werkes“ hinzuwirken und das Entstehen von „Seiten- und Datenfriedhöfen“ zu verhindern. Zwei weitere Professorinnen schildern ihre Betreuungsleistungen als wenig formalisiert. Allerdings berieten sie eher ad hoc, dafür jedoch sehr individuell und spezifisch.

Dabei ginge es vor allem auch um die Verwertung der Zwischenergebnisse und um die Ermunterung, diese auf Konferenzen zu präsentieren. Drei der befragten Professorinnen geben auch an, gegebenenfalls Interessierten von einer Promotion abzuraten.

Zu den Erfahrungen, die Promovierende am WZB grundsätzlich machen sollten, gehören nach Meinung fast aller Befragten vor allem drei Dinge: die Beteiligung an inhaltlichen Diskussionen in der Abteilung, die Vorbereitung mündlicher (fremdsprachiger) Konferenzbeiträge und das Aufbauen von Netzwerken und Kooperationszusammenhängen (vgl. Übersicht 4). Überraschenderweise gehört die Lehre für die Mehrheit der Befragten nicht zu den wichtigsten Erfahrungen; fünf würden sie nur unter bestimmten Umständen befürworten oder raten gar davon ab. Nach Ansicht eines Direktors kommen für die Lehre nur diejenigen in Frage, die eine akademische Karriere anstreben und/oder sich besonders dafür eignen. Über das eigenständige Schreiben von Zeitschriftenbeiträgen und Co-Autorenschaften gehen die Meinungen wiederum weit auseinander: Die Hälfte der Befragten befürwortet dies, wenn die Möglichkeit bestünde oder grundsätzlich, weil das Publizieren zum wissenschaftlichen Kerngeschäft gehöre. Die andere Hälfte befürwortet grundsätzlich zwar Co-Autorenschaften, steht dem Verfassen von eigenen Zeitschriftenbeiträgen aber eher skeptisch gegenüber. Dies kostet zu viel Zeit und würde die Doktorandinnen an der Fertigstellung ihrer Arbeit hindern oder hätte Zeit bis nach Abschluss der Dissertation. Eine besondere Bedeutung kommt außerdem der Beteiligung an der Gremienarbeit im WZB zu: Diese gehört nur für zwei Direktorinnen zu den Erfahrungen, die Doktorandinnen grundsätzlich machen sollten; der Rest lehnt dies mit dem Hinweis auf die Zeitknappheit ab. Das Schreiben von Forschungsanträgen wird bestenfalls unter bestimmten Umständen für eine wichtige Erfahrung gehalten, in den meisten Fällen aber abgelehnt.

Übersicht 4: Welche Erfahrungen Doktorandinnen auf jeden Fall machen sollten ...

Unbedingt	Wenn möglich	Eher nicht
<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung an inhaltlichen Diskussionen in den Abteilungen • Vorbereitung mündlicher Konferenzbeiträge • Aufbau von / Integration in Netzwerke(n) und Kooperationszusammenhänge(n) 	<ul style="list-style-type: none"> • Schreiben von wissenschaftlichen Aufsätzen • Co-Autorinnenschaften 	<ul style="list-style-type: none"> • Gremienarbeit • Schreiben von Forschungsanträgen • Lehre an der Universität

Von einem Direktor wird als zusätzliches Kriterium hervorgehoben, dass das Erlernen des wissenschaftlichen Arbeitens im Projektzusammenhang die zentrale Erfahrung sei. Dabei ginge es um die Frage, wie wissenschaftliche Fragestellungen entwickelt werden, um das

Erlernen der methodischen Umsetzung und schließlich um das Sich-Aneignen der „Sekundärtugenden“ Gründlichkeit, sauberes Arbeiten, Zeitmanagement und ergebnisorientiertes, konkretes Arbeiten. Ein anderer Direktor verweist auf die „wissenschaftlichen Standesorganisationen“ wie etwa die Deutsche Gesellschaft für Soziologie, die die Doktorandinnen auf jeden Fall während der Promotionsphase kennen lernen sollten. Ein dritter Direktor plädiert dafür, dass Doktorandinnen lernen müssten, Debatten zu übersehen und zusammenzufassen und Rezensionen zu schreiben. Die Veröffentlichung von Rezensionen wird dabei als Einstieg in das wissenschaftliche Publizieren betrachtet. Ein vierter Direktor hebt hervor, dass die Integration in die englischsprachige *scientific community* außerdem zu den für das WZB typischen und sinnvollen Erfahrungen gehöre.

Anschließend griffen wir in der Befragung die drei Komplexe „wissenschaftliche Publikationen“, „universitäre Lehre“ und „fachspezifische Weiterbildung“ heraus, die uns für die wissenschaftliche Qualifikation in Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Laufbahn zentral erschienen, und fragten nach detaillierteren Meinungen dazu.

Eine Faustregel für die eigenständige Publikationstätigkeit von Promovierenden lautet: Wenn die Qualität der geleisteten Arbeit stimmt bzw. „erkennbar publizierbare Zwischenergebnisse“ vorhanden sind, sollte eine Veröffentlichung angestrebt werden. Normalerweise wird das eigenständige Publizieren unterstützt durch Hinweise auf in Frage kommende Zeitschriften und die Kommentierung von Entwürfen. Wichtig jedoch scheint allen Befragten zu sein, dass die Promovendinnen eigeninitiativ sind und eigenständig Publikationen erarbeiten. Wie bereits oben angedeutet ermutigen nicht alle Direktorinnen grundsätzlich zum frühzeitigen Publizieren. Einige geben an, dazu anzuregen, wenn ihnen ein erkennbar gutes Stück Arbeit vorgelegt wird oder wenn eine wichtige Konferenz bevorsteht, an der sich die Doktorandinnen beteiligen sollten. Ein „Einstieg“ in die Publikationstätigkeit kann zum Beispiel die Mitgliedschaft in einer Fachvereinigung bzw. in der zuständigen Sektion sein, an deren Tagungen sich die Promovierenden möglichst früh beteiligen sollten. Drei der Befragten verweisen auf die gute Möglichkeit, die WZB-Diskussionspapiere zum Festhalten von Zwischenergebnissen zu nutzen, denn diese seien immerhin mit einer ISSN-Nummer versehen und verschafften so Zutritt zu der entsprechenden *scientific community*. Allerdings sollte nicht eigens für die Veröffentlichung eines Diskussionspapiers Extraarbeit geleistet werden, sondern ein Teil aus der laufenden Arbeit für eine Publikation genutzt werden. Eine dritte Möglichkeit besteht schließlich in der Vorbereitung gemeinsamer Konferenzbeiträge und Zeitschriftenartikel im Rahmen der Projektarbeit. Diese Möglichkeit steht allerdings nur denjenigen Doktorandinnen offen, die in Projektzusammenhängen tätig sind und deren Tätigkeiten über die bloße Zuarbeit hinausgehen. Drei der Befragten geben an, nicht alle Doktorandinnen gleichermaßen zu ermutigen, sondern im Zweifelsfall auch von zusätzlichen Publikationen abzuraten.

Gemeinsame Publikationen mit den Direktorinnen sind eher selten und bilden wohl eine Ausnahme. Auf unsere Nachfrage hin werden Kriterien genannt, nach denen gemeinsame Publikationen mit Doktorandinnen realisiert werden. Ein Professor gibt an, dann mit den Mitarbeiterinnen gemeinsame Publikationen vorzubereiten, wenn diese originelle Ideen

mitbrächten, sie selbst die Arbeiten nur ergänzen würden und zudem ein harmonisches Verhältnis bestünde. Andere Professorinnen verweisen ebenfalls auf die Notwendigkeit der gegenseitigen Ergänzung, und ein Professor merkt an, dass gemeinsame Publikationen eher die Ausnahme darstellten. Ein Direktor erkennt an, dass die Co-Autorinnenschaften nach US-amerikanischem Vorbild für die Betreuten einen großen Mehrwert darstellten. Dadurch, dass die *supervisors* praktisch verpflichtet seien, ihren wissenschaftlichen Nachwuchs durch den Promotionsprozess zu bringen, hätten diese die Chance, das Schreiben von Zeitschriftenaufsätzen „von der Pike auf“ zu lernen. Schließlich ist die Tatsache, dass Aufsätze in *refereed journals* immer wichtiger werden, den meisten Betreuenden bewusst. Ein Direktor plädiert dafür, dass Co-Autorenschaften immer dem realen Beitrag der Beteiligten entsprechen müssten. Wie sich dieser Direktor im konkreten Fall mit seinen Nachwuchswissenschaftlerinnen einigt und wie die Nennung der Namen abgestimmt wird, erklärt er jedoch nicht. Grundsätzlich gehört das gemeinsame Publizieren also nicht zu den Strategien der Betreuer am WZB, sondern findet zumeist aus Opportunitätsgründen statt. Im Allgemeinen stehen die Direktorinnen der Lehrtätigkeit von Doktorandinnen eher skeptisch gegenüber. Die Ermutigung zur Durchführung von Lehrveranstaltungen hängt bei einem Direktor davon ab, ob absehbar ist, ob die Doktorandinnen eine wissenschaftliche Karriere anstreben bzw. ein „wissenschaftliches Ethos“ zeigen. Ein anderer verweist auf die besondere Eignung, die vorhanden sein müsse, damit es für alle Beteiligten ein Gewinn sei. Ein weiterer überlässt es der Planung der Doktorandinnen, selbstständig Lehrveranstaltungen anzubieten. In der Regel werden die ersten Erfahrungen über die Durchführung einer gemeinsamen Lehrveranstaltung mit dem/der BetreuerIn gesammelt. Die Einbeziehung der Doktorandinnen kann jedoch sehr unterschiedlich ausfallen: Bei dem einen Professor sind die Doktorandinnen „Lehrlinge“, deren Beteiligung sich auf die Teilnahme an und Beobachtung der Lehrveranstaltung beschränkt. Bei einem anderen hat sie eher eine partnerschaftliche Form, und die Konzeption und Durchführung der Lehrveranstaltung wird gemeinsam vorgenommen. In diesem Fall lässt sich der Direktor auch durch Vorschläge von Seiten der Doktorandinnen inspirieren. Ein dritter Direktor gibt an, sich gerne von seinen Doktorandinnen in der Lehre entlasten zu lassen. Eine an die Promovendinnen gerichtete Empfehlung, die des Öfteren genannt wird, lautet, sich bei der Beteiligung an der Lehre auf spezialisierte Veranstaltungen zu konzentrieren, die auch der Arbeit an der Dissertation zugute kommen. Einführungsveranstaltungen seien somit vollkommen ungeeignet. Die fachliche Weiterbildung hat für die meisten Professorinnen am WZB allerhöchste Priorität. Grundsätzlich aber sollten die Doktorandinnen eigeninitiativ sein und mit Vorschlägen an ihre Betreuerinnen herantreten. Zum Teil scheint die Teilnahme an Summer Schools und Workshops auch schon für Hilfskräfte selbstverständlich zu sein. In Frage kommen vor allem Summer Schools, bei denen Methoden erlernt werden können, aber gegebenenfalls auch Sprachkurse. Auf jeden Fall werden die Kosten für die Weiterbildung von den Abteilungen zumindest anteilig getragen, sofern die nötigen Ressourcen vorhanden sind. Auf dieses Problem verweist zumindest einer der Professoren.

Auf die Frage nach den Grundproblemen beim Promovieren werden von den Direktorinnen die in der Übersicht 5 dargestellten Aspekte genannt.

Übersicht 5: Von den Direktorinnen genannte Grundprobleme des Promovierens

- Themenwahl: fehlende Fokussierung, zu hohe Ansprüche der Doktorandinnen
- Extensität bzw. Intensität der Betreuung aufgrund eigener Zeitnot und Mehrfachbelastung nicht ausreichend
- Schreibhemmungen und verspäteter Beginn der Schreibphase („Angst vor dem leeren Blatt“)
- Mangelnde Disziplin
- Verzetteln: Teilnahme an Konferenzen, Co-Autorinnenschaften (wegen hohem Publikationsdruck), Ablenkung durch intra-institutionelle Prozesse
- Zeitliche Probleme: wenn die Mitarbeiterinnen zu stark in die Projektarbeit involviert sind und/oder die Projektlaufzeit relativ kurz (1 bis 2 Jahre) ist

Abschließend zu diesem Themenkomplex fragten wir nach Verbesserungsvorschlägen für die Förderung von Doktorandinnen. Die meisten Direktorinnen geben auf Nachfrage an, mit ihrer Betreuung der Doktorandinnen durchaus zufrieden zu sein. Nur ein Direktor meint, „total frustriert“ zu sein, weil er aufgrund seiner ressourcenmäßigen Unterausstattung in hohem Maße damit befasst sei, Drittmittel einzuwerben und Managementfunktionen wahrzunehmen, anstatt sich der Betreuung oder der eigenen Arbeit widmen zu können. Einige Direktorinnen heben eher die Pluspunkte hervor, die die Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB im Vergleich zu anderen Doktorandinnen privilegieren, oder betonen allgemeine Probleme der Doktorandinnenausbildung. Dabei werden die vorteilhafte Infrastruktur sowie die vielfache Einbindung in internationale wissenschaftliche Netzwerke genannt. Wenn die Professorinnen konkreten Verbesserungsbedarf sehen, dann vor allem im Zeitmanagement: Oftmals fehle ihnen einfach die Zeit für eine angemessene Betreuung der Doktorandinnen. Wer sich für ein Betreuungsverhältnis entscheide, so ein Professor, müsse sich darüber im Klaren sein, dass dies eine zeitintensive Aufgabe sei, oder man müsse sich, so ein anderer, Strukturen schaffen, die dazu zwingen, eine einigermaßen gute Betreuung zu gewährleisten. Ein dritter Professor bedauert die unterentwickelte Methodenausbildung, die in der Regel mit dem Studienabschluss beendet sei. Die Vermittlung des wissenschaftlichen Handwerkszeuges, das für die Professionalisierung der wissenschaftlichen Arbeit unerlässlich sei, sowie dessen Weiterentwicklung seien absolut wünschenswert. Zwei Professorinnen würden sich gerne an dem Aufbau eines WZB-Graduiertenkollegs in Kooperation mit den Berliner Universitäten beteiligen oder zumindest die Kooperation zwischen den Abteilungen in der Doktorandinnenförderung ausbauen; in beiden Fällen wird jedoch auf die begrenzten Zeitkapazitäten verwiesen.

3.4 Die idealen Nachwuchswissenschaftlerinnen

In einem vierten Schritt haben wir danach gefragt, was die Direktorinnen von ihren Doktorandinnen idealerweise erwarten würden, hinsichtlich der Qualität und Dauer der Dissertation, hinsichtlich ihrer Kompetenzen und Eignung und schließlich ihres Verbleibs.

Fragt man die Professorinnen danach, was die Kriterien für eine sehr gute Dissertation seien, gehen die Meinungen weit auseinander. Die konkreteste Auffassung lautet, dass eine Dissertation eine wichtige theoretisch hergeleitete Fragestellung in einem angemessenen und stringenten Rahmen bearbeiten und eine Antwort auf diese Frage geben würde. Innovation und Originalität werden hierbei eher skeptisch beurteilt; schließlich seien paradigmatische Durchbrüche sowieso selten und in der Regel keine Einzelleistungen. Vielmehr verlief die wissenschaftliche Entwicklung eher inkrementalistisch. Im einen klaren Gegensatz dazu steht die Auffassung, dass es hauptsächlich auf die spannende Hypothese ankomme. Sie müsse vor allem relevant und aktuell sowie theoretisch interessant fundiert sein. Die methodische Vorgehensweise spielt dabei eine untergeordnete Rolle. Ein „wahnsinnig hoher Innovationsgrad“, die „Originalität der Fragestellung“ und ein „starkes Ende“ werden als ähnliche Kriterien auch von anderen Professorinnen genannt. Eine Reihe der Direktorinnen räumt also eher der Originalität und der wissenschaftlichen Phantasie als dem Handwerk (dessen Beherrschung wohl vorausgesetzt wird) eine vorrangige Stellung ein. Besonders anspruchsvolle Kriterien werden von einem dritten Professor formuliert: Die Dissertation solle an eine aktuelle theoretische Debatte anknüpfen, methodisch auf dem neuesten Stand sein und wenn möglich durch eine Neuanwendung einen methodischen Mehrwert produzieren. Beides hätte Folgen für die originelle Bearbeitung der Empirie.

Auch wenn die Erwartungen bei vielen Professorinnen sehr hoch zu sein scheinen, schafft es doch die Mehrzahl der Doktorandinnen, diese zu erfüllen. Die meisten der befragten Direktorinnen geben an, dass bei ihnen in der Regel sehr gute oder gar „exzellente“ Dissertationen geschrieben würden, die zum Teil auch mit Preisen ausgezeichnet würden. Allerdings räumt ein Professor ein, dass die Noten in der Regel von begrenzter Aussagekraft bezüglich der Leistungen der Doktorandinnen seien. Vielmehr seien diese ein Indikator für die Durchsetzungsfähigkeit des Professors im Fachbereich. Interessanter hingegen seien Preise, die im Rahmen von Konferenzen für Papiere vergeben würden.

Das Alter der Doktorandinnen bei Abschluss der Promotion liegt nach Angabe der meisten Direktorinnen um die dreißig Jahre. Nur einer sagt, dass seine Absolventen in der Regel Mitte zwanzig seien, und zwei weitere geben zu bedenken, dass das Alter bei Abschluss der Dissertation von der Lebenssituation (zweiter Bildungsweg, Kinder) abhängig sei.

Fünf der befragten Direktorinnen räumen ein, dass die meisten Doktorandinnen es nicht schafften, ihre Promotion innerhalb von drei Jahren abzuschließen. Drei Direktorinnen geben dagegen an, dass die meisten ihrer Doktorandinnen ihre Arbeit innerhalb von drei Jahren schrieben. Einer von ihnen setzt von vornherein nur zwei Jahre an und drängt dann auf eine Abwicklung innerhalb der Dreijahresfrist. Ein anderer Direktor rechnet von vornherein

damit, dass die Dissertationen vier Jahre in Anspruch nehmen. Als Gründe für längere Promotionszeiten werden von allen Direktorinnen vor allem persönliche Lebensumstände wie Berufstätigkeit, Krankheit oder Elternschaft anerkannt. Ein Professor ist sich in diesem Zusammenhang nicht sicher, ob eine Vaterschaft den Promotionsprozess in gleichem Maß verzögern würde wie eine Mutterschaft. Ein anderer Direktor verweist auf den Umstand, dass Gastaufenthalte im Ausland ebenfalls den Abschluss verzögern könnten und dass diese im Sinne der längerfristigen Planung auch akzeptabel seien. Fast alle befragten Professorinnen stimmen darin überein, dass die Anlage der Untersuchung und die Beschaffung der Daten nicht zu längeren Promotionszeiten führen sollten. Die Umgangsweise mit dem Problem, wenn es dennoch auftritt, ist jedoch sehr unterschiedlich. Zwei fühlen sich verantwortlich, ihren Doktorandinnen bei der Eingrenzung des Themas zu helfen, um eine zu breite Anlage und Schwierigkeiten, das Projekt zum Ende zu führen, von vornherein zu verhindern. Ein Professor ist dagegen der Auffassung, Doktorandinnen seien „selbst Schuld“, wenn es aus diesen Gründen zu Verzögerungen käme.

Einen Direktor scheint das Problem der Verschleppung von Dissertationsabschlüssen schon besonders beschäftigt zu haben. Er fügt an, dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu ungeregelt sei. Dies stelle besonders hohe Anforderungen an die Kandidatinnen in der Projektorganisation und im Zeitmanagement. Auch wenn gute Kandidatinnen relativ zielstrebig und in der Lage seien sich zu konzentrieren, sollte der Promotionsprozess dennoch dadurch unterstützt werden, dass den Doktorandinnen, wie in den Graduiertenkollegs, mehr systematische und synchronisierte Programme, die auch eine Methodenausbildung einbeziehen sollten, angeboten würden. Grundsätzlich, so schlägt ein Professor vor, sollte man die Kandidatinnen dazu befragen, in welcher Situation sie sich selbst in fünf Jahren sehen, um ihnen die Endlichkeit dieser Zeitspanne deutlicher vor Augen zu führen.

In der Frage, auf welche Art und Weise die Direktorinnen den Abschluss von Dissertationen fördern, gibt es wiederum sehr unterschiedliche Auffassungen. Während ein Direktor sich verantwortlich für ein gutes Ende fühlt und auch bereit ist, im Zweifelsfall dafür einzustehen, weist ein anderer Direktor die Verantwortlichkeit für den Abschluss des Dissertationsprojektes während der Vertragslaufzeit von sich, mit dem Argument, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht für ihre Promotion, sondern für die Projektarbeit eingesetzt würden. Die Mehrzahl der befragten Direktorinnen ist jedoch bei der Suche nach einer Abschlussfinanzierung behilflich. In Frage kommt dabei die Finanzierung über verfügbare Mittel in der Abteilung, über vorhandene Drittmittel, über die gezielte Beantragung von Drittmitteln oder von Abschlussförderungen durch Stiftungen oder anderen Forschungsförderungseinrichtungen. Ein einheitliches Verfahren gibt es also nicht und auch keine für alle Betroffenen gleichermaßen zugängliche Geldquelle. Dies bedeutet, dass die Doktorandinnen zum einen vom Engagement ihres Direktors und zum anderen zudem von dessen finanziellen Möglichkeiten bzw. von der Zuordnung zu einer Abteilung überhaupt abhängig sind. Besonders für diejenigen Doktorandinnen, die in Querschnittsgruppen eingebunden sind, die über keine oder eine sehr begrenzte Mittelausstattung verfügen, mag eine solche Förderung zuweilen fehlen.

Das Scheitern von Promotionen bzw. deren Abbruch hat die Mehrzahl der befragten Direktorinnen schon erlebt. Allerdings sind die Motive der Betroffenen in der Regel unbekannt geblieben. In drei Fällen war den Direktorinnen immerhin bekannt, dass promovierende Wissenschaftlerinnen die Dissertation aufgrund ihrer Mutterschaft aufgegeben hatten.

Alle Direktorinnen halten das Promovieren für grundsätzlich vereinbar mit einer Mutter- oder Vaterschaft. Die meisten sind sich aber darüber bewusst, dass dies auch sehr schwierig werden kann und dass die Elternschaft die Dauer des Prozesses verlängert, dass die Arbeitsorganisation Disziplin verlangt und dass Eltern in dieser Phase arbeitsteilig vorgehen müssen. Zwei Direktorinnen würden aufgrund der erhöhten Belastung davon abraten. Keinesfalls, so betonen zwei Direktorinnen, dürfe die Elternschaft zu einer Verringerung der Ansprüche an die wissenschaftlichen Leistungen führen; vielmehr müssten gerade dann die Frauen und Männer weiter „wettbewerbsfähig“ bleiben. Im Arbeitsalltag werde eine mehr oder weniger bewusste Rücksichtnahme auf Mitarbeiterinnen, die zugleich Eltern sind, geübt. Verhaltensroutinen oder systematische Rücksichtnahmen werden nicht erwähnt. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass es generell wenig wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Kindern am WZB gibt, was einige der Befragten bedauern. Die Pläne zur Einrichtung eines WZB-Kindergartens werden zum Teil von den Direktorinnen begrüßt und sogar unterstützt. In einem Fall ist jedoch die Skepsis trotz Nichtrealisierung inzwischen gewachsen. Eine aussichtsreichere Strategie, Eltern durch das Institut zu fördern, bestünde eher in einer finanziellen Unterstützung der Eltern, in der Einführung von Freistellungsregelungen und im Ausbau der allgemeinen öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Ein Direktor gibt zu bedenken, dass Kinder auf jeden Fall Zeit kosteten und nur mit höchstens einer halben Stelle zu vereinbaren seien.

Abschließend wollten wir wissen, wie die Direktorinnen ihre Doktorandinnen beim Übergang in den Arbeitsmarkt unterstützen und in welchen Fällen bzw. wodurch ihr Verbleib in der Wissenschaft gefördert wird.

Die Einschätzung der Eignung für die Wissenschaft ist anscheinend eine subjektive, zumindest aber wenig standardisierte Frage, denn als Indikatoren für die Eignung werden ganz unterschiedliche und erklärbare Begriffe genannt. Dieses räumt aber nur ein Professor explizit ein. Die Professorinnen beurteilen die Doktorandinnen im Hinblick auf „Exzellenz“, „Talent“, einen „wissenschaftlichen Ethos“ bzw. danach, ob bereits internationale Publikationen vorhanden sind und/oder danach, ob ein „lang anhaltendes theoretisches Interesse“ besteht. Aber auch persönliche Eigenschaften werden als wichtige Voraussetzungen genannt. Die Doktorandinnen müssten „Biss“ haben, durchsetzungsfähig und selbstbewusst sein. Des Weiteren sollten sie in der Lage sein, „dicke Bretter zu bohren“, kreativ sein, sich Problemen stellen und Druck ausbalancieren können. Eine Person weist schließlich auch darauf hin, dass die Doktorandinnen Spaß an der Wissenschaft haben müssten. Nur ein Direktor benennt die besonders ungünstige Angebotsstruktur im Wissenschaftsbereich, die es notwendig erscheinen ließe, dass die Kandidatinnen einen ausgeprägten eigenen Willen mitbrächten. Solche Kandidatinnen würden sich dann „trotz aller Warnungen“ auf eine wissenschaftliche Karriere festlegen. Als wichtigstes Kriterium wird jedenfalls

nicht immer die Qualität der Arbeit oder die wissenschaftliche Eignung genannt, vielleicht auch, weil diese von allen als selbstverständlich unterstellt wird. Von einem Professor wird in diesem Zusammenhang die Habilitation nur als ein unnötiges zusätzliches und zum Teil schädliches Leistungskriterium betrachtet, weil sich dadurch die Qualifikationsprozesse noch weiter verlängern würden, ohne dass eine erfolgreiche Karriere garantiert werden könnte. Zwei Professorinnen stellen auch die Überlegung an, ob es nicht sinnvoll wäre, Nachwuchswissenschaftlerinnen von der Promotion abzuraten, sofern sie die genannten Kriterien absehbar nicht erfüllten.

Trotz der hohen fachlichen und persönlichen Anforderungen im Rahmen einer wissenschaftlichen Laufbahn gibt die Mehrheit der Professorinnen an, dass die meisten Absolventinnen nach der Promotion letztendlich eine Beschäftigung an der Universität oder in außeruniversitären Forschungsinstituten fänden. Der wichtigste Arbeitgeber sei die Universität, gefolgt von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dies bedeutet, dass das WZB faktisch, wenn auch nicht intentional, in einem hohen Maße wissenschaftlichen Nachwuchs ausbildet und in den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt einbringt. Aber auch in der Privatwirtschaft finden viele WZB-Absolventinnen nach ihrer Promotion einen Arbeitsplatz und dies gilt nicht nur für Promovierte im Bereich der Wirtschaftswissenschaften. An vierter Stelle werden schließlich „Verbände und Institutionen“ genannt. Insgesamt scheinen die Arbeitsmarktchancen der am WZB ausgebildeten Nachwuchswissenschaftlerinnen sehr gut zu sein: Die meisten Professorinnen geben an, dass keine ihrer Absolventinnen bisher arbeitslos geworden seien. Nur eine Person gibt an, dass Absolventinnen im Anschluss an die Promotion bzw. das Beschäftigungsverhältnis am WZB vorübergehend arbeitslos gewesen seien.

Die gängigsten Maßnahmen, mit denen die Professorinnen ihre Absolventinnen bei der Stellensuche innerhalb der Wissenschaft unterstützen, sind das Erstellen von Gutachten, die Pflege von Kontakten zu Kolleginnen und die Empfehlung der Absolventinnen in der *scientific community*. Zwei Direktorinnen äußern, dass sie auch von sich aus aktiv würden und sich umhören würden, wenn eine neue Stelle gesucht würde. Zweimal wird zudem betont, dass Wert auf eine Buchpublikation gelegt würde und/oder mindestens zwei Artikel in *refereed journals* aus der Dissertation entwickelt werden sollten. Auf jeden Fall, so eine Antwort, käme es hierbei auch auf die Eigeninitiative der Absolventinnen an.

Nach Einschätzung der befragten Direktorinnen bzw. Arbeitsgruppenleiterinnen ist das WZB im Allgemeinen nicht dazu geeignet, einen Beitrag zum Übergang in den Arbeitsmarkt zu leisten. Ein Direktor betont, dass die Vermittlung der originäre Zuständigkeitsbereich der Direktorinnen sei, die die Rolle von „Kleinfürsten“ innehätten. Die Einrichtung eines *placement centers* wird auch von einem anderen Professor abgelehnt mit der Begründung, das WZB sei zu groß und der direkte Kontakt der Professorinnen zur *scientific community* sei in der Regel wichtiger. Ein anderer betont sogar, dass es für die Absolventinnen grundsätzlich besser sei, nach Abschluss der Promotion aus dem Institut auszuscheiden („wohin auch immer“), und dass das WZB ihnen keine Stelle anbieten sollte, was es in den meisten Fällen auch nicht könne. Immerhin geben drei der befragten Direktorinnen Anre-

gungen dazu, was das WZB zur Verbesserung des Übergangs in den Arbeitsmarkt beitragen könnte: Zum einen sollten WZB-Doktorandinnen besser vermarktet werden, etwa indem man Preise für die besten Dissertationen oder eine Art „WZB-Logo“ vergäbe. Entgegen der oben genannten Einschätzungen schlägt ein anderer Direktor vor, Jobangebote und -nachfragen zu registrieren und eventuell über E-Mail bekannt zu machen. Grundlage könnte hierfür eine in der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit angesiedelte Datenbank sein, in der Angebote und Nachfragen gesammelt werden könnten. Den weitestgehenden Vorschlag unterbreitet ein dritter Direktor: Analog zum Verfahren in der Privatwirtschaft sollte das WZB den Absolventinnen eine Anschlussbeschäftigung für sechs Monate anbieten, während der sie neue Forschungsanträge schreiben oder ihre Buchpublikation vorbereiten könnten. Die Tatsache, dass viele Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits vor dem Abschluss ihrer Dissertation ihre Beschäftigung am WZB verlieren, wird, außer im letztgenannten Fall, nicht thematisiert.

Abschließend fragten wir die Direktorinnen, was man allgemein an der Ausbildung der Doktorandinnen verbessern könnte. Die Vorschläge reichen von der Ablehnung einer Standardisierung über die Verbesserung der wissenschaftlichen Grundausbildung („denken, schreiben, rechnen“) bis hin zur Entwicklung von Kooperationsbeziehungen mit neuen Akteurinnen.

Zunächst spricht sich ein Professor gegen die Standardisierung der Ausbildung aus, weil die Problemlagen zu heterogen seien. Dementsprechend sei es auch nicht sinnvoll, auf eine breitere und zusätzliche Methodenausbildung zu setzen. Vorzuziehen seien eine Verbesserung der individuellen Betreuung und das Setzen von stärkeren Anreizen für die Betreuen-den. So bewerteten Drittmittelgeber die Tatsache, dass aus der Projektarbeit auch Dissertationen entstünden, bisher nicht positiv. Wer also Doktorandinnen im Rahmen eines dritt-mittelgeförderten Projektes ausbilde, würde sich seine Arbeit selbst erschweren. Ein anderer Professor betont die Notwendigkeit für die Doktorandinnen, die Entwicklung einer wissenschaftlichen Fragestellung zu erlernen, das Zeitmanagement bei der Durchführung eines Dissertationsprojektes zu üben und sich die grundlegenden wissenschaftlichen Arbeitstechniken anzueignen. Auch er ist skeptisch gegenüber einer weitergehenden Standardisierung. Ein anderer schlägt vor, die „Gelegenheitsstrukturen“ für die Doktorandinnen, insbesondere im Hinblick auf die Methodenausbildung, zu verbessern. Es fehle an professionalisierten Strukturen der Nachwuchsförderung, wie sie etwa Graduiertenkollegs böten. So wäre zum Beispiel eine einjährige Graduiertenförderung, nach der der Nachweis der Promotionsfähigkeit zu erbringen wäre, eine gute Möglichkeit, die Ausbildung der Doktorandinnen besser zu strukturieren. Für eine verstärkte Anbindung an Graduiertenkollegs plädierte auch ein zweiter Professor, der für sich selbst schon entsprechende Überle-gungen angestellt hat; allerdings habe er diese Pläne aufgrund von Zeitknappheit wieder verworfen. Ein dritter Professor schlägt ebenfalls eine stärkere Verschulung der Doktorandinnenausbildung nach dem amerikanischen Vorbild der *Masters*- und *PhD*-Pro-gramme vor, allerdings mit der Begründung, die Diplomandinnen seien zu alt und, gemes-sen daran, nicht ausreichend vorbereitet für die wissenschaftliche Arbeit. Noch ein anderer erklärt, dass er gerne die Kooperation mit einer anderen Abteilung in der Ausbildung des

wissenschaftlichen Nachwuchses ausbauen würde. Ein Professor spricht sich schließlich dafür aus, die bestehenden Strukturen, wie etwa die Nachwuchsinitiative, auszubauen und zu unterstützen. Wenn es Überschneidungen bei den Interessen der Promovierenden gäbe, erschiene es sinnvoll, in diesem Rahmen Methodenseminare durchzuführen. Generell sollte überlegt werden, wie interne und externe Angebote für die Promovierenden im Hause verbessert werden könnten. Sinnvoll wäre es auch, den von Erfahrungsaustausch unter den Promovierenden, die sich in verschiedenen Stadien ihrer Doktorarbeit befinden, zu verbessern. Der weitestgehende Reformvorschlag bezieht sich schließlich auf die Organisation der Ausbildung: Diese könnte in manchen Fällen analog zur dualen Berufsausbildung angelegt werden. Hier sei die Kooperation mit der Privatwirtschaft wünschenswert, und es könnten Diplom- und Dissertationsthemen gemeinsam entwickelt werden. Die Doktorandinnen wären dann zum Teil als Assistenten in Betrieben beschäftigt. Als mögliche Kooperationspartner werden zwei große Berliner Firmen genannt.

3.5 Die Beurteilung der Nachwuchsförderung am WZB

Befragt nach den Besonderheiten der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses am WZB heben die meisten Professorinnen vier Komplexe hervor:

Zunächst würde den Doktorandinnen am WZB eine besondere Verbindung zwischen der Arbeit an der Dissertation und der Mitarbeit in Forschungsprojekten geboten. Lernen würden die Doktorandinnen dabei automatisch im Zuge ihrer Integration in die Forschungsprojekte bzw. in die Abteilungen. Des Weiteren biete das WZB besonders den Nachwuchswissenschaftlerinnen einmalige Möglichkeiten der Integration in zum Teil internationale wissenschaftliche Netzwerke. Dabei nehme das WZB eine Zwischenstellung zwischen den Universitäten und der außeruniversitären Forschung ein. Es wäre wünschenswert, diese Stärke des WZB weiter auszubauen, zum Beispiel durch eine Beteiligung an oder den Aufbau von Graduiertenkollegs gemeinsam mit den (Berliner) Universitäten. Schließlich würde am WZB generell großer Wert auf Interdisziplinarität und Empirie gelegt, und der Praxisbezug sei relativ deutlich ausgeprägt. Hierdurch würde der Innovationsgrad der Forschungsarbeiten im Gegensatz zu denen an den Universitäten deutlich erhöht. Davon profitierten die Nachwuchswissenschaftlerinnen, nicht zuletzt auch deswegen, weil die Reputation des WZB entsprechend hoch sei. Zu guter Letzt biete die Ressourcenausstattung am WZB den Nachwuchswissenschaftlerinnen optimale Bedingungen. Wie weiter oben schon angedeutet profitierten Doktorandinnen oftmals von Reisemitteln sowie von Mitteln zur Anschaffung von Literatur, grundsätzlich aber vom Zugang zur Infrastrukturausstattung im Hause (Arbeitsplatz, Computer, Arbeitsmaterial, Kopiermöglichkeiten, Zugang zu Dienstleistungen etc.).

Aber einige Professorinnen nennen auch Nachteile: Der Arbeitszusammenhang in der Projektarbeit könnte sich dann negativ auswirken, wenn sich die Doktorandinnen überfordert fühlen oder sich zu verzetteln drohten. In diesem Fall sollten die Doktorandinnen von sich aus um Hilfe und Beratung bitten. Zudem sei das WZB nur ein „Durchlaufer-

hitzer“, und die wenigsten Doktorandinnen hätten die Chance, nach ihrer Promotion am WZB eine Stelle zu bekommen.

Des weiteren wollten wir wissen, wie die Direktorinnen selbst die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, wie sie am WZB betrieben wird, einschätzen. Da es kein übergreifendes Programm zur Nachwuchsförderung bzw. nur Fragmente eines solchen gibt, spiegeln die Antworten zum Teil die eigenen Einstellungen zur Bedeutung der Nachwuchsförderung und nur zum Teil die enttäuschten Erwartungen, die an das Institut gestellt wurden, wider. Die meisten Professorinnen betrachten die Nachwuchsausbildung ganz selbstverständlich als einen Teil ihrer Aufgaben und räumen ihr in den meisten Fällen auch eine besondere Bedeutung ein. Die Wirksamkeit einer WZB-internen Institutionalisierung einer Nachwuchsförderung beurteilen die meisten eher skeptisch. Zwar würde auf Institutsebene oft die Wichtigkeit der Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses betont – was aber darunter zu verstehen sei, bliebe unklar. Die Empfehlungen, die der Wissenschaftliche Rat 1994 zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verabschiedet hat, werden von keinem Professor genannt, und auch dem Frauenförderungsprogramm wird nur von einem Professor eine gewisse Bedeutung beigemessen. Erneut wird bemängelt, dass die Ausbildung von Doktorandinnen nicht als Leistungskriterium anerkannt wird und dass zudem die „Produktion“ wissenschaftlichen Nachwuchses im WZB, abgesehen von einer kurzen Erwähnung der abgeschlossenen Dissertationen in den WZB-Mitteilungen, nicht sichtbar genug sei.

Andererseits betonen die meisten Professorinnen, selbst einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in ihrem Forschungsgebiet zu leisten. Die Informationen über den Verbleib der Doktorandinnen bzw. der Ehemaligen aus unserer Befragung haben zeigen, dass es den Abteilungen des WZB gelingt, gute Nachwuchswissenschaftlerinnen in den entsprechenden *scientific communities* zu plazieren. Häufig kämen aber auch interne Karrieren vor, bei denen die Nachwuchswissenschaftlerinnen entweder schon als Hilfskräfte oder Diplomandinnen bzw. als Doktorandinnen bei einem bestimmten Professor gearbeitet hätten und dann zum Teil bis zur Habilitation mit dem Professor kooperieren würden.

Schließlich wollten wir wissen, ob und inwiefern die Professorinnen dazu bereit wären, die Initiative der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB zu unterstützen. Von der Mehrheit der befragten Professorinnen wird die Initiative begrüßt; zum Teil wird Unterstützung zugesichert. Aber es werden auch kritische Stimmen laut: Ein Professor betont, dass Gremienarbeit in der Regel unbeliebt sei, weil sie wenig Erfolg versprechend und zeitintensiv sei. Zudem seien die Probleme besser in den Abteilungen zu lösen. Ein klares „Nein zu „WZB-Doktorandinnen“ wird von einem Professor formuliert. Dieser mahnt, die Spielregeln für alle Doktorandinnen, ob an der Universität oder am WZB, gleich zu gestalten und den WZB-Doktorandinnen nicht noch mehr Vorteile einzuräumen, als sie aufgrund ihrer besonderen Situation (Integration in Forschungsprojekte) schon hätten. Andere Professorinnen nennen als Aktivitäten, die sie unterstützen würden, den Einsatz für die Beibehaltung des Frauenförderungsprogramms, die Schaffung eines auch durch Drittmittel finanzierten Stellenpools für Doktorandinnen, die Organisation methodischer und theoretischer Weiter-

lenpools für Doktorandinnen, die Organisation methodischer und theoretischer Weiterbildungsveranstaltungen und den Ausbau der Netzwerke mit der Privatwirtschaft.

3.6 Die eigenen Erfahrungen der Professorinnen mit dem Promovieren

Abschließend interessierten uns die persönlichen Erfahrungen der Professorinnen mit ihrer eigenen Promotionsphase. In den meisten Fällen liegt die Promotion mehrere Jahrzehnte zurück: Ein Teil der Befragten wurde Ende der sechziger Jahre promoviert, ein anderer Teil in den siebziger Jahren. Die Hälfte der Befragten hat die Promotion in einem Alter unter dreißig Jahren abgeschlossen, und die meisten waren zu diesem Zeitpunkt verheiratet und in der Familiengründungsphase oder hatten bereits Kinder. In der Dauer der Promotionsphase ist die Varianz größer und schwankt zwischen einem und fünf Jahren. Die Promotionsdauer war aber in der Regel durch die jeweilige Arbeits- und Familiensituation bedingt. Die meisten Professorinnen waren in ihrer Promotionsphase an einer Universität oder an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung in Deutschland als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder Assistent beschäftigt. Drei der Befragten geben an, sich während ihrer Promotion sehr gut betreut gefühlt zu haben; zwei geben an, keinen weitergehenden Betreuungsbedarf gehabt zu haben. Drei andere hätten gerne mehr Hilfestellung bekommen, einer von ihnen im Sinne einer „kritisch-kontrollierenden Instanz“. Der emotionale Zwiespalt, den die Promotion für die Doktorandinnen mit sich bringt, dürfte den meisten Direktorinnen bewusst sein. Die Mehrzahl der Befragten empfanden diese Lebensphase als sehr kreativ, aber gleichzeitig als entbehrungsreich. Ein Teil der Direktorinnen gibt an, dass diese Zeit zudem eine spannende Phase gewesen sei, die zuweilen auch Spaß gemacht habe; ein anderer Teil betont, dass es eine „fürchterliche“ oder „sehr schwierige“ Zeit gewesen sei, und eine der befragten Personen erklärt, dass sie „nie wieder eine Doktorarbeit schreiben“ wollte.

Die meisten Professorinnen haben einen freundschaftlichen Kontakt zu ihren Doktorvätern aufrechterhalten. Wenn es nach der Promotion auch nur vereinzelt zu Kooperationen kam, so scheint doch die Beziehung zum ehemaligen Betreuer zumindest im Hinblick auf Beratung und „stille Förderung“ wichtig geblieben zu sein. Immerhin hat in der Mehrzahl der Fälle der Doktorvater die Befragten zur Habilitation ermutigt, war zum Teil am Verfahren beteiligt und hat in einem Fall sogar ein konkretes Angebot zur weiteren Förderung gemacht. Insgesamt lassen sich die Äußerungen so interpretieren, dass die Beziehungen zwischen Doktorandinnen und den Doktorvätern selten nur funktional waren: In vielen Äußerungen spiegeln sich persönliches Engagement bzw. enttäuschte oder erfüllte Hoffnungen, Dankbarkeit oder Respekt wider.

Die meisten Professorinnen beurteilen die Situation am WZB für Nachwuchswissenschaftlerinnen als günstiger als die Bedingungen, unter denen sie selbst promoviert haben. Hier

sei etwa die Integration in Projektzusammenhänge gewährleistet, was bei ihnen nicht unbedingt der Fall gewesen sei. Zudem sei die Chancendichte der Kommunikation mit Experten am WZB sehr viel größer, und die Infrastruktur und die technischen Voraussetzungen böten erhebliche Vorteile. Zwei Professorinnen meinen außerdem, dass in der heutigen Zeit die Welt übersichtlicher sei; es sei deutlicher, was wichtig und was unwichtig ist, und die Gefahr, sich zu verzetteln – genannt wird das Beispiel der 68er-Bewegung – sei heute nicht mehr in dem gleichen Maße gegeben. Damals habe man „die Welt verändern“ wollen, heute wolle das gar keiner mehr. Die Doktorandinnen seien zielgerichteter und karriereorientierter. Von daher müsste auch das Problem mitbedacht werden, dass die Spezialisierung nicht zum Verlust des Verstehens übergreifender Zusammenhänge führen dürfe.

Drei Direktorinnen räumen ein, dass es für die heutigen Doktorandinnen sehr viel schwieriger sei, sich im Wissenschaftssystem zu behaupten. Dies liege, so einer der Befragten, an der zunehmenden Ausdifferenzierung der Fächer und an der Tatsache, dass die technischen Möglichkeiten auch höhere Anforderungen an die Promovierenden stellten. Heute müssten Doktorandinnen mehr wissen. Zudem sei die Konkurrenz zwischen denjenigen, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren, erheblich größer als früher. Eine andere Person betont, dass sich die Beschäftigungssituation für Wissenschaftlerinnen heutzutage dramatisch verschlechtert habe und dass aufgrund der Schrumpfung des wissenschaftlichen Mittelbaus an den Universitäten ihre beruflichen Perspektiven äußerst begrenzt seien. Von daher könne man den Doktorandinnen nicht mehr guten Gewissens zu einer akademischen Karriere raten. Ein Teufelskreis ergebe sich nicht zuletzt daraus, dass die „Verwertungsbedingungen“ für die intellektuellen Anstrengungen heute wesentlich schlechter seien und dass dies eine Zurückhaltung gegenüber einem pragmatischen Vorgehen bei der Anfertigung der Dissertation zur Folge habe. Eine einheitliche optimistische Auffassung über die Zukunftsperspektiven für heutige Nachwuchswissenschaftlerinnen wird also von den Befragten nicht formuliert.

4. Diskussion: Zwischen Effizienzerwartung und Selbstbestimmung: Problemlagen der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB

Die abschließende Diskussion begnügt sich natürlich nicht damit, der Auffassung der Mehrzahl der Direktorinnen von der relativen Privilegierung der WZB-Doktorandinnen zu folgen. Die Gegenüberstellung der Aussagen beider Gruppen, Doktorandinnen und Direktorinnen, zeigt vielmehr, dass, auch wenn die WZB-Doktorandinnen im Vergleich zu Doktorandinnen ohne institutionelle Einbindung relativ privilegiert erscheinen, sie dennoch mit einer Reihe von Problemen zu kämpfen haben, die von den Direktorinnen anscheinend gar nicht wahrgenommen oder unterschätzt werden. Diese Probleme, die durch eine bessere inhaltliche und formale Reorganisation des Promotionsprozesses vermindert werden könnten, sollen im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

4.1 Das „Grandiositätssyndrom“ als Grundproblem

Wie die Befragungen gezeigt haben, bietet die Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB hinsichtlich der Vertragsformen, der Einkommen und der Arbeitssituation ein gemischtes Bild. Typische Merkmale dürften aber die folgenden sein, die die Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB von anderen Doktorandinnen unterscheiden: Fast alle Promovierenden sind in den wissenschaftlichen Kontext ihrer Abteilungen eingebunden, wo sie sich in mehr oder weniger hohem Maße an den wissenschaftlichen Diskussionen beteiligen und in der Regel den professionellen Forschungsprozeß in der Praxis kennen lernen. Dabei profitieren sie in den meisten Fällen zumindest indirekt auch von der Einbindung der Abteilungsmitglieder in die verschiedensten Forschungsnetzwerke. Zudem ist die Abteilung gleichzeitig die wissenschaftliche Bezugsgruppe für die meisten Doktorandinnen, sofern diese nicht (zusätzlich) in andere Kontexte, wie etwa Kolloquien (Graduiertenkollegs), Netzwerke von Nachwuchswissenschaftlerinnen (wie sie die Stiftungen pflegen) eingebunden sind. Dies bedeutet, dass die Promovierenden einen großen Teil der Fachgespräche mit Wissenschaftlerinnen führen, die in der Regel einen höheren professionellen Status innehaben als sie selbst, und dass damit die Ansprüche an die eigenen Leistungen in einer Weise steigen, die die Nachwuchswissenschaftlerinnen zumindest phasenweise überfordern dürfte. Von einem Direktor wird dieses Problem so benannt, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen „Grandiositätsansprüche“ hätten, die es zu relativieren gelte. Andere Direktorinnen formulieren, selbst überdurchschnittliche Erwartungen an die Arbeiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu haben. Hiermit soll deutlich gemacht werden: Doktorandinnen am WZB haben zum Teil beste Bedingungen, um hervorragende Dissertationen zu schreiben, aber selbst diejenigen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die am besten in den Forschungskontext integriert sind, leiden zeitweise an den hoch gesteckten Erwartungen. Dieses Problem wird bisher jedoch vereinzelt wahrgenommen. Die große Resonanz, die die Gründung der Initiative der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB im Herbst 1999 hatte, und die Gespräche, die Doktorandinnen untereinander führen, haben diese Vermutung nur bestätigt.

4.2 Die Heterogenität der Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen

Von dieser Vorbedingung abgesehen lassen sich zwei typische Gruppen von Nachwuchswissenschaftlerinnen identifizieren: die Projektmitarbeiterinnen und die *free lancer*.

Über die Hälfte der Nachwuchswissenschaftlerinnen (57 Prozent) ist in Forschungsprojekte eingebunden, wo von ihnen ein Beitrag zur Forschungsarbeit erwartet wird, der eher selten mit der Arbeit an der Dissertation identisch ist. So viele Chancen die Mitarbeit in einem vorstrukturierten Forschungsprojekt auch bietet – diese Konstellation birgt neben den oben bereits genannten auch Probleme im Hinblick auf die zeitliche Vereinbarung von Dissertation und Projektmitarbeit. Das „Vereinbarkeitsproblem“ war schon eines der Hauptthemen der ersten Untersuchung von 1992, und es ist nach wie vor ein typisches Problem und betrifft die Mehrzahl der Doktorandinnen am WZB. Ein weiteres, eng damit verknüpftes Problem besteht in der „kontinuierlichen Prekarität“: Obwohl in der Regel mehrjährige Ge-

samtvertragsdauern erreicht werden, steht die Weiterbeschäftigung der betroffenen Personengruppe unter einem ständigen Finanzierungsvorbehalt. Anstatt ihre Energie auf die Projektarbeit und Dissertation konzentrieren zu können, ist der Arbeitsalltag oftmals geprägt von der Sorge um die nächste Vertragsverlängerung.

Das Problempotential bei den *free lancern*, die nicht in einen Projektzusammenhang integriert sind, ist zum Teil zwar anders gelagert, aber nicht minder relevant: Anders als die Projektmitarbeiterinnen sind sie nicht in einen Forschungskontext integriert, in dem sie lernen und produzieren. Allerdings beteiligen sie sich ebenso, zum Teil sogar in höherem Maße, am Leben der Abteilung und des Instituts und an der Gremienarbeit. Das „frei schwabende“ Schaffen bietet den Promovierenden zwar mehr Freiheit und Zeit für die eigene Arbeit, lässt aber den zum Teil recht produktiven und förderlichen Arbeitszusammenhang vermissen. Die Arbeit am Dissertationsprojekt ist daher nicht von außen strukturiert; die Nachwuchswissenschaftlerinnen sind vielmehr auf Selbstorganisation und selbstständiges Arbeiten verwiesen, was von einigen als Grund für eine Promotionsdauer von über drei Jahren angeführt wird. Die Chancen auf Anschlussprojekte, Vertragsverlängerungen, aber auch Publikationen etc. sowie auf die Einbindung in Forschungsnetzwerke sind hier erfahrungsgemäß geringer, und oftmals werden die frei schaffenden Doktorandinnen in die Arbeitslosigkeit oder in prekäre Beschäftigungsverhältnisse entlassen, bevor sie ihre Arbeit abschließen können.

Zwischen diesen beiden Extremformen lassen sich noch andere Problemlagen verorten, die beide Beschäftigtengruppen ähnlich betreffen können. Im Folgenden sollen die typischen Probleme benannt werden.

4.3 Mehrfachbeschäftigung und Zeitmanagement

Rund drei Viertel der Promovierenden am WZB haben nur eine halbe Stelle, geben aber an, Vollzeit zu arbeiten. Dabei wurde deutlich, dass im Gesamtdurchschnitt nicht einmal die Hälfte der tatsächlichen Arbeitszeit für die Dissertation verwendet wird, und dies gilt nicht nur für die Projektmitarbeiterinnen. An den Universitäten ist es gang und gäbe, dass auch teilzeitbeschäftigte Wissenschaftlerinnen in der Regel Vollzeit arbeiten, und anscheinend gilt dies auch für die Doktorandinnen am WZB, selbst wenn diese keine expliziten Lehr- oder Abteilungsverpflichtungen haben. Die Studie belegt erstmals ganz deutlich, dass die Arbeitszeit – auch der Doktorandinnen am WZB – nicht ausschließlich für die Dissertation verwendet wird, sondern auch für Tätigkeiten, die zur Weiterqualifikation zählen (Aufbau von Netzwerken, Publizieren, Verfassen von Konferenzbeiträgen), der Verbesserung der Einkommenssituation und dem Engagement am Institut dienen, das von einigen Direktoren als wünschenswert betrachtet wird. Hinter diesen Sonderbelastungen, die zum Teil als „Verzettelung“ betrachtet werden, steckt ein ganzes Konglomerat von Aktivitäten, die im Hinblick auf die spätere Laufbahn oder auf die demokratische Partizipation an der Arbeitsumwelt legitim erscheinen.

Einige Professorinnen haben erkannt, dass die wissenschaftlichen Karrierechancen der Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgrund der Arbeitsmarktsituation und der Haushaltseinsparungen heutzutage sehr viel schlechter sind. Vermutlich befürwortet die Mehrheit der Professorinnen aus diesem Grunde die Integration der Nachwuchswissenschaftlerinnen in wissenschaftliche Netzwerke und die Publikation von Zeitschriftenartikeln und Diskussionspapieren. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen sehen sich also mit Erwartungen konfrontiert, die nicht immer explizit gemacht werden, und sie reproduzieren diese Erwartungen auch selbst, meist aus der Befürchtung heraus, nach Ablauf des WZB-Vertrages - schlecht positioniert zu sein. Aus diesem Grunde übernehmen die Nachwuchswissenschaftlerinnen auch Lehraufträge oder schreiben Forschungsanträge, obwohl sie und auch die Professorinnen dies nicht für „unbedingt notwendig“ halten. Von den impliziten Erwartungen abgesehen ist diese akademische Mehrfachbeschäftigung dem akademischen Produktionsprozess inhärent und wird daher – ganz folgerichtig – auch von vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen während ihres Promotionsprozesses erlernt. Hier liegt auch ein Teil der Selbstbestimmung begründet, die ein grundlegendes Merkmal des wissenschaftlichen Arbeitens darstellt. Die Mehrfachbeschäftigung ist zeitintensiver als die bloße Konzentration auf das Dissertationsprojekt und führt natürlich zu einer Verlängerung der Promotionsprozesse. Ein Zielkonflikt wird hierbei also deutlich: Zum einen wird die Promotionsdauer auf höchstens drei Jahre angesetzt, zum anderen wird eine umfassende und integrierte Qualifizierung praktiziert und erwartet. Diesen Zielkonflikt aufzulösen, ist neben der Reduzierung überhöhter Ansprüche und der Ungleichbehandlung der verschiedenen Gruppen von Nachwuchswissenschaftlerinnen das dritte und vielleicht das wichtigste Anliegen der Initiative der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB.

4.4 Alles hat einmal ein Ende – Vertragslaufzeiten

Mit dem Management und der Verteilung der Wochenarbeitszeit ist natürlich die Frage nach der Laufzeit der Verträge eng verknüpft. Zunächst einmal ist festzustellen, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen wohl zu den besten Beispielen für eine „Ökonomie der prekären Beschäftigung“ zählen, was die Stückelung der Arbeitsverträge anbelangt. Trotz der Vielzahl und der zum Teil kurzen Laufzeit der Einzelverträge kommen dennoch, insbesondere bei den Projektmitarbeiterinnen relativ lange Vertragslaufzeiten zustande. Grundätzliche Probleme können sich daraus nur ergeben, wenn die Erstvertragsregelung, nach der die Laufzeit des ersten Anstellungsvertrages nicht unter das Hochschulrahmengesetz fällt, nicht beachtet wird und die maximale Beschäftigungsduer später dann nicht ausgeschöpft werden kann. Ein weiterer Nachteil liegt darin, dass sich die Projektmitarbeiterinnen immer wieder Bewerbungsverfahren unterziehen müssen oder durch das Schreiben von Forschungsanträgen (was, wie deutlich wurde, allgemein abgelehnt, aber dennoch praktiziert wird) von ihrer eigentlichen Arbeit abgehalten werden. Trotz dieser Probleme sind die – meist langjährig beschäftigten – Projektmitarbeiterinnen in einem höheren Maße als die *free lancer* zuversichtlich, zum Vertragsende auch ihre Dissertationen fertig stellen zu können.

Die *free lancer*-Doktorandinnen haben zwar in der Regel von vornherein eine Dreijahresperspektive, sie haben aber dafür nicht die Möglichkeit der Verlängerung: Die Doktorandinnenstellen und Stipendien laufen nach drei Jahren ultimativ aus. Bei einem Teil der Beschäftigten bildet die Beschäftigung im Doktorandinnenprogramm eine Anschlussphase an die Beschäftigung als studentische Hilfskraft oder wissenschaftlicher Mitarbeiter einer Abteilung. Viele Doktorandinnen können nicht auf die Unterstützung durch einen Direktor zählen, da sie nicht (mehr) an eine Abteilung angebunden sind. Sie sind dann auf Hilfskonstruktionen angewiesen, die bisher zum Teil über kurzfristig dem WZB zugewiesene Restmittel des Hochschulsonderprogramms bereitgestellt werden konnten. Mit dem Auslaufen des letzten Programms entfällt diese bisher komfortabelste Lösung. In einigen Fällen waren die Doktorandinnen – in der Mehrzahl Frauen – auf das Arbeitslosengeld angewiesen, das in Folge der jahrelangen Teilzeitbeschäftigung und niedrigeren Gehaltsklasse sehr gering ausfällt und kaum für den Lebensunterhalt reicht.¹² Aber auch die Beantragung von Mitteln der Abschlussförderung aus der Nachwuchsförderung der Berliner Universitäten bedeutet einen finanziellen Einbruch, weil von dem niedrigeren Nettobetrag auch noch die Krankenversicherungsbeiträge zu bezahlen sind. Teilweise stellt sich die Lage für Doktorandinnen aus dem Frauenförderungsprogramm des WZB also prekär dar.

Aber noch ein weiterer Aspekt sollte im Hinblick auf die Arbeitsökonomie mitbedacht werden. Zwar ist die Tatsache, dass die Doktorandinnen mit ihren Dissertationsthemen zufrieden sind, allgemein positiv zu bewerten. Allerdings hat die Hälfte der Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Themen selbst entwickelt; nur etwa ein Drittel gibt an, das Thema aus einem vorangegangenen Projektzusammenhang abgeleitet zu haben. Von den Direktorinnen wird dies als eine idealtypische Situation betrachtet, die auch zu Synergieeffekten führe – in der Realität zeigt sich dagegen, dass dies nur auf eine Minderheit zutrifft und die quasi-automatische Integration von Dissertations- und Abteilungsprojekt nur in wenigen Fällen gegeben ist.

Immerhin geben die meisten Doktorandinnen an, für ihre Dissertation die gleichen theoretischen Ansätze und ähnliche Methoden wie die Projektmitarbeiterinnen in der Abteilung zu verwenden. Dieses Verhalten lässt darauf schließen, dass die Doktorandinnen sich mit der Entwicklung eigener methodischer Zugänge zunächst überfordert fühlen, letztendlich aber aufgrund der Erwartungen, die sie selbst an ihre Arbeit stellen, kreativ werden. Die Aneignung zusätzlicher, eigener methodischer Zugänge scheint jedoch die Regel zu sein und führt in nicht wenigen Fällen auch zu einer Bereicherung des Methodenkanons der Abteilungen. Die Tatsache, dass die Doktorandinnen zusätzliche oder ganz eigene Daten erheben, erscheint folgerichtig, auch wenn die Mehrheit der Professorinnen aus zeitökonomischen Gründen die Nutzung der Projektdaten für die Dissertation befürworten. Dies ist vermutlich damit zu erklären, dass bestenfalls empirische Varianten des gleichen, im Pro-

¹² Zwar gibt nur ein Direktor an, dass in seiner Abteilung Doktorandinnen in die Arbeitslosigkeit entlassen würden; allerdings ist die Gesamtzahl solcher Fälle durch unsere Befragung nicht erfasst. Der Initiative der Nachwuchswissenschaftlerinnen sind mehrere Fälle von Arbeitslosigkeit aus verschiedenen Bereichen bekannt. Eine korrekte Erfassung des Umfangs dieser Problemgruppe kann nur durch eine offizielle Erhebung im Rahmen einer systematischen Evaluierung von Seiten des WZB gewährleistet werden.

jekt beforschten Untersuchungsgegenstandes untersucht werden. In den seltensten Fällen ist die Fragestellung des Projekts mit der Fragestellung der Dissertation identisch, so dass die Erhebung von eigenen Daten zwangsläufig notwendig wird. Die erwartete Arbeits- und Zeitersparnis durch die Einbindung in Projektzusammenhänge erweist sich also in den meisten Fällen als eine Illusion.

Aus der Befragung der Nachwuchswissenschaftlerinnen wie auch der Professorinnen ist den meisten Beteiligten bewusst, dass das Promovieren normalerweise, unabhängig von der Vertragsform, länger dauert als drei Jahre. Allerdings scheint kein Konsens darüber zu bestehen, dass eine Promotionsdauer von bis zu vier Jahren inzwischen die Regel ist und sich aus den oben bereits angedeuteten Gründen ergibt. Doktorandinnen und Direktorinnen sind sich allein darin einig, dass eine unzureichende Planung des Promotionsprozesses und persönliche Gründe zu Verzögerungen führen können. Die Doktorandinnen nennen außerdem eine unzureichende Betreuung und zu kurze Vertragslaufzeiten als Gründe.

4.5 Ressourcenausstattung: Verteilungsprobleme und relative Deprivation

Im Allgemeinen ist die Ressourcenausstattung der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB sehr gut und wird auch entsprechend positiv bewertet. Allerdings ist die Verteilung der eher kostenintensiven Ressourcen (Reisemittel) ungleich; zumindest ist hier eine gewisse Unzufriedenheit festzustellen. Dies betrifft insbesondere die Finanzierung von Workshops und Summer Schools, an denen schon die meisten Nachwuchswissenschaftlerinnen teilgenommen haben: Ein Viertel der Befragten war unzufrieden mit der Finanzierung. Die Direktorinnen räumen dieser Form der fachlichen Weiterbildung mehrheitlich einen hohen Stellenwert ein; vereinzelt wird aber auch von ihnen das Problem der Finanzierung benannt. In vielen Abteilungen findet eine Gleichbehandlung von Doktorandinnen und Mitarbeiterinnen im Hinblick auf das Budget statt: Die Doktorandinnen verfügen über die gleichen Ressourcen für Telefon, Literaturbeschaffung, Reisemittel wie die promovierten Projektmitarbeiterinnen. Dies ist eine vorteilhafte Regelung für die betreffenden Doktorandinnen; allerdings sind diejenigen Doktorandinnen, die entweder nicht an Abteilungen gebunden sind oder von ihren Abteilungsleiterinnen anders behandelt werden, dementsprechend benachteiligt. Dieses Problem wirft die Frage auf, auf welche Weise zwischen Doktorandinnen, die in unterschiedlichen Kontexten beschäftigt sind, ein Ausgleich geschaffen werden kann. Schließlich sollte noch das „Aussteiger-Problem“ mitbedacht werden, denn eine gute Ressourcenausstattung ist natürlich an die Beschäftigung im WZB gebunden. Mit Ablauf der Verträge muss in der Regel der Arbeitsplatz geräumt werden, und oftmals haben die Doktorandinnen – nicht zuletzt aus Kostengründen – zu Hause keinen Arbeitsplatz zur Verfügung. In vielen Fällen kumuliert das Problem der Arbeitslosigkeit dann mit dem Verlust des Arbeitsplatzes und der sozialen Einbindung. Dieses Problem wurde bisher ad hoc und selektiv gelöst, und die Personenabhängigkeit ist gerade bei diesen informellen Regelungen sehr hoch. Für dieses Problem eine angemessene Lösung zu entwickeln, würde nicht nur die Verteilungsgerechtigkeit zwischen den verschiedenen Personengruppen erhöhen, sondern auch ein (noch) sorgenfreieres und damit effektiveres Promovieren ermöglichen.

4.6 „Die richtige Mischung aus Freiheit und Kontrolle“ – die Betreuung

Am WZB werden von den Befragten Professorinnen wie auch den Nachwuchswissenschaftlerinnen als wichtigste Gesprächspartnerinnen die Betreuerinnen und andere Doktorandinnen genannt. Eine untergeordnete Rolle spielen hingegen Projektleiterinnen und Abteilungsdirektorinnen, sofern diese nicht als Erstgutachterinnen fungieren. Hier besteht eine Diskrepanz zu den Meinungen der befragten Direktorinnen, die – mit einer Ausnahme – befinden, dass die Betreuung der Doktorandinnen grundsätzlich auch durch die Projektleiterinnen und Direktorinnen gewährleistet sein sollte. Die Angabe, dass sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Gesprächen mit anderen Doktorandinnen und ihren Betreuerinnen die meisten Anregungen erhoffen, mag diese Ansprüche entlasten: Vielleicht eignen sich die Projektleiterinnen und Direktorinnen aufgrund ihres knappen Zeitbudgets und ihrer Zuständigkeit für eine Vielfalt von Aufgaben nicht am besten für eine kontinuierliche und nachhaltige Betreuung. Dies mag insofern problematisch sein, als den Abteilungsdirektorinnen dennoch zumindest in personalpolitischen Fragen eine Verantwortlichkeit zukommt.

Eine passive Unterstützung sollte jedoch zumindest von den Kolleginnen in den Abteilungen erwartet werden können. In der Tat werden Nachwuchswissenschaftlerinnen vor allem durch Literaturhinweise und Abteilungspräsentationen aktiv unterstützt, was auch positiv bewertet wird. Erstaunlich ist die Tatsache, dass die Anbindung an die Abteilung zwar insgesamt positiv bewertet wird, aber nur 44 Prozent angeben, durch die Abteilungsintegration auch motiviert zu werden. Immerhin die Hälfte der Befragten gibt an, in Methodenfragen kompetente Ansprechpartnerinnen in der Abteilung zu finden. Die Vermittlung von Methoden und die Diskussion von Anwendungsproblemen kann vermutlich nicht allein durch die Abteilungen, sondern viel besser abteilungsübergreifend gewährleistet werden. Ein individuelles und eigeninitiatives Vorgehen bei der Kontaktaufnahme mit Methodenexperten wird selbstverständlich praktiziert, setzt aber ein Selbstverständnis und -bewusstsein der Promovierenden voraus. Die Vermittlung von Methodenkenntnissen zu verstärken und die im Hause vorhandene Kompetenz besser zu nutzen, ist daher ein Ziel der wissenschaftlichen Werkstatt, die von Seiten der Geschäftsleitung des WZB bisher auch schon finanziell und ideell unterstützt wird. Die Erfüllung der „harten“ bzw. kontrollierbaren Kriterien der Betreuung, die von den Nachwuchswissenschaftlerinnen als Erwartungen formuliert wird, (regelmäßige Gespräche, Kommentierung von Entwürfen etc.) wäre vermutlich relativ leicht zu bewerkstelligen: Bereits jetzt verlangen Stipendiengeber regelmäßige Berichte und Gutachten über den Fortgang des Promotionsprozesses. Schwieriger zu erfüllen wären dagegen die „weiche“ Kriterien, die von den Doktorandinnen benannt werden, wie die „richtige Mischung aus Freiheit und Kontrolle“ in der Betreuung oder die gute „Chemie“ zwischen Betreuenden und Betreuten sowie die Pflege von Engagement und Motivation der Nachwuchswissenschaftlerinnen, kurz: das „Management“ der Promovierenden. Diese Kriterien zielen auf das Vertrauensverhältnis zwischen Betreuenden und Betreuten, und hier hat jeder Professor seinen eigenen Stil. Es wird auch weiterhin eine Frage der „Chemie“ sein (auf die die Nachwuchswissenschaftlerinnen keinen Einfluss haben), inwiefern sich Direktorinnen oder Mitarbeiterinnen für einzelne Doktorandinnen verwenden. Jede Koope-

ration unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen hat in dieser Hinsicht eine ausgleichende Wirkung und entlastet womöglich auch die Abteilungen und die Direktorinnen.

Die Initiative der Nachwuchswissenschaftlerinnen hat bisher versucht, durch die schon genannte wissenschaftliche Werkstatt, den Aufbau eines E-Mail-Verteilers und der Nachwuchswissenschaftlerinnen-Homepage diese Lücken zu schließen. Verschiedene Stellen im Hause (Beauftragte für Nachwuchsförderung beim Präsidenten, Datenverarbeitung) haben die Initiative in lobenswerter Weise in ihrer Arbeit unterstützt.

4.7 Übergänge in den wissenschaftlichen und den nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt

Der Eindruck, der sich aus unserer Befragung im Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen der WZB-Doktorandinnen ergibt, ist überwiegend positiv. Fast alle Nachwuchswissenschaftlerinnen, die während ihrer Tätigkeit am WZB promoviert haben, haben eine Beschäftigung, meist sogar in der Wissenschaft, gefunden. Und wie sich zudem gezeigt hat, finden viele Doktorandinnen nach der Promotion einen Arbeitsplatz als Führungskraft in politischen Institutionen und Verbänden sowie in der freien Wirtschaft. Allerdings haben wir nicht alle Ehemaligen befragen können, und zudem wissen wir wenig über die Bedingungen des Übergangs in andere Beschäftigungsverhältnisse.

Anscheinend sehen die Nachwuchswissenschaftlerinnen dem Abschied vom WZB weniger gelassen entgegen. Wie unsere Studie zeigt, schätzen viele Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Chancen auf dem nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt negativ ein. Warum das so ist, wäre wert, untersucht zu werden. Uns bleiben nur Vermutungen: Möglicherweise besteht im Hinblick auf die Einschätzung der Arbeitsmarktchancen ein starkes Gefälle zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in großen und gut in der *scientific community* plazierten Abteilungen beschäftigt sind, und solchen, die als *free lancer* in eher marginalisierten Positionen an ihrer Dissertation arbeiten, möglicherweise auch zwischen Männern und Frauen. Der Ausbau professioneller Netzwerke scheint in dieser Hinsicht besonders wichtig zu sein.

5. Ausblick: Effizienz und Selbstbestimmung in der Nachwuchsförderung

5.1 Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs als Organisationsziel

Die Gegenüberstellung der unterschiedlichen Positionen und Situationen führt zu der Frage, inwiefern die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in einer Organisation wie dem WZB überhaupt standardisiert werden soll und kann. Die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Universitäten, die für die Ausbildung zuständig sind, und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, denen keine formale

Ausbildungsfunktion zugeordnet wird, entspricht schon lange nicht mehr der Realität in den Forschungseinrichtungen. Hier beginnt eine zunehmende Anzahl junger Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre wissenschaftliche Karriere. Auch am WZB hat dies eine wachsende Zahl von Abteilungsleiterinnen und Professorinnen erkannt, und in anderen außeruniversitären Einrichtungen, wie etwa den Instituten der Max-Planck-Gesellschaft, wurde bereits explizit auf diese Tatsache reagiert, indem Nachwuchsgruppen, Kolloquien und Weiterbildungsveranstaltungen für Promovierende eingerichtet wurden. Die Berliner Universitäten halten, abgesehen von Graduiertenkollegs und vereinzelten gut funktionierenden Forschungskolloquien, in den Sozialwissenschaften nur ein sehr mageres Angebot für Promovierende bereit. Die Kontakte der Promovendinnen zu promovierten Wissenschaftlerinnen und der Austausch mit anderen Promovierenden beschränken sich auf Forschungskolloquien, die bestenfalls während des Semesters wöchentlich durchgeführt werden; der Arbeitsalltag der Promovierenden zeichnet sich aus durch weitgehende Isolation. Klassische Forschungskolloquien sind zudem darauf beschränkt, konkrete Forschungsprojekte, das heißt deren Design und Anlagen zu diskutieren. Theoretische oder methodische Weiterbildungen, grundsätzlichere inhaltliche oder gar wissenschaftstheoretische Diskussionen, wie sie im Forschungs- und Arbeitskontext des WZB stattfinden, haben hier meistens keinen Platz. Zudem fehlt es an den Berliner Universitäten nach langen Jahren der restriktiven Haushaltspolitik an der Grundversorgung mit wissenschaftlicher Infrastruktur. Das Promovieren unter den Bedingungen, wie sie derzeit an den Berliner Universitäten geboten werden, kann daher nicht als Maßstab gelten für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses am WZB.

Das WZB bietet im Gegensatz dazu den Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Einbindung in bestehende Strukturen und Forschungsprozesse, die ihrer intellektuellen und professionellen Entwicklung in hohem Maße zugute kommt. Gleichzeitig bieten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wie das WZB eine Fülle von Anregungen, Herausforderungen und Möglichkeiten, die die Nachwuchswissenschaftlerinnen vielfach in einen Dschungel von aufregenden Chancen verstrickt, der sich eher selten innerhalb von drei Jahren zu einer glatten Promotionskarriere ordnen lässt. Sich hier zurechtzufinden – die vielfältigen Chancen zu nutzen und gleichzeitig eine Promotion anzufertigen – bedarf der verstärkten Führung durch erfahrene „Sherpas“ des Wissenschaftsbetriebs.

Schließlich macht die finanzielle Ausstattung des WZB, die eine funktionierende Infrastruktur auf einem hohen Niveau gewährleistet, das Institut zu einem komfortablen und privilegierten Arbeitsplatz für die dort beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten, von denen die Nachwuchswissenschaftlerinnen in entsprechendem Maße profitieren. Diese Möglichkeiten noch gezielter *auch* für den wissenschaftlichen Nachwuchs einzusetzen, anstatt auf die Privilegierung der WZB-Doktorandinnen zu verweisen, sollte eines der Organisationsziele des WZB sein. Es wäre zudem zu überlegen, zu welchen Gelegenheiten Doktorandinnen der Berliner Universitäten zu Veranstaltungen eingeladen werden könnten bzw. die Universitäten als Co-Veranstalter von Weiterbildungsangeboten (Summer Schools, Seminaren etc.) auftreten könnten.

Eine Verbesserung der Nachwuchsförderung in einer Organisation wie dem WZB hat zunächst also das Ziel, die Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Hause zu strukturieren. Des Weiteren könnte ein stärkeres Engagement des WZB in der Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auch deren Einbindung in die Berliner Wissenschaftslandschaft erhöhen.

5.2 Für eine reflexive Regulierung des Promotionsprozesses

Die Frage ist also, inwiefern das WZB seinen Beitrag zur Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Sinne des effizienteren Mitteleinsatzes zunächst nach innen verbessern kann. Ansatzpunkte wurden benannt, wobei die grundsätzliche Frage nach der Standardisierung unterschiedlicher Vertragssituationen einer erneuten Diskussion bedarf.

Ein Grundkonflikt zwischen den Beteiligten dürfte hierbei mit der Frage verbunden sein, inwiefern allgemeinverbindliche Standards für die Qualifizierung der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte formuliert werden können. Während die Direktorinnen bzw. Projektleiterinnen als Arbeitgeberinnen zunächst an der Nutzung der Ressource Arbeitskraft interessiert sind, ist eines der legitimsten Anliegen der Projektmitarbeiterinnen ihre weiterführende Qualifizierung, die den (Markt-) Wert ihrer Arbeitskraft mittelfristig erhöht. Hierin liegt ein klassischer Interessenkonflikt, der sich schwerlich im Hinblick auf ein übergeordnetes Gemeinwohl – etwa die Produktion hochqualifizierter Nachwuchskräfte zur Reproduktion des jeweiligen Forschungsstranges – in allen Fällen auflösen lässt. Zudem sind auch die Interessen der Beteiligten in der jeweiligen konkreten Arbeitssituation recht unterschiedlich gelagert, so dass sich nicht alle Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Standardisierung und entsprechend alle Direktorinnen für die – bisher gültige - dezentrale Regulierung aussprechen würden. Im Interesse der Nachwuchswissenschaftlerinnen kann es etwa liegen, als ProjektmitarbeiterIn andere Aufgaben wahrzunehmen als DoktorandIn. Fähigkeiten, Interessen, Arbeitsweisen sind auch bei Nachwuchswissenschaftlerinnen sehr verschieden ausgeprägt.

Dennoch geht es in den meisten Fällen um das Ziel der Qualifizierung, die durch die wissenschaftliche Tätigkeit am WZB am Ende eines in der Regel mehrjährigen Zeitraums erreicht werden soll. Von daher könnten die Vereinbarung von Mindeststandards und die Setzung von Rahmenbedingungen für alle Beteiligten die Erwartungssicherheit und damit die Produktivität erhöhen. Die Vereinbarung von Richtlinien für die inhaltliche Abfolge von Prozessphasen und die Entwicklung einer Modellvereinbarung für die Vertragsgestaltung könnten helfen, die größten Unsicherheiten zu beseitigen. Die hier vorliegenden Ergebnisse sollen hierzu eine Anregung bieten.

5.3 Demokratie und Selbstbestimmung

Die Mitwirkung der Promovierenden an ihren Arbeitsbedingungen und an ihrem Arbeitsumfeld ist letztendlich Ausdruck der demokratischen und gesellschaftlichen Teilhabe am Arbeitsplatz. Der Wille dazu mag bei jungen Wissenschaftlerinnen schwach ausgeprägt sein, dennoch ist er, zumindest latent, vorhanden. Wie die (Neu-)Gründung der Initiative der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB im Herbst 1999 gezeigt hat, leistet das deutsche Wissenschaftssystem, auch am WZB, jedoch eher Individualisierung und Konkurrenzverhalten Vorschub, die die Selbstwahrnehmung als verantwortlich, kooperativ und eigeninitiativ handelndes Subjekt erschweren. Spontan fand sich eine relativ große Anzahl von Promovierenden zu den ersten Treffen ein; das Feedback zu dem Initialschreiben war durchweg positiv. Inzwischen ist eine ganze Reihe von Aktivitäten entstanden, die den spezifischen Bedürfnissen der Promovierenden entgegenkommt. Dazu gehören die Plena und Stammtische, die dazu dienen, Kontakte herzustellen und Probleme zu definieren, die die Agenda der Initiative bestimmen. Die selbstorganisierte wissenschaftliche Werkstatt geht auf spezifische, vor allem methodische Weiterbildungsbedarfe der Nachwuchswissenschaftlerinnen ein. Die Beteiligung an Gremiensitzungen erscheint im Hinblick auf den gegenseitigen Informationsbedarf zwischen Geschäftsleitung und Abteilungsleitungen und Nachwuchswissenschaftlerinnen selbstverständlich. Die Vernetzung über die Intranetseite und eine Mailingliste nach innen unterstützt den Austausch von Informationen über Stipendien, Stellenausschreibungen, hochschulpolitische Angelegenheiten und fachliche Probleme. Dieser systematische und umfassende Austausch von Informationen und die Verbesserung der Kommunikation haben zumindest bisher dazu geführt, dass eine verstärkte Kommunikation unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen in Gang gekommen ist. Insgesamt beteiligten sich an diesen Aktivitäten rund vierzig Personen mehr oder weniger regelmäßig. Über eine Vernetzung der Doktorandinnen untereinander verliert die bisher das individuelle professionelle Umfeld dominierende Orientierung und Anbindung an die Abteilungen oder einzelne Personen relativ an Bedeutung. Womöglich tritt hier auch eine Entlastung für diejenigen ein, die sich sonst für die Integration der Nachwuchswissenschaftlerinnen in die *scientific community* alleinig verantwortlich fühlten. Am wichtigsten scheint daran aber der Aspekt des „Empowerment“ – der Befähigung zum selbstbestimmten Handeln und der Stärkung der Selbstwahrnehmung – zu sein. Wenn von Seiten der Professorinnen eine starke Eigeninitiative bzw. ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein als Voraussetzung für die Entwicklung einer wissenschaftlichen Karriere gesehen wird, so müssen Möglichkeiten angeboten werden, ein entsprechendes Verhalten zu entwickeln, sofern diese nicht aufgrund der Persönlichkeitsstruktur gegeben ist. Alarmierend, wenn auch nicht überraschend, ist die Erkenntnis, dass die befragten Frauen mehrheitlich explizit keine wissenschaftliche Karriere anstreben. Die fehlende Identifikation mit dem professionellen Umfeld wird in vielen Fällen als Grund dafür benannt. Vermutlich ist es daher auch kein Zufall, dass die meisten der an den Aktivitäten der Initiative beteiligten Personen Frauen sind. Eine systematische und umfassende Nachwuchsförderung ist also gleichzeitig eine gute Förderung von Frauen in der Wissenschaft, wobei diese spezifische Programme zur Frauenförderung mittelfristig nicht ersetzen kann.

Die bessere (Selbst-)Wahrnehmung der Nachwuchswissenschaftlerinnen sollte jedoch von einer verstärkten Anerkennung der Nachwuchsförderung ergänzt werden. Die Einrichtung und Fortführung des Frauenförderungsprogramms ist ein wichtiger Aspekt dieser Anerkennung, aber er ist ausbaufähig. Die Unterstützung einzelner Aktivitäten von Seiten der Geschäftsleitung (wie etwa die Einladung von Referentinnen) ist ein gutes Signal. Die grundsätzliche Anerkennung der Tatsache, dass am WZB Nachwuchsförderung betrieben wird, sollte jedoch auch mit der Erarbeitung eines Konzeptes bestätigt werden, das sowohl inhaltliche als auch formale bzw. vertragliche Aspekte dieses Verhältnisses berücksichtigt. Dies muss nicht gleichbedeutend sein mit der umfassenden Formalisierung wie etwa in der beruflichen Ausbildung. Aber dass an den Hochschulabschluss in der akademischen Welt weitere Ausbildungsphasen anschließen, sollte entsprechend mit einer Vereinbarung über Mindeststandards der Beschäftigung und mit der Zuerkennung von Mitwirkungsrechten gewürdigt werden. Die Gruppe der nicht-promovierten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stellt die größte Beschäftigtengruppe am WZB. Die Anerkennung des dringenden Bedürfnisses nach Weiterqualifizierung ist nicht zuletzt ein Schritt in Richtung einer weiteren Demokratisierung des Wissenschaftsbetriebs.

Die genannten Fragen nach der Organisationsentwicklung, der Effektivierung und der Demokratisierung sind Fragen, die institutspolitisch entschieden bzw. ausgehandelt werden müssen. Die Voraussetzung dafür ist die Benennung der unterschiedlichen Interessen- und Problemlagen. Hierzu einen Beitrag geleistet zu haben, lag in unserer Absicht.

Anhang

- 1 Infoblatt der Initiative der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB
- 2 Vertragsformen der Nachwuchswissenschaftlerinnen am WZB
- 3 Empfehlungen der AG Doktorandinnen/Doktoranden des Wissenschaftlichen Rates 1994
- 4 Fragebogen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen
- 5 Leitfaden für die Befragung der Direktorinnen

Anhang 1

Infoblatt für neu eingestellte NachwuchswissenschaftlerInnen

Du bist neu am WZB als DoktorandIn, wissenschaftlicheR MitarbeiterIn oder studentische Hilfskraft? Du steckst also irgendwo zwischen Studienabschluss und Fertigstellung deiner Promotion? Du möchtest gerne Kontakte knüpfen, bist neugierig auf das WZB im Allgemeinen, aber auch darauf, welche Möglichkeiten es dir bietet? Dann interessiert dich bestimmt

die Nachwuchsinitiative am WZB.

Die Nachwuchsinitiative (kurz: NaWi-Ini) hat sich im Herbst 1999 konstituiert, um die Kontakte, den Info- und Erfahrungsaustausch unter den NaWis am WZB zu erhöhen, aber auch, um der Nachwuchsförderung am WZB eine stärkere Stimme zu verleihen und diesen Bereich im WZB zu verbessern. Zu den Aktivitäten der NaWi-Ini gehören die Vorbereitung einer empirischen Studie zur Situation der NaWis am WZB, die Organisation einer losen Seminarreihe ('wissenschaftliche Werkstatt'), in der theoretische und methodische Frage z. T. mit externen ReferentInnen diskutiert werden sollen, die Überarbeitung der 1994 vom Wissenschaftlichen Rat angenommenen 'Empfehlungen zur Nachwuchsförderung am WZB' sowie die Vertretung der Interessen der NaWis in den Gremien des Instituts.

Zur Infrastruktur unserer Initiative gehören:

- **der NaWi-Stammtisch:** Er bildet den gemütlichen Teil des Ganzen und soll dem Kennenlernen und dem informellen Austausch dienen. 'Jour fixe' ist der letzte Donnerstag im Monat, an dem wir uns abends in einer nahe gelegenen Gaststätte treffen (Ort und Zeit werden über E-Mail bekannt gegeben).
- **die elektronischen Anschluss- und Infomöglichkeiten:** Du kannst dich in den NaWi-E-Mail-Verteiler aufnehmen lassen, wodurch du alle 'NaWi-Nachrichten' erhältst (wie etwa über die Termine/Inhalte der wissenschaftlichen Werkstatt u. a.) und auch selbst Nachrichten verschicken kannst. Dafür wendest du dich bitte an Peter Rindfuß aus der DV (E-Mail 'rindfuss'). Darüber hinaus ist eine NaWi-Seite im WZB-Intranet in Vorbereitung.

Weiterführende Informationen:

- **Ansprechpartnerin für NachwuchswissenschaftlerInnen** beim Präsidenten ist Dagmar Simon (Referat für Forschungsplanung und -koordination). Auf Anregung der Initiative hat der WZB-Präsident der Institutionalisierung einer Ansprechpartnerin für WZB-NaWis im Dezember 1999 zugestimmt, und Dagmar Simon hat sich dankenswerterweise für diese Aufgabe bis auf weiteres zur Ver-

fügung gestellt. Sie nimmt vor allem Informations- und Koordinationsfunktionen wahr und ist darüber hinaus Ansprechpartnerin in Fragen hinsichtlich der Förderungsmöglichkeiten von NachwuchswissenschaftlerInnen.

- **Allgemeine Informationen über die Arbeit am WZB:** Zunächst sind die '**Beauftragten**' in den Schwerpunkten zu nennen, die für das Forschungsmanagement und die Öffentlichkeitsarbeit in den Abteilungen und somit auch für die Abwicklung der dich betreffenden administrativen Prozeduren zuständig sind (Christoph Albrecht, Manfred Fleischer, Konstanza Prinzessin zu Löwenstein, Christian Rabe). Die Frauen und Männer der **Bibliothek** können dich bei der Recherche und der Beschaffung von Material unterstützen – über die Möglichkeiten solltest du dich bald informieren. Soweit es in den Abteilungen keine dafür zuständigen Personen gibt, sind die Mitglieder der **DV-Gruppe** schließlich die AnsprechpartnerInnen für Soft- und Hardware-Probleme. Einen Überblick über das WZB kannst du dir zudem über die offizielle **WZB-Homepage** sowie über das neue **WZB-Intranet** (<http://www.intra.wz-berlin.de>) verschaffen. Im Intranet findest du auch das WZB-Verwaltungshandbuch, in dem unter anderem auch personalrechtliche Informationen enthalten sind. Allemal empfehlenswert ist die Lektüre der vierteljährlich erscheinenden **WZB-Mitteilungen** und der alle zwei Jahre erscheinenden **Jahresberichte**.
- Für Informationen über die **verschiedenen Gremien und Instanzen** am WZB, wie etwa die Gleichstellungsbeauftragte, den Betriebsrat, den Wissenschaftlichen Rat oder die Ombudsperson, wendest du dich am besten direkt an die unten genannten Personen oder an deine/n Beauftragte/n.

Wir wünschen dir erst einmal einen guten Einstieg und freuen uns, wenn du dich für unsere Arbeit interessierst und dich vielleicht sogar daran beteiligen möchtest!

Beste Grüße und bis demnächst

die KollegInnen der NaWi-Ini

Anhang 2

Vertragsformen der Mitglieder der Nachwuchsinitiative am WZB (Stand: Ende 2000)				
Bezeichnung	Status	Stellenumfang, Vertragslaufzeit, HRG-Anrechnung*	HRG-	Vergütung
Studentische Mitarbeiterin/Studentischer Mitarbeiter	Wissenschaftliche studentische Hilfskraft	<ul style="list-style-type: none"> - bis zu 19 Stunden - Zuordnung zu Projekten und/oder ausgewählten Mitarbeiterinnen - auch kurzzeitige Verträge - auch Einsatz für Infrastrukturleistungen (DV, Sekretariat etc.) - keine Anrechnung auf HRG-Zeit 		Studentischer Tarifvertrag I & II oder BAT
Projektmitarbeiterin/Projektmitarbeiter - grundfinanziert -	Wiss. Mitarbeiterin/ Wiss. Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> - Vollzeit oder Teilzeit - Dissertation kann einziger Vertragsinhalt oder Teil des Arbeitsvertrages sein - ausgenommen von HRG-Frist, wenn <ul style="list-style-type: none"> a) Erstvertrag (bis zu zwei Jahre) b) Person promoviert und dies arbeitsvertraglich festgehalten ist (§ 57c, 3 HRG)* 		Bat II a mit voller Altersprogression
Projektmitarbeiterin/Projektmitarbeiter - drittmittelfinanziert -	Wiss. MitarbeiterIn	<ul style="list-style-type: none"> - Vollzeit oder Teilzeit (z.T. abhängig vom Drittmittelgeber***) - Dissertation ist selten Teil des Arbeitsvertrags - Vertragslaufzeit abhängig von Projektdauer - ausgenommen von HRG-Frist, wenn <ul style="list-style-type: none"> a) Erstvertrag (bis zu zwei Jahre) Person promoviert und dies arbeitsvertraglich festgehalten ist (§ 57c, 3 HRG)** 		Bat II a mit voller Altersprogression
Doktorandin (aus der Frauenförderung oder grundfinanziert)	Wiss. Hilfskraft	<ul style="list-style-type: none"> - Teilzeit (19,25 Stunden) - einziger, expliziter Inhalt des Arbeitsvertrages ist die Dissertation - Vertrag befristet auf 2x12 und 2x6 Monate - grundsätzlich ausgenommen von Rahmenfrist des HRG (höchstens jedoch 3 Jahre) 		Bat II a/2 – Eingangsstufe ohne Altersprogression
Stipendiatinnen/Stipendiaten	Assoziierte Mitarbeiterin/Assoziierter Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> - kein Arbeitsvertrag mit WZB - keine festgelegte Arbeitszeit - keine Ansprüche gegenüber WZB - Nutzung der Ressourcen Verhandlungssache - keine Relevanz für HRG-Frist 		Stiftungsstipendien, z. Zt. ca. 1700 DM/ Monat brutto - kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis
Anmerkungen:				
* Mutterschutz- und Elternzeiten werden grundsätzlich nicht auf die HRG-Frist angerechnet.				
** Die Promotion muss im Arbeitsvertrag erwähnt sein, damit die Vertragslaufzeit <u>nicht</u> auf die Rahmenfrist des HRG angerechnet wird.				
*** Die DFG etwa finanziert für nicht-promovierte Mitarbeiterinnen grundsätzlich nur halbe Stellen.				

Anhang 3

Empfehlungen der AG Doktorandinnen/Doktoranden des Wissenschaftlichen Rates 1994.

beschlossen im WR am 26.04.1994
(mit Änderung am 07.06.1994)

Empfehlungen der AG Doktorandinnen/Doktoranden des Wissenschaftlichen Rats

Das WZB fördert die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Im Interesse der Institution und der Betroffenen werden zur Erreichung dieses Ziels für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Promotionsabsichten, nach Zielgruppen differenziert, folgende Richtlinien vereinbart.

A) Zielgruppe: Speziell Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf BAT-Stellen
(Drittmittel- oder WZB-Planstellen)

- Während des Einstellungsgespräches wird geklärt, ob die Bewerberin oder der Bewerber eine Promotion wünschen. Besteht die Möglichkeit zur Promotion, sollte die Vertragslaufzeit zwei Jahre nicht unterschreiten.

- Um einen umgehenden Beginn des Promotionsvorhabens sicherzustellen, sollte ein mögliches Thema Gegenstand des Einstellungsgespräches sein. Während der ersten Monate der Beschäftigung sollte das Thema der Promotion festgelegt und ein Zeit- und Arbeitsplan Schaffung
2.7 in Absprache mit dem jeweiligen Direktor/Direktorin und dem Doktorvater/-mutter entworfen werden. In dem Zeit- und Arbeitsplan sollte auch festgehalten werden, wie sich die zeitlichen und inhaltlichen Arbeiten an der Dissertation zu den Forschungsaufgaben verhalten, die die Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses mit dem WZB bilden. Neben den Zeiten und dem Arbeitplan sollte auch die Nutzung der Abteilungsressourcen für die Promotion erklärt werden.

Der Direktor/die Direktorin und die Promovendin/der Promovend achten darauf, daß der erstellte Arbeits- und Zeitplan eingehalten und entsprechend den Erfordernissen angepaßt und fortgeschrieben wird. Sollte der verabredete Zeitplan aufgrund besonderer Projektanforderungen von den Promovierenden nicht eingehalten werden können, so sorgt der Direktor/die Direktorin für einen angemessenen zeitlichen Ausgleich.

Das Thema der Dissertation sollte den Forschungszielen der Abteilung entsprechen.

Alle wesentlichen Absprachen bezüglich der Promotion sollten schriftlich festgehalten werden.

B) Zielgruppe: Sowohl Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf BAT-Stellen als auch Doktorandinnen aus dem WZB-Doktorandinnenprogramm sowie Doktoranden und Doktorandinnen aus Dissertationsmitteln aus den Abteilungsets.

- Die Doktorandin/der Doktorand ist nach den thematischen und zeitlichen Absprachen über die Dissertation gehalten, alsbald den formalen Status eines Doktoranden/einer Doktorandin an einer Universität zu erwerben, damit das Betreuungsverhältnis zwischen Doktormutter/Doktorvater und Doktorandin/Doktorand auch formal definiert wird.
- Es ist wünschenswert, daß ein promovierter Mitarbeiter des WZB eine Mentorfunktion in der Betreuung der Doktorandin/des Doktoranden übernimmt. Dazu ist es notwendig, daß diese/dieser frühzeitig in die Themendefinition und Planung einbezogen wird. Das Betreuungsverhältnis zwischen Mentor/Mentorin und Doktorand/Doktorandin beruht auf dem Prinzip der beiderseitigen Freiwilligkeit; die Mentorin/der Mentor wird zum Ausgleich von anderen abteilungsbezogenen Aufgaben entlastet.
- In gemeinsam verabredeten zeitlichen Abständen berichtet die Doktorandin/der Doktorand dem Direktor/der Direktorin und dem Mentor/der Mentorin über den Fortgang der Dissertation. Eine Diskussion des Stands der Forschung in unterschiedlichen Foren, z.B. in Form eines Doktoranden-Kolloquiums, ist wünschenswert.
- Über die wissenschaftliche Begleitung/Betreuung und Unterstützung der Dissertation hinaus soll der jeweilige Direktor/die jeweilige Direktorin und der Mentor/die Mentorin auch den Anschluß an und die Integration in die "scientific community" der Doktorandin/des Doktoranden fördern, indem sie/er auf einschlägige Konferenzen und

Weiterbildungen hinweist, die Teilnahme nach Möglichkeit unterstützt und bei der Beschaffung von Daten und der Publikation von Forschungsergebnissen behilflich ist. Beide sollten auch darum bemüht sein, bei der Suche weiterer Beschäftigungsmöglichkeiten behilflich zu sein.

- Solange keine andere Regelung getroffen wird, sollte für bilateral nicht lösbare promotionsbezogene Konflikte die Schlichtungsinstanz angerufen werden, die für WZB-interne Konflikte allgemein als Lösungsinstanz vorgesehen ist oder eingerichtet werden sollte.
- Der Präsident/die Präsidentin und die Direktoren/Direktorinnen unterrichten den Wissenschaftlichen Rat jährlich über den Stand und den Erfolg der Nachwuchsförderung im WZB.

Allen Leitungspersonen und wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird dieses Grundsatzpapier ausgehändigt.

Anhang 4

I. ALLGEMEINE FRAGEN ZU VERTRAGS- UND ARBEITSVERHÄLTNIS

1. Welche Tätigkeiten hast du vor deiner Beschäftigung am WZB ausgeübt?

keine Angabe 1,9%

- Studium 48,1%
- Beruf 7,4%
- WissenschaftlicheR MitarbeiterIn 14,8%
- Sonstiges: _____ 9,3%
Studium und Berufserfahrung 18,5%

2. Warst du während deines Studiums als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt?

keine Angabe 1,9%

- ja, am WZB 33,3%
- ja, aber nicht am WZB 46,3%
- nein 16,7%

sowohl am WZB als auch nicht am WZB 1,9%

3. Hast du deine Promotion bereits abgeschlossen?

- nein 75,9%
- ja, Promotionsverfahren mit Disputation/Rigorosum abgeschlossen im _____ (Monat/Jahr) 24,1%

⇒ **bitte versuche alle folgenden Fragen rückblickend für deine Zeit als DoktorandIn am WZB zu beantworten**

4. Auf welcher Finanzierungsart beruht(e) deine Beschäftigung am WZB?

- Doktorandinnenvertrag, grundfinanziert 5,6%
- Doktorandinnenvertrag, drittmittelfinanziert 1,9%
- Vertrag als WissenschaftlicheR MitarbeiterIn, grundfinanziert 14,8%
- Vertrag als WissenschaftlicheR MitarbeiterIn, drittmittelfinanziert 42,6%
- Doktorandinnenprogramm 11,1%
- Hochschulsonderprogramm 1,9%
- Stipendium 7,4%
- Sonstiges:

und wechselnde Vertragsverhältnisse 14,8%

5. Gehört(e) eine Dissertation zu den vertraglich geklärten Arbeitsinhalten?

keine Angabe 7,5%

- ja, einziger Inhalt 29,6%
- ja, neben der Projektarbeit 14,8%
- nein, aber Absprache mit Vorgesetzten 35,2%
- nein, keine vertragliche Regelung und keine Absprache 13,0%

6. Was ist (war) der vertraglich geregelte Stellenumfang deiner Beschäftigung in Stunden?

keine Angabe 16,7%

_____ Stunden 24,37 Ø

7. Kannst (konntest) du die vertragliche Arbeitszeit für deine Dissertation nutzen?

keine Angabe 7,4%

- ja, vollständig 24,1%
- ja, überwiegend 25,9%
- eher weniger, nur zum Teil 20,4%
- arbeite(te) an der Dissertation ausschließlich außerhalb der vertraglichen Arbeitszeit 22,2%

8. Wie viele Stunden arbeitest bzw. hast du tatsächlich in der Woche gearbeitet?

keine Angabe 3,7%

_____ Stunden 39,09 Ø

9. Davon entfallen bzw. entfielen in etwa auf die

keine Angabe/keine Projekt-/Abteilungsarbeit 27,8%

Projekt-/Abteilungsarbeit _____ Stunden 19,83 Ø

keine Angabe/keine Arbeit an der Dissertation 20,4%

Dissertation _____ Stunden 21,77 Ø

keine Angabe/keine sonstigen Tätigkeiten 53,7%

Sonstige Tätigkeiten (Gremien, Netzwerke etc.) _____ Stunden 4,91 Ø

10. Welche Gesamtdauer ist dir bei deiner Erstanstellung am WZB (als GradierteR) in Aussicht gestellt worden?

keine Angabe 18,5%

_____ Monate 24,66 Ø

**11. Gib bitte die Gesamtdauer deines derzeitigen Anstellungsvertrages an.
(Für Promovierte: Wie lange warst du insgesamt während der Zeit deiner Promotion am WZB beschäftigt?)**

keine Angabe 14,8%
_____ Monate 28,2 Ø

**12. Der wievielte Vertrag ist dies am WZB (als GraduierteR)?
(Für Promovierte: Wie viele Verträge hattest du während der Zeit deiner Promotion am WZB?)**

keine Angabe 16,7%
_____ Vertrag 2,64

13. Wird es eine Vertragsverlängerung geben?

- keine Angabe 13,0%
- ja 11,1%
 - wird in Aussicht gestellt 11,1%
 - noch unklar 18,5%
 - definitiv nein 27,8%
 - bereits promoviert 18,5%

14. Wirst (hast) du die Dissertation (voraussichtlich) bis zu deinem (derzeitigen) Vertragsende fertig stellen können?

- keine Angabe 13,0%
- ja 25,9%
 - nein 50,0%
 - weiß nicht 11,1%

15. Wenn nein, welche Gründe sind (waren) dafür verantwortlich?

keine Angabe 44,4%

II. RESSOURCEN

16. Ordne dein monatliches Nettoeinkommen aus deiner Tätigkeit am WZB den folgenden Einkommensgruppen zu:

- weniger als 1.499 DM 3,7%
- 1.500 DM bis 1.899 DM 29,6%
- 1.900 DM bis 2.299 DM 29,6%
- mehr als 2.300 DM 29,6%
- keine Angabe 7,4%

17. Hast (hattest) du Nebeneinkünfte aus anderen Tätigkeiten?

- nein 51,9%
- ja, Einkünfte aus eher fachfremden Tätigkeiten 44,4%
- ja, Einkünfte aus eher fachlichen Tätigkeiten 0%
- keine Angabe 1,9%
Einkünfte aus fachfremden und fachlichen Tätigkeiten 1,9%

18. Wie hoch in etwa sind (waren) deine jährlichen Einkünfte aus diesen Nebentätigkeiten im Jahr?

- keine Einkünfte aus Nebentätigkeiten 51,9%
- weniger als 1.999 DM jährlich 11,1%
- 2.000 DM bis 4.999 DM jährlich 18,5%
- 5.000 DM bis 9.999 DM jährlich 3,7%
- mehr als 10.000 DM jährlich 7,4%
- keine Angabe 7,4%

19. Gibt (gab) es weitere finanzielle Unterstützung aus anderen Quellen?

- nein 75,9%
- ja, von Eltern 16,7%
- ja, von Haushaltsgliedern (außer Eltern) 5,6%
- ja, von anderen, und zwar _____ 1,9%

20. Wie sieht (sah) dein Arbeitsplatz/die Arbeitsplatzausstattung aus?

- keine Angabe 1,9%
- eigenes Büro 31,5%
- geteiltes Büro 59,3%
- Arbeitsplatz im Gruppenarbeitsraum 0%
- wechselnd 7,4%

und

- keine Angabe 1,9%
- eigener PC 90,7%
- geteilter PC 7,4%

21. Wie beurteilst du deinen Arbeitsplatz/die Arbeitsplatzausstattung am WZB insgesamt?

- keine Angabe 1,9%
- sehr gut 61,1%
- gut 29,6%
- befriedigend 5,6%
- ausreichend 1,9%
- mangelhaft 0%

22. Wie beurteilst du ...

		sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	trifft nicht zu
-	Unterstützung durch Sekretariatsleistungen	18,5%	20,4%	20,4%	13%	3,7%	24,1%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	die Unterstützung durch studentische Hilfskräfte bzw. Praktikanten/-innen	14,8%	25,9%	5,6%	7,4%	1,9%	44,4%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	die Unterstützung durch externe Dienstleistungen	k.A. 5,6%	3,7%	25,9%	7,4%	5,6%	1,9%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	Anschaffung von Literatur	k.A. 1,9%	44,4%	33,3%	11,1%	1,9%	1,9%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	Reisemittel für aktive Teilnahme an Konferenzen	42,6%	13,0%	9,3%	3,7%	7,4%	24,1%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	Reisemittel für passive Teilnahme an Konferenzen	24,1%	27,8%	5,6%	3,7%	9,3%	29,6%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	(Teil-)Finanzierung der Teilnahme an Workshops, Summer-Schools	k.A. 1,9%	16,7%	16,7%	5,6%	5,6%	9,3%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

III. DISSERTATION UND ABTEILUNG

23. Seit wann arbeitest du an deiner Dissertation? (Für Promovierte: Wie lange hast du an deiner Promotion gearbeitet?)

- begonnen mit/nach Vertragsbeginn am WZB, also seit etwa __ Monaten 38,9%
- bereits vor Vertragsbeginn am WZB begonnen, also seit etwa __ Monaten 18,5%
- arbeite noch nicht daran 13,0%
- Gesamtdauer der abgeschlossenen Promotion: __ Jahre und __ Monate 24,1%

24. Wie sind Thema und Fragestellung deiner Dissertation entwickelt worden?

- weitgehend selbstständig 53,7%
- aus vorher bestehenden Projektzusammenhängen 24,1%
- auf Vorschlag des Abteilungsleiters 5,6%
- noch kein Thema (endgültig) festgelegt 14,8%
- noch keine Vorstellung 1,9%

⇒ *falls du noch kein Thema bzw. keine Fragestellung hast, bitte weiter mit Frage 36*

25. Welcher inhaltlicher Zusammenhang besteht (bestand) zwischen deiner Dissertation und der Abteilungs- bzw. Projektarbeit in theoretischer, methodischer und empirischer Hinsicht?

theoretisch keine Angabe 13,0%

- verwende(te) gleiche Ansätze 14,8%
- es gibt (gab) wesentliche Beziehungspunkte 53,7%
- es gibt (gab) einen eher losen Zusammenhang 16,7%
- kein Zusammenhang 1,9%

methodisch keine Angabe 13,0%

- arbeite(te) mit gleichen Methoden 27,8%
- arbeite(te) mit ähnlichen Methoden 42,6%
- arbeite(te) mit einer ganz anderen Methode 16,7%

empirisch (Datenverwendung) keine Angabe 13%

- verwende (benutzte) die gleichen Daten 16,7%

- Überschneidungen bei der Datenverwendung sind (waren) möglich 24,1%
- verwende (benutzte) ganz andere Daten 35,2%
- trifft für mich nicht zu 11,1%

26. Wie stehst du zu deinem Promotionsthema?

- keine Angabe 13%
- das Thema deckt (deckte) sich weitgehend mit meinen Vorstellungen 72,2%
- das Thema deckt (deckte) sich teilweise mit meinen Vorstellungen 14,8%
- das Thema deckt (deckte) sich kaum mit meinen Vorstellungen 0%
- habe noch keine spezifische Vorstellung / kein Konzept zu einem Thema 0%

27. Mit wem diskutierst bzw. hast du über deine Dissertation diskutiert? Bitte vergib Rangwerte, das heißt eine 1 für die Person(en), mit der/denen du am meisten diskutierst, eine 2 für die Person(en), mit der/denen du am zweitmeisten diskutierst usw.

WZB-intern

- mit meinem/r BetreuerIn am WZB 2,24 Ø
- mit anderen Doktorandinnen 2,0 Ø
- mit ProjektleiterIn (falls nicht BetreuerIn) 3,25 Ø
- mit AbteilungsdirektorIn (falls nicht BetreuerIn und/oder ProjektleiterIn) 3,88 Ø
- mit anderen Abteilungskolleginnen (außer Doktorandinnen) 2,09 Ø
- mit Projektmitarbeiterinnen (außer Doktorandinnen) 2,73 Ø

WZB-extern

- mit meinem/r BetreuerIn außerhalb des WZB 1,82 Ø
- mit anderen Doktorandinnen außerhalb des WZB 2,27 Ø

- habe keinen Diskussionsbedarf 1,9% \Rightarrow *falls du keinen Diskussionsbedarf hast, bitte weiter mit Frage 29*

28. Welche Gespräche nutzen (nutzten) dir dabei am meisten? Bitte vergib wieder Rangwerte, d. h. eine 1 für die Person(en), mit der/denen du am meisten diskutierst, eine 2 für die Person(en), mit der/denen du am zweitmeisten diskutierst usw.

WZB-intern

- mit meinem/r BetreuerIn am WZB 2,03 Ø
- mit anderen Doktorandinnen 1,93 Ø

- _____ mit ProjektleiterIn (falls nicht Betreuer) 3,55 Ø
 - _____ mit AbteilungsdirektorIn (falls nicht BetreuerIn und/oder ProjektleiterIn) 4,5 Ø
 - _____ mit anderen Abteilungskolleginnen (außer Doktorandinnen) 2,11 Ø
 - _____ mit Projektmitarbeiterinnen (außer Doktorandinnen) 3,15 Ø
- WZB-extern
- _____ mit meinem/r BetreuerIn außerhalb des WZB 1,68 Ø
 - _____ mit anderen Doktorandinnen außerhalb des WZB 1,74 Ø

29. Gibt (gab) es aktive Unterstützung durch Kolleginnen, z. B. durch:

- | | | | |
|---|------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Beratung zum Thema | k.A. 18,5% | <input type="radio"/> ja 59,3% | <input type="radio"/> nein 72,7% |
| Beratung zu Methoden | k.A. 18,5% | <input type="radio"/> ja 46,3% | <input type="radio"/> nein 35,2% |
| Literaturhinweise | k.A. 13,0% | <input type="radio"/> ja 79,6% | <input type="radio"/> nein 7,4% |
| Veranstaltungshinweise | k.A. 22,2% | <input type="radio"/> ja 50,0% | <input type="radio"/> nein 27,8% |
| Einbindung in bestehende Netzwerke
der <i>scientific community</i> | k.A. 16,7% | <input type="radio"/> ja 51,9% | <input type="radio"/> nein 31,5% |
| Sonstiges: | k.A. 90,7% | | |

30. Präsentierst bzw. hast du deine Dissertation in deiner Abteilung präsentiert? Wenn ja, wie oft etwa?

- keine Angabe 11,1%
- 33
- keine Präsentation / weiß (noch) nicht 25,9% \Rightarrow bitte weiter mit Frage
 - Präsentation geplant 11,1%
 - Präsentation etwa einmal jährlich oder seltener 42,6%
 - Präsentation etwa zweimal jährlich oder öfter 9,3%

31. Wie ist die Präsentation deiner Dissertation in der Abteilung verlaufen?

- keine Angabe 33,3%
- eher konstruktiv 38,9%
 - eher weniger konstruktiv 11,1%
 - trifft nicht zu 16,7%

und

- keine Angabe 35,2%
- eher motivierend 40,7%
 - eher demotivierend 5,6%
 - trifft nicht zu 18,5%

32. Falls die Präsentation nicht gut verlaufen ist, woran könnte das gelegen haben?

keine Angabe 88,9%

33. Gibt (gab) es andere Mechanismen der Leistungspräsentation oder -kontrolle (z. B. regelmäßige Berichte)? Wenn ja, welche?

keine Angabe 48,1%

⇒ falls deine Arbeit an einer Dissertation nicht an Projektarbeit am WZB angebunden ist (war), bitte weiter mit Frage 37

34. Besteht (bestand) Einverständnis darüber, dass deine Ideen vorrangig für deine Dissertation und nicht für die Abteilungs-/Projektarbeit verwendet werden?

keine Angabe 50,0%

- ja 33,3%
- nein 3,7%
- noch nicht geklärt 5,6%
- trifft nicht zu 7,4%

35. Kannst (konntest) du exklusiv über einen Teil des Materials (Daten) aus dem Projekt / der Abteilungsarbeit für deine Dissertation verfügen?

keine Angabe 53,7%

- ja 16,7%
- nein 9,3%
- (noch) nicht klar 5,6%
- trifft nicht zu 14,8%

36. Werden (wurden) dir für die Datenerhebung Material/Ressourcen bereitgestellt oder wird (wurde) von dir erwartet, dass du dieses Material zu deinen Lasten (zeitlich/finanziell) selbst erhebst?

keine Angabe 40,7%

- ich werde (wurde) bei der Datenerhebung materiell/finanziell völlig problemlos unterstützt 22,2%
- Unterstützung durchzusetzen ist schwierig bzw. oft Verhandlungssache 3,7%

- ich habe noch nicht gefragt 9,3%
- trifft nicht zu 22,2%

37. Gibt (gab) es eine mündliche oder schriftliche Vereinbarung über die Zeitverwendung für Projekt- und Promotionsarbeit?

keine Angabe 14,8%

- ja 29,6%
- nein 55,6% \Rightarrow falls nein, bitte weiter mit Frage 40

38. Gab es bei der Vereinbarung von Projekt- bzw. Abteilungs- und Dissertationsarbeit Konflikte?

keine Angabe 64,8%

- Vereinbarungen wurden problemlos getroffen 25,9%
- leichte Konflikte 5,6%
- deutliche Konflikte 3,7%

39. Gab / gibt es bei der Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeitregelung zwischen Projekt- bzw. Abteilungs- und Dissertationsarbeit Konflikte?

keine Angabe 63,0%

- Vereinbarungen werden (wurden) eingehalten 27,8%
- gelegentliche Konflikte 7,4%
- dauerhafte/schwere Konflikte 1,9%
- traue (traute) mich nicht, die Vereinbarungen einzufordern 0%

40. Wie würdest du die Arbeitsatmosphäre in der Abteilung beschreiben?

keine Angabe 3,7%

- eher motivierend 42,6%
- eher demotivierend 14,8%
- teils/teils 38,9%

41. Fühlst du dich von deinem Arbeitsumfeld ermutigt, eigene Belange und Vorschläge einzubringen?

keine Angabe 3,7%

- auf jeden Fall 46,3%
- ab und zu 37,0%
- eher nicht 13,0%

42. Fühlst (fühlest) du dich gut in die Abteilung integriert?

keine Angabe 1,9%

- ja 57,4%
- zum Teil 29,6%
- kaum oder gar nicht 11,1%

43. Falls nicht, warum nicht?

keine Angabe 75,9%

44. Wen sprichst du bzw. würdest du im Konfliktfall mit Vorgesetzten und/oder Kollegen ansprechen bzw. hast du angesprochen?

keine Angabe 24,1%

IV. BETREUUNG

45. Wer sind (waren) die Gutachter des Dissertationsverfahrens?

Erstgutachter

keine Angabe 3,7%

- ext. Gutachter (Uni) 42,6%
- Projekt-/Abteilungsmitglied 3,7%
- AbteilungsdirektorIn 38,9%
- abteilungsext. Gutachter (WZB) 0%
- noch nicht klar 11,1%

Zweitgutachter

keine Angabe 5,6%

- ext. Gutachter (Uni) 46,3%
- Projekt-/Abteilungsmitglied 7,4%
- AbteilungsdirektorIn 13,0%
- abteilungsext. Gutachter (WZB) 7,4%
- noch nicht klar 20,4%

⇒ falls die Gutachter noch nicht klar sind, bitte weiter mit Frage 49

46. Wird (wurde) von dir erwartet, dass du deineN AbteilungsleiterIn oder andere Abteilungskolleginnen als Gutachter für das Dissertationsverfahren nominierst?

- keine Angabe 24,1%
- ja 37,0%
- nein 38,9%

47. In welcher Form wirst (wurdest) du betreut (z. B. Gespräche, Berichtskontrollen etc.)? Unterscheide bitte Erst- und Zweitgutachter.

Betreuung durch Erstgutachter:

keine Angabe 24,1%

Betreuung durch Zweitgutachter:

keine Angabe 42,9%

48. Wie beurteilst du die Betreuung deiner Dissertation?

- keine Angabe 22,3%
- sehr gut 9,3%
- gut 24,1%
- befriedigend 25,9%
- ausreichend 5,6%
- mangelhaft 7,4%
- (noch) kein Betreuungsbedarf 5,6%

49. Wie würde für dich die optimale Betreuung aussehen?

keine Angabe 24,1%

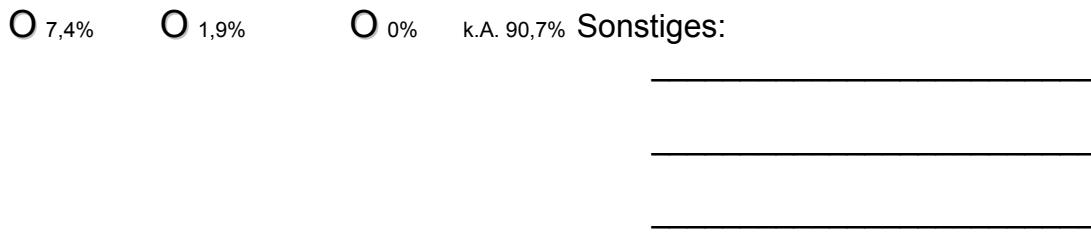
V. ANDERE QUALIFIKATIONEN

50. Welche Erfahrungen wurden / werden von dir in der Phase der Promotion gesammelt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Lehre an der Hochschule 50,0%
 - Publizieren 79,6%
 - Vorbereiten mündlicher Konferenzbeiträge 79,6%
 - Teilnahme an inhaltlichen Diskussionen der Abteilung 75,9%
 - Projektmanagement 50,0%
 - Beteiligung an der Forschungsplanung der Abteilung 42,6%
 - Beteiligung an Gremienarbeit 25,9%
 - Aufbau von Netzwerken und Kooperationszusammenhängen 53,7%
 - Stellen von Forschungsanträgen 44,4%
 - Praxiskontakte knüpfen / Vermittlung an Praxis 44,4%
 - Öffentlichkeitsarbeit 14,8%
 - Sonstiges: 16,7%
-
-

51. Welche Erfahrungen sollten Doktorandinnen und Doktoranden in der Phase der Promotion sammeln?

grundsätzlich	wenn möglich	in Ausnahmefällen		
<input type="radio"/> 24,1%	<input type="radio"/> 61,1%	<input type="radio"/> 7,4%	k.A. 7,4%	Lehre an der Hochschule
<input type="radio"/> 75,9%	<input type="radio"/> 20,4%	<input type="radio"/> 0%	k.A. 3,7%	Publizieren
<input type="radio"/> 79,6%	<input type="radio"/> 14,8%	<input type="radio"/> 0%	k.A. 5,6%	Vorbereiten mündlicher Konferenzbeiträge
<input type="radio"/> 75,9%	<input type="radio"/> 18,5%	<input type="radio"/> 0%	k.A. 5,6%	Teilnahme an inhaltl. Diskussionen der Abt.
<input type="radio"/> 31,5%	<input type="radio"/> 40,7%	<input type="radio"/> 18,5%	k.A. 9,3%	Projektmanagement
<input type="radio"/> 27,8%	<input type="radio"/> 48,1%	<input type="radio"/> 13,0%	k.A. 11,1%	Beteiligung an der Forschungsplanung d. Abteilung
<input type="radio"/> 11,1%	<input type="radio"/> 48,1%	<input type="radio"/> 27,8%	k.A. 13,0%	Beteiligung an Gremienarbeit
<input type="radio"/> 55,6%	<input type="radio"/> 35,2%	<input type="radio"/> 0%	k.A. 9,3%	Aufbau von Netzwerken und Kooperationszusammenhängen
<input type="radio"/> 31,5%	<input type="radio"/> 31,5%	<input type="radio"/> 27,8%	k.A. 9,3%	Stellen von Forschungsanträgen
<input type="radio"/> 35,2%	<input type="radio"/> 44,4%	<input type="radio"/> 9,3%	k.A. 11,1%	Praxiskontakte knüpfen/Vermittl. an Praxis
<input type="radio"/> 7,4%	<input type="radio"/> 46,3%	<input type="radio"/> 35,2%	k.A. 11,1%	Öffentlichkeitsarbeit



PUBLIKATIONEN

52. Auf welche Weise wirst (wurdest) du zum Publizieren ermutigt?
(*Mehrfachnennungen möglich*)

- durch Hinweise auf in Frage kommende Fachzeitschriften 14,8%
 Ermutigung auf der Grundlage von fertigen Arbeiten 44,4%
 durch konkrete Hilfestellung bei der Anfertigung / Überarbeitung 27,8%
 als Co-AutorIn 40,7%
 werde (wurde) am Publizieren gehindert 1,9%
 trifft auf mich (noch) nicht zu 5,6%
 Sonstiges, und zwar: 24,1%
-
-

53. Arbeitest du Publikationen zu, ohne als Co-AutorIn oder MitarbeiterIn genannt zu werden bzw. hast du zugearbeitet?

- ja 13,0%
 nein 77,8%
 trifft nicht zu 9,3%

54. Hast du bereits publiziert? Falls ja, gib bitte an, wie viele Publikationen in welcher Form du als AutorIn oder Co-AutorIn bereits publiziert hast.

	als AutorIn	als Co-AutorIn
Artikel in Fachzeitschriften	40,7%	37%
WZB-DPs / andere "graue Literatur"	61,1%	27,8%
Artikel in Sammelbänden	51,9%	27,8%
Monographien	16,7%	13,0%
sonstige, und zwar:	11,1%	11,1%

55. Würdest du dir eine bessere Hilfestellung beim Publizieren wünschen bzw. hättest du sie dir gewünscht? Wenn ja, welche?

keine Angabe 53,7%

LEHRE

56. Hast du selbst schon Lehrveranstaltungen durchgeführt? (Mehrfachnennungen möglich)

- ja, allein 33,3%
- ja, zusammen mit "senior researchers" 25,9%
- ja, zusammen mit anderen Doktorandinnen 13,0%
- nein 42,6%

57. Falls nein, würdest du gerne Lehrveranstaltungen durchführen bzw. hättest du gerne Lehrveranstaltungen durchgeführt?

keine Angabe 48,1%

- ja, ist geplant 11,1%
- ja, weiß aber nicht wo und wie 18,5%
- nein 7,4%
- trifft nicht zu / bereits promoviert 14,8%

58. Erwartest du von deinem/r BetreuerIn Unterstützung in diesem Bereich? Falls ja, in welcher Form?

keine Angabe 53,7%

59. Wärst (warst) du an der Teilnahme an Kursen zur Hochschuldidaktik interessiert?

keine Angabe 1,9%

- ja 64,8%
- nein 33,3%

FACHLICHE WEITERBILDUNG (WORKSHOPS, SUMMER SCHOOLS ETC.)

60. Wirst (wurdest) du zu der Teilnahme an fachlicher Weiterbildung in der Abteilung ermutigt? (Mehrfachnennungen möglich)

- ja, durch Informationen 37,0%
- ja, durch (Teil-)Finanzierung 38,9%
- ja, durch systematische Planung 3,7%
- nein 53,7%

61. Hast du bereits an fachlichen (Methoden-)Weiterbildungsveranstaltungen, z. B. Workshops, Summer Schools etc., in der Zeit deiner Promotion teilgenommen?

- nein, (noch) kein Interesse 20,4%
 - nein, ich hätte aber gern 16,7%
 - ja, und zwar an 57,4%
keine Angabe 50,0%
-
-

62. Falls ja, hast du deine neuen Kenntnisse in die Abteilungs-/Projektarbeit oder deine Dissertation einbringen können? (Mehrfachnennungen möglich)

- in die Abteilungs-/Projektarbeit 24,1%
- in die Dissertation 48,1%
- nein, nicht direkt 9,3%
- trifft nicht zu 16,7%

63. Was wäre an der Förderung fachlicher Weiterbildung zu verbessern?

keine Angabe 55,6%

ANDERE (NICHT-FACHLICHE) WEITERBILDUNG (RHETORIK-, MODERATIONS-, SPRACHKURSE ETC.)

64. Hast du bereits an anderen Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen und wenn ja, an welchen?

keine Angabe 7,4%

- nein 55,6% \Rightarrow bitte weiter mit Frage 66
 - ja, und zwar an: 37,0%
keine Angabe 73,0%
-
-
-

65. Wie würdest du die Nützlichkeit dieser Weiterbildungsveranstaltungen beurteilen?

keine Angabe 57,4%

- sehr nützlich 33,3%
- nur bedingt nützlich 7,4%
- nicht nützlich 1,9%

ÜBERGANG IN DEN ARBEITSMARKT

**66 Wie sehen deine beruflichen Pläne für die Zeit nach der Promotion aus?
(Für Promovierte: Wie sieht deine Beschäftigung nach der Promotion aus?)**

keine Angabe 11,1%

67. Würdest du gerne nach Abschluss der Dissertation in der Wissenschaft bleiben? Falls nein, warum nicht? (Für Promovierte: Bist du in der Wissenschaft verblieben und falls nein, warum nicht?)

- keine Angabe 18,6%
- ja 44,4%
- nein, weil 37,0%
- keine Angabe 51,9%
-
-

68. Wie bewertest du deine Chancen auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt?

- keine Angabe 5,6%
- sehr gut 7,4%
- gut 27,8%
- befriedigend 25,9%
- ausreichend 13,0%
- mangelhaft 5,6%
- weiß nicht 14,8%

69. Fördert(e) deine Betreuerin/dein Betreuer ein Verbleiben in der Wissenschaft? Wenn ja, unterstützt(e) er/sie dich dabei? Wie?

- keine Angabe 14,8%
- nein 22,2%
- ja, aber keine konkreten Unterstützungsmaßnahmen 22,2%
- ja, Unterstützung durch (*Mehrfachnennungen möglich*) 40,7%
- Vermittlung von Kontakten/Stellen 13,0%
- die Schaffung von Stellen 7,4%
- Beratung 20,4%
- Unterstützung von Projektanträgen/Habilitationsstipendien 11,1%
- Gutachten 16,7%
- Sonstiges, und zwar 9,3%
-

70. Wie bewertest du deine Chancen auf dem nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt?

- keine Angabe 1,9%
- sehr gut 16,7%
- gut 24,1%
- befriedigend 31,5%
- ausreichend 9,3%
- mangelhaft 5,6%
- weiß nicht 11,1%

71. Was könnte getan werden, um die Vorbereitung auf den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt zu verbessern?

keine Angabe 51,9%

VI. VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE ZUR DOKTORANDENFÖRDERUNG

72. Hältst du die Arbeit an einer Dissertation vereinbar mit einer Mutter- oder Vaterschaft?

keine Angabe 11,1%

- ja 25,9%
- bedingt 51,9%
- eher nein 11,1%

73. Welche Maßnahmen könnten ergriffen werden, um die Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Qualifizierungsphase zu verbessern?

keine Angabe 58,9%

74. Was wären die dringlichsten Themen zur Verbesserung der Situation der Nachwuchsförderung am WZB allgemein?

keine Angabe 29,9%

75. Die Nachwuchswissenschaftlerinitiative (NaWis) veranstaltet in regelmäßigen Abständen eine "wissenschaftliche Werkstatt". Hältst du diese Veranstaltung in der aktuellen Form für sinnvoll?

keine Angabe 7,5%

- ja 55,6%
- nein 3,7%
- kenne ich nicht 33,3%

76. Hast du schon daran teilgenommen?

keine Angabe 1,9%

- ja 35,2%
- nein 63,0%

77. Welche Inhalte würden dich für spätere Treffen interessieren?

keine Angabe 75,9%

78. Wie beurteilst du den Informationsaustausch unter den Nachwuchswissenschaftlern am WZB?

- sehr gut 5,6%
- gut 29,6%
- befriedigend 20,4%
- ausreichend 11,1%
- mangelhaft 9,3%
- weiß nicht 24,1%

79. Kennst du die Rahmenempfehlungen zur Nachwuchsförderung am WZB?

keine Angabe 1,9%

- ja 40,7%
- nein 57,4% ⇒ *bitte weiter mit Frage 81*

80. Falls ja, wie bewertest du diese Bestimmungen?

keine Angabe 59,3%

- sehr gut 3,7%
- gut 14,8%
- befriedigend 9,3%
- ausreichend 3,7%
- mangelhaft 9,3%

81. Falls du Interesse an der Mitarbeit an der Arbeit der NaWi-Initiative hast, wie würdest du dich einbringen?

keine Angabe 72,2%

82. Kennst du andere Nachwuchsförderprogramme (anderer Institutionen)? Wenn ja, welche? Wie beurteilst du diese Programme?

keine Angabe 66,7%

VII. ANGABEN ZU DEINER PERSON

83. Dein Geschlecht?

- weiblich 57,4%
- männlich 42,6%

84. Dein Alter?

- bis 29 Jahre 18,5%
- 30 bis 34 Jahre 59,3%
- über 34 Jahre 22,2%

85. Hast du eigene Kinder?

- ja 24,1%
- nein 75,9%

86. Welcher Fachdisziplin gehörst du (in erster Linie) an?

- Soziologie 29,6%

- Politologie 38,9%
- Volkswirtschaftslehre 18,5%
- Sonstiges, und zwar _____ 13,0%

Bitte sende den Fragebogen im beiliegenden Umschlag zurück an

Silke Bothfeld, Zimmer D 226, Abteilung AMB/AB.

Vielen Dank für deine Mitarbeit!

Anhang 5

**Gesprächsleitfaden
für die Gespräche mit den Direktorinnen und den Leiterinnen der Arbeitsgruppe zum
Thema „Nachwuchsförderung am WZB“ im Rahmen der Neuaufage der
„Dicke-Bretter-Studie“**

Silke Bothfeld / Martin Eisend
August 2000

1. Allgemeine Fragen zum Status der Doktorandinnen und Doktoranden am WZB

In welchem Umfang und mit welchen Mitteln betreuen Sie Doktorandinnen und Doktoranden, die an das WZB angebunden sind?

2. Zur Situation von Doktorandinnen und Doktoranden in den Abteilungen

Beschreiben Sie uns bitte das Verhältnis Ihrer Doktorandinnen und Doktoranden zu Ihrer Abteilung!

3. Zur Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden

Beschreiben Sie uns bitte, auf welche Art und Weise Sie die Doktorandinnen und Doktoranden betreuen!

4. Die optimale Nachwuchsförderung

Was sind Ihres Erachtens die wichtigsten Kriterien für eine sehr gute Dissertation?

5. Stellenwert der Nachwuchsförderung am WZB

Was sind Ihres Erachtens die Besonderheiten an der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses am WZB, und wie könnte diese optimiert werden?

6. Fragen zum eigenen akademischen Werdegang

Wie beurteilen Sie rückblickend die Phase ihrer eigenen Promotion?