

Kennzeichen: Abhängigkeit

Zum Betreuungsverhältnis während der Promotion

| IM GESPRÄCH | Promotionsordnungen enthalten rechtliche Vorgaben für das Verhältnis zwischen Doktormutter bzw. Doktorvater und den Promovierenden. Ob das Betreuungsverhältnis dann von Abhängigkeit oder eher von Vertrauen geprägt ist, regeln sie nicht. Welche Probleme und Handlungsspielräume gibt es?

Forschung & Lehre: Welche rechtlichen Vorgaben regeln das Verhältnis zwischen Doktorvater bzw. Doktormutter und Promovierenden?

Edmund Brandt: Dazu enthalten die Promotionsordnungen Regeln. Sie betreffen allerdings hauptsächlich den Ablauf des Verfahrens, weniger die einzuhaltenden Standards.

F&L: Im Idealfall ist das Betreuungsverhältnis zwischen Doktorvater oder Doktormutter und ihren Doktoranden durch gegenseitiges Vertrauen geprägt. Aber die Betreuer sind zugleich Gut-

achter der Arbeit und häufig auch Arbeitgeber. Wird aus dem Betreuungsverhältnis dadurch ein Abhängigkeitsverhältnis?

Edmund Brandt: Das Betreuungsverhältnis ist in hohem Maße durch Abhängigkeiten gekennzeichnet. Abgesehen von den in den Promotionsordnungen festgelegten Fristen für die Erstellung der Gutachten (deren Einhaltung faktisch kaum je erzwungen wird) sind die Doktoranden in jedem Stadium vom Wohlwollen und der Qualität der Rückmeldungen und Impulse der Doktormütter und -väter abhängig. Das beginnt damit, ob sie überhaupt als Doktorand „genommen“ werden, setzt sich über die Hilfestellung bei der Themenwahl fort, die Transparentmachung der maßgeblichen Qualitätsanforderungen, erstreckt sich über die (kontinuierliche) Betreuung während des Schreibprozesses und reicht bis zur Nutzung der mit der Dissertation erzielten Erkenntnisse.

Ist die Doktormutter oder der Doktorvater zugleich der Arbeitgeber, ist die Chance, ohne größeren Aufwand einen fachlichen Austausch herbeiführen zu können, zwar größer, zugleich nimmt die Abhängigkeit zu, und es besteht jederzeit die Gefahr, dass für die Arbeit an der Dissertation nicht genügend große Freiräume bleiben.

Hilfreich kann in dem Fall zum einen die transparente und für beide Seiten verbindliche Festlegung von Zeitkontingenten sein, zum anderen die jeweilige Verständigung darüber, in welcher Funktion man jeweils einander ge-

genübertritt: als Arbeitgeber – Arbeitnehmer oder aber als Betreuer – Doktorand.

F&L: Wäre es besser, Betreuung und Bewertung einer Doktorarbeit voneinander zu trennen?

Edmund Brandt: Einige Probleme ließen sich entschärfen, das Grundproblem der Abhängigkeit und Verlässlichkeit der Betreuung wäre damit aber nicht aus dem Weg geräumt. Zudem hätte ich auch Zweifel hinsichtlich der Praktikabilität.

Davon nicht berührt wären im Übrigen die immer kürzer werdenden Taktzeiten, was die Erfüllung von Professoren obliegenden Dienstpflichten anbelangt, sei es in der Lehre, in Prüfungsverfahren, im Rahmen der Durchführung von Forschungsvorhaben, in der akademischen Selbstverwaltung usw. Ohne dass das im Mindesten mit bösem Willen zu tun hätte, kann es vor dem Hintergrund leicht passieren, dass die Erfüllung anderer Aufgaben in den Hintergrund tritt, auf die Semesterferien verschoben wird, und dort warten dann schon neue Terminierungen. Auf die Schnelle und auf der Makroebene ist hier Abhilfe kaum in Sicht. Es bedürfte wohl auch einer etwas anderen Kultur, bei der der Betreuung von Doktoranden ein höherer Stellenwert zugestanden würde, als das heute vielfach der Fall ist.

F&L: Sollte es eine Höchstgrenze für die Anzahl der Promovierenden je Professor oder Professorin geben, um die Qualität der Betreuung zu verbessern?

Edmund Brandt: Unbedingt. Es ist ein Unding, dass nicht selten auf den



Edmund Brandt ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für Rechtswissenschaften und Inhaber des Lehrstuhls Staats- und Verwaltungsrecht sowie Verwaltungswissenschaften an der Technischen Universität Braunschweig.



Foto: mauritius-images

Homepages von Professuren ganze „Batterien“ von Doktoranden aufgeführt werden und dabei von vornherein offenkundig ist, dass eine Betreuung, die diesen Namen verdient, angesichts der Größenordnungen schlicht ausgeschlossen ist. Und es sollte jederzeit transparent sein, wie viele Promovierende es je Professor gibt.

F&L: Welchen Handlungsspielraum haben Doktoranden, wenn es Probleme mit ihrem Betreuer oder ihrer Betreuerin gibt? Welche Rechte haben sie in diesem Fall?

Edmund Brandt: Faktisch ist der Handlungsspielraum wegen des oben skizzierten Abhängigkeitsverhältnisses stark eingegrenzt. Hinzu kommt, dass es für den Fall des Falles kaum Möglichkeiten gibt, innerhalb einer Fakultät die Betreuerin oder den Betreuer zu wechseln. Entweder scheidet das schon daran, dass kein weiterer entsprechend ausgewiesener Fachvertreter vorhanden ist, oder der Korpsgeist unter den Fachkollegen lässt das nicht zu.

Es bleibt die Möglichkeit, sich an die Promotionskommission oder an den Dekan zu wenden. Selbstverständlich sollte davon ggf. auch Gebrauch gemacht werden.

F&L: Was sollten Promovierende tun, um Probleme im Betreuungsverhältnis von vornherein zu vermeiden und einen möglichst großen Gewinn aus der Interaktion mit der Doktor Mutter oder dem Doktorvater zu ziehen?

»Das Gebot der Stunde ist proaktives Handeln sowie die Herbeiführung von Verbindlichkeit und Verlässlichkeit.«

Edmund Brandt: Das Gebot der Stunde ist proaktives Handeln sowie die Herbeiführung von Verbindlichkeit und Verlässlichkeit. Dazu gehört die Verständigung auf einen Zeit- und Ablaufplan, in den Besprechungen die systematische Abarbeitung von vorher übersandten Fragenkatalogen, die unverzügliche Rückmeldung unter Benennung der in der Besprechung erzielten

Ergebnisse und aufgeworfenen Fragen, die kontinuierliche Einreichung von Textteilen und das Einfordern von substantiellen Rückmeldungen, nicht zuletzt die Nutzung von Präsentationsmöglichkeiten in dafür geeigneten Foren. Ziel muss die selbstverständliche regelmäßige Interaktion bis zur Rundung des Projekts sein.

F&L: Auch für die Betreuer kann die Vertrauensbasis zu ihren Doktoranden zerstört sein. Welche Möglichkeiten haben sie, das Promotionsverhältnis zu beenden? Was dürfen sie? Was dürfen sie nicht?

Edmund Brandt: Zunächst – und vorrangig – könnten die Betreuer sich bemühen zu klären, ob die Vertrauensbasis wirklich zerstört ist oder ob nicht doch noch die Möglichkeit besteht, die Zusammenarbeit fortzusetzen. Falls mit offenen Karten gespielt wird, wird der äußerste Fall vielfach gar nicht eintreten müssen, handelt es sich nicht selten um ein reines Kommunikationsproblem mit – wechselseitig – enttäuschten Erwartungen.

Sollte tatsächlich die Fortsetzung der Betreuung nicht möglich sein, sollte stets zunächst das Gespräch mit der Doktorandin bzw. dem Doktoranden gesucht werden und erst danach die offizielle Meldung an die Promotionskommission und/oder das Dekanat erfolgen. Ist die Arbeit eingereicht und der Gutachtauftrag erteilt, sind natürlich die in den Promotionsordnungen verankerten Regularien zu beachten.

F&L: Kann das Betreuungsverhältnis durch eine Betreuungsvereinbarung verbessert werden?

Edmund Brandt: Durchaus. Allerdings läuft es nicht selten auf ein Paradoxon hinaus: Immer dort, wo eine Betreuungsvereinbarung hilfreich um nicht zu sagen bitter nötig wäre, dürfte sie

gegenüber der Betreuerin oder dem Betreuer nicht durchsetzbar sein. Dort, wo hierfür eine Bereitschaft besteht, braucht es sie eher nicht.

Die Fragen stellte Ina Lohaus.