

Hein, Mathias; Hovestadt, Gertrud; Wildt, Johannes

Book

Forschen lernen: Eine explorative Feldstudie zu
Qualifizierungsprozessen von Doktorandinnen und Doktoranden in
Graduiertenkollegs. 2., unveränderte Auflage

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 137

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Hein, Mathias; Hovestadt, Gertrud; Wildt, Johannes (2005) : Forschen lernen: Eine explorative Feldstudie zu Qualifizierungsprozessen von Doktorandinnen und Doktoranden in Graduiertenkollegs. 2., unveränderte Auflage, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 137, ISBN 3-86593-014-X, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116383>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

137

*Mathias Hein
Gertrud Hovestadt
Johannes Wildt*

Forschen Lernen

edition der
Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

*Mathias Hein
Gertrud Hovestadt
Johannes Wildt*

Forschen Lernen

**Eine explorative Feldstudie zu
Qualifizierungsprozessen
von Doktorandinnen und
Doktoranden in Graduiertenkollegs**

**2. unveränderte Auflage Mai 2005
(1. Auflage 1998)**

edition der Hans-Böckler-Stiftung 137

© Copyright 2005 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2005
ISBN 3-86593-014-X
Bestellnummer: 13137

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

INHALTSVERZEICHNIS

1. VORWORT	5
2. VORBEMERKUNG	7
3. AUSWERTUNG DES EMPIRISCHEN MATERIALS	13
3.1 Institutionelle Rahmenbedingungen	13
3.1.1 Formale und informelle Strukturen	13
3.1.2 Finanzielle und materielle Bedingungen	17
3.1.3 Räume und Ausstattung	19
3.2 Wissenschaftliches Umfeld	20
3.3 Das Studienprogramm	23
3.3.1 Funktion des Studienprogramms	23
3.3.2 Veranstaltungsformen	24
3.3.3 Kommunikation im Kolleg	29
3.3.4 Curricularisierung	33
3.4 Interdisziplinarität	33
3.5 Beziehung zwischen Lehrenden und KollegiatInnen	37
3.6 Zusammenwirken der KollegiatInnen	41
3.6.1 Orte und Gelegenheiten kollegiatischen Zusammenwirkens	43
3.6.2 Die Qualität der Zusammenarbeit	46
3.7 Schlüsselqualifikationen für die Forschung	48
3.8 Prozesse der Selbstorganisation und der Organisationsentwicklung	52
3.9 Status der DoktorandInnen	54
3.10 Folgen für die Hochschulen: Forschung und Lehre an Universitäten	56
4. ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN ZU GRADUIERTENKOLLEGS	59
5. ANHANG	69
5.1 Interviewleitfaden für Gruppendiskussion	69
5.2 Interviewleitfaden für Einzelinterviews mit KollegiatInnen	71
5.3 Interviewleitfaden für Einzelinterviews mit Lehrenden	72
SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	81

»Surviving your dissertation« – dies wäre eine passende Überschrift, die man über die bundesdeutsche DoktorandInnenausbildung setzen könnte.

Eine Reform der Promotionsphase ist überfällig; auf das Massenstudium folgt die Massenpromotion und die Ergebnisse sind in quantitativer aber auch qualitativer Hinsicht fragwürdig. Die Ursachen hierfür sind vielfältig: DoktorandInnen werden als »billige Arbeitskräfte« an den Forschungseinrichtungen beschäftigt; eine Betreuung in ergebnisorientierter qualifizierter Weise ist vielfach nicht gegeben; DoktorandInnen forschen in »Einsamkeit und Freiheit« und für die Ergebnisse interessiert sich kaum jemand; Promotionen sind häufig eine Verlegenheitslösung, sie kaschieren die prekäre Arbeitsmarktsituation und ihr Sinn besteht dann bestenfalls in einem biographischen Moratorium oder einer individuellen Bildungsbeglückung.

Die Liste der Probleme ist verlängerbar und verweist letztendlich auf ein Struktur- und Wissensdefizit der bundesdeutschen DoktorandInnenausbildung, es herrscht eine Art Agnostizismus über den Prozess des Promovierens und daraus abzuleitende Konsequenzen für Inhalte und Formen der Postgraduiertenphase.

Es überwiegt weiterhin ein Einzelkämpfertum mit all den Krisen und Risiken des Scheiterns, Aspekte von Coaching, von Zeitmanagement und Optimierung eines Forschungs- und Ausbildungsprozesses scheinen Fremdwörter für viele Hochschullehrer zu sein, die z. B. in uns bekannten drastischen Fällen die DoktorandInnen bis zu einem Jahr auf die Gutachten warten lassen. Auch die Statistiken über Bearbeitungszeiten, Betreuungsinhalte und -intervalle sind unzuverlässig, statt einer geordneten und transparenten Arbeitsbeziehung herrscht weiterhin das Verhältnis von »Herr und Knecht«.

Bei dieser grob skizzierten Situationsanalyse wollten wir es nicht bewenden lassen, die Einrichtung von Graduiertenkollegs seit Ende der 80er Jahre schien uns ein geeigneter Ansatzpunkt die Phase des Promovierens in einem neuen Kontext zu untersuchen.

Uns interessierte, die Promotion als Prozess zu begreifen und herauszufinden, wie forschen gelernt wird und welche soziale Konstruktion damit verbunden ist und welche verallgemeinerbaren Schlüsse daraus zu ziehen sind. Motiviert war dies u.a. durch die eigene Erfahrung, die wir als Begabtenförderungswerk aus anderer Sicht gewonnen hatten und versprachen uns für die eigene Arbeit Anregungen und Erkenntnisse.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie haben einige unserer Vorannahmen bestätigt, zugleich aber auch neue und wichtige Anregungen für die Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung gebracht. Und natürlich haben sich neue und spannende Fragen aufgetan, die in zukünftigen Forschungsvorhaben bearbeitet werden müssen.

Für die geleistete Arbeit sei an dieser Stelle allen Beteiligten gedankt, dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und der DFG, die uns im Vorfeld sehr ermuntert haben ein solches Projekt zu starten, den beteiligten HochschullehrerInnen und DoktorandInnen an den untersuchten Kollegs im besonderen und der Forschungsgruppe, die im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung diese Studie erstellt hat.

Wir erhoffen uns einen möglichst großen Leserkreis und wünschen uns Anregungen und kritische Rückmeldungen.

Hans-Böckler-Stiftung
Uwe-Dieter Steppuhn
Werner Fiedler

2. VORBEMERKUNG

Die Einrichtung von Graduiertenkollegs seit Ende der 80er Jahre gehört ohne Zweifel zu den Hochschulreformen, die in relativ kurzer Zeit breite Nachfrage und hohe Akzeptanz gefunden haben. Graduiertenkollegs stellen eine neue Form der forschungsorientierten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dar, die die bestehenden Formen der Doktorandenförderung nicht ersetzen, sondern ergänzen sollen. Der Wissenschaftsrat formulierte als Ziel der Graduiertenkollegs die Integration von Forschung und Ausbildung im Rahmen einer Neuordnung der Studienstruktur und der Straffung des Studiums. Die Kollegs bilden sozusagen die Schnittstelle zwischen universitärer Forschung und Ausbildung und gelten als Paradigma eines neugestalteten Prozesses des »Forschen Lernens«. Viele Kollegs befinden sich mittlerweile in der zweiten Förderungsphase.

Der Erfolg der Graduiertenkollegs gegenüber der »klassischen« Form der Graduiertenförderung und das innovative Potential dieser wissenschaftlichen Nachwuchsarbeit ist unstrittig. Abgesehen von den Erhebungen im Rahmen der Berichterstattung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) fehlten bislang jedoch weitgehend empirische Studien zur Auswertung bisher gewonnener Erfahrungen. Weder gibt es Untersuchungen über die inhaltlichen und strukturellen Unterschiede zwischen den Kollegs und den anderen Formen der Graduiertenförderung, noch zwischen den Kollegs untereinander. Daher findet auch ein organisierter Austausch über Erfahrungen und Probleme, wie auch eine Kooperation zwischen den Kollegs, in der Praxis nicht oder nur sporadisch statt. Das als explorative Feldstudie angelegte Projekt »Forschen lernen« will dazu beitragen, diese Erkenntnislücke zu schließen.

Das Erkenntnisinteresse der Studie ist damit begründet, dass es in den Kollegs nicht allein um den Erwerb akademischer Grade, sondern um die Vorbereitung auf eine spätere berufliche Tätigkeit in Bereich der Forschung innerhalb wie außerhalb der Hochschulen geht. Von diesem Ausgangspunkt aus orientiert sie sich an der Fragestellung, wie die KollegiatInnen unter den Bedingungen der Graduiertenkollegs »lernen zu forschen«. In der Untersuchung wurde dieser übergeordneten Fragestellung durch die Überprüfung von Annahmen über die Bedingungen nachgegangen, unter denen sich in den Graduiertenkollegs Lerngelegenheiten zum »Forschen lernen« ergeben.

Aus dem Studium von Dokumenten über Graduiertenkollegs und Gesprächen mit Beteiligten wurden im Vorfeld der Untersuchung dazu die folgenden Annahmen getroffen, die dem Design der Erhebung zugrunde gelegt wurden:

- »Forschen Lernen« unter den organisatorischen und materiellen Rahmenbedingungen des Kollegs

These: Das Kolleg selbst trägt den Charakter einer wissenschaftlichen Forschungseinrichtung. Dort zu arbeiten bietet die Lerngelegenheit zu Forschungstätigkeit unter den institutionellen Bedingungen von Forschungseinrichtungen.

- »Forschen Lernen« durch die Einbindung des Kollegs in die Forschungsorganisation des wissenschaftlichen Umfeldes

These: Die Kollegs sind in der Regel in das institutionelle Umfeld von Forschungseinrichtungen bzw. der Forschungsinfrastruktur an den Hochschulen eingebunden. Dadurch können die KollegiatInnen Einblick darin erhalten, wie Forschung abläuft. Voraussetzung ist allerdings, dass der Zugang zum Umfeld des Kollegs geöffnet, (teilnehmende) Beobachtung von Forschungsprozessen stattfindet und – wo möglich – systematisch reflektiert wird. Die Lernchancen werden nicht genutzt, wenn das Umfeld nicht wahrgenommen wird bzw. unthematisiert bleibt.

- »Forschen Lernen« in Rollenbeziehungen zwischen KollegiatInnen und Lehrenden

These: Die Kollegs enthalten zwar auch Momente einer hergebrachten »Doktor-Vater« – i. S. einer »Meister-Lehrlings«-Beziehung, in der Lernen am Modell durch Abgucken und individuelle Anleitung erfolgt. Die Institution des Kollegs führt aber zur Relativierung dieses Beziehungsmusters. Die Relativierung geschieht durch die Mehrzahl von Lehrenden sowie die Strukturierung der Kommunikation innerhalb des Kollegs. Zentral dürften dabei die Formen sein, in denen die Beratung/Betreuung organisiert wird bzw. funktioniert. Bei der Lockerung der »Doktor-Vater«-Bindung besteht natürlich das Risiko einer Diffusion in der Orientierung der KollegiatInnen.

- »Forschen Lernen« im Zusammenwirken der KollegiatInnen

These: Durch die Kooperation im Forschungsteam, Verbundprojekten oder auch der diskursiven Beteiligung an anderen Promotionsvorhaben erweitert sich der Blick über die speziellen Konstellationen des jeweiligen individuellen Vorhabens hinaus. Die Lernchancen beruhen

ganz wesentlich darauf, dass der »Blick über die Schulter« und der Austausch von Erfahrungen gewährleistet wird, wechselseitige Ermutigung und Bekräftigung stattfindet. Von besonderer Bedeutung erscheint dabei die informelle und selbstorganisierte Kommunikation bzw. Kooperation zwischen den KollegiatInnen.

- »Forschen Lernen« vermittelt über Studienprogramme

These: Die Studienprogramme bilden – teils auf Basis von Selbstorganisation und durch die Absprache innerhalb des Kollegs zustande gekommene – formelle Lerngelegenheiten. Für »Forschen Lernen« dürfte es dabei darauf ankommen, dass nicht nur konkrete Hilfestellung für die Theorie- und Methodenprobleme der Einzelvorhaben geleistet wird, sondern die einzelnen Vorhaben in fachlichem/überfachlichem Kontextwissen vernetzt und über die einzelnen Vorhaben hinaus Prozesse der Entstehung, des Verlaufs und der Verwertung von Forschung thematisiert werden. Wichtig ist ferner, wie in diesen Kontexten Feedback zu den eigenen Forschungsaktivitäten erfolgt.

- »Forschen Lernen« in Perspektive auf künftige Tätigkeit als Forscher

These: Für die Lernprozesse im Graduiertenkolleg dürfte es von wesentlicher Bedeutung sein, inwieweit die Kollegiaten die Erfahrung, die sie dort gewinnen, in Perspektive auf mögliche künftige Tätigkeiten im Bereich wissenschaftlicher Arbeit reflektieren, um in dieser Perspektive ihre eigenen Qualifizierungsprozesse auszurichten.

- »Forschen Lernen« im Sinne der »Aneignung von Schlüsselqualifikationen«

These: Lernbedarf wird in erster Linie in der fachlichen/methodischen, ggf. auch thematisch-fachübergreifenden Perspektive gesehen. Es geht aber auch um die Aneignung von »Schlüsselqualifikationen«, z. B. Angebote zu Rhetorik und Präsentation, Teamwork, wissenschaftlichem Schreiben oder Projektmanagement. Die Frage ist, inwieweit aus der Sicht der Kollegmitglieder hier ein eigener Gestaltungsbedarf für Lerngelegenheiten in den Kollegs gesehen wird.

Zwar verlaufen solche Lernprozesse im Medium der Bearbeitung der einzelnen Promotionsvorhaben wesentlich als »learning by doing«, die Bedingungen und Möglichkeiten der Kollegs stellen aber auch Lerngelegenheiten zur Entwicklung solcher Qualifikationen dar. Diese Lerngelegenheiten ergeben sich aus den Studienprogrammen, der Einsicht in die bzw. Teilhabe an der Forschungsorganisation des universitären Umfelds, den Beratungs- bzw. Betreuungskonstellationen zwischen Leh-

renden und Graduierten, der Kommunikation und Kooperation der Kollegiatinnen und Kollegiaten untereinander.

Die Studie sollte so offen gehalten werden, dass weitere wichtige Fragestellungen, die sich im Zuge der Untersuchung herauskristallisierten, noch einbezogen werden konnten. Diese Offenheit schlägt sich auch in den Befunden nieder. Zusätzlich zu den genannten Annahmen lohnte es sich, die Bedingungen, die sich aus dem heterogenen Fächerspektrum, das sich auch der interdisziplinären Anlage des Kollegs ergibt, den Status der DoktorandInnen in die Analyse von Bedingungen zum Forschen lernen als weitere Schwerpunkte auszuweisen. Die Untersuchungen erbrachten überdies Aussagen, die sich auf die Reflexion der Auswirkungen von Kollegs auf die grundständige Hochschulausbildung ergaben. Spannend war es ferner, in der Untersuchung die Dynamik von Prozessen der Selbstorganisation in den Kollegs zu beobachten. Wegen ihrer Bedeutung für »Forschen lernen« konnten diese Prozesse zu einem eigenen Untersuchungsfokus werden.

Der offenen, explorativen Anlage der Studie ist die Untersuchungsmethode angepasst. Den Schwerpunkt bilden problemzentrierte Einzelinterviews mit jeweils 2 Lehrenden und 2 – 3 KollegiatInnen von jeweils 1 bis 1 1/2 Stunden Dauer, sowie eine Gruppendiskussion mit zusätzlich 3 bis 5 KollegiatInnen von ca. 2 Stunden Dauer aus ausgewählten Kollegs. Den Interviews bzw. Gruppendiskussionen wurden die im Anhang dokumentierten Leitfäden zugrunde gelegt. Zur Einstellung auf die jeweils sehr unterschiedlichen Konstellationen in den ausgewählten Kollegs wurden vor der Erhebung wichtige Dokumente, wie Anträge, Zwischenberichte usw. analysiert, die von den Kollegs der Stichprobe zur Verfügung gestellt wurde. Die Erhebung selbst wurde an den einzelnen Kollegs jeweils von zwei Mitgliedern der Forschergruppe durchgeführt. Die Interviews haben den Status von »Experteninterviews«, da sich die beteiligten Lehrenden wie KollegiatInnen als Experten für den Erfahrungsbereich Graduiertenkolleg betrachten lassen.

Eingegrenzt wurde die Erhebung auf insgesamt acht Kollegs aus dem geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich. Die Begrenzung der Zahl von untersuchten Kollegs war nicht nur aufgrund der zur Verfügung stehenden Mittel erforderlich. Vielmehr erschien es in der Pilotphase, in der sich das Forschungsvorhaben befand, sinnvoll, die Komplexität nicht zu groß werden zu lassen. Aus diesem Grund sollten die vermutlich unterschiedlichen Konstellationen in Kollegs anderer Wissenschaftsbereiche (wie Natur- und Ingenieurwissenschaften oder Medizin) vorerst nicht berücksichtigt werden. Andererseits ging diese Einschränkung auch von der Einschätzung aus, dass die Probleme des Promovierens aufgrund des vergleichs-

weise geringeren Organisationsgrades von Forschungsarbeiten gerade im geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich besonders gravierend sind.

Die Konzentration auf bestimmte Kollegs ist aber auch durch die Methodik der Untersuchung begründet. Die einzelnen Kollegs, so wie sie sich in den Dokumenten und den Sichtweisen der interviewten Lehrenden und KollegiatInnen darstellen bzw. aus ihnen rekonstruiert werden können, bildeten den Bezugsrahmen für die Suche nach den Lerngelegenheiten zum »Forschen lernen«.

Konsequenterweise war die Auswertung auch in den folgenden Schritten angelegt. Zunächst wurden die Mitschnitte der Interviews nach Themenkomplexen selektiv ausgewertet, teils zusammenfassend, teils – soweit Einzeläußerungen signifikant erschienen – wortgetreu verschriftet. Die Selektion wurde von dem Ko-Interviewer validiert.

Anschließend wurden die Befunde zu Einzelportraits der Kollegs verdichtet, die in der gesamten Forschungsgruppe diskutiert und im Rückgriff auf die Verschriftungen in der Regel in zwei, in einigen Fällen auch in drei, Interpretationsschleifen auf Plausibilität überprüft.

Die abschließende Auswertung, der dann in der Summe in acht Portraits insgesamt 16 Interviews mit Lehrenden, 22 mit KollegiatInnen und 32 TeilnehmerInnen an Gruppendiskussionen zugrundelagen, erfolgte nach den oben dargestellten bzw. ergänzten Themenkomplexen.

Bedauerlicherweise verschwinden die Einzelportraits, die spannende Fallstudien darstellen, aber aufgrund des Vertrauensschutzes nicht publiziert werden sollen, hinter den vergleichenden Darstellungen einzelner Auswertungsaspekte. Es wird in der Darstellung der Befunde – gegliedert nach den Themenkomplexen – aber versucht, möglichst viel von den Sichtweisen der Beteiligten zu vermitteln. An signifikanten Stellen ist der Bericht über deren Sichtweisen ergänzt durch Originalzitate.

In der Auswertung wird die teilweise kontroverse Sicht auf die Probleme bzw. Themenkomplexe einander gegenübergestellt. Dies erscheint interessanter als einfach nur geordnet nach der Gruppe der Lehrenden und der Kollegiaten oder den einzelnen Kollegs die Befunde zu referieren.

Im übrigen war die Bereitschaft zur Auskunft bei den Beteiligten erstaunlich. Obwohl die einzelnen Kollegs nach Gesichtspunkten der Repräsentanz unterschiedlicher Themenschwerpunkte mit unterschiedlichen beteiligten Fächerspektren, Regionen, Hochschultypen ausgewählt wurden, gab es auf die Anfragen zur Beteiligung an der Untersuchung keine einzige Ablehnung. Vielmehr wurde in allen Fällen die Untersuchung für nützlich bezeichnet und bereitwillig Hilfestellung bei der Organisation der Untersuchung gegeben.

Nach den Vorbesprechungen und Probeinterviews, der Entwicklung der Interviewleitfäden, der Auswahl der Kollegs und der Dokumentenanalyse im Frühjahr 1996 begann Ende des Sommersemesters 1996 die Phase der empirischen Erhebung, die mit dem Wintersemester 1996/97 abgeschlossen werden konnte. Anschließend konnte das Material im Frühjahr und Sommer in der o. b. Schrittfolge ausgewertet werden.

Unter der Zielsetzung, mit dieser Studie die Diskussion um die Graduiertenförderung zu bereichern und die Weiterentwicklung der Kollegs zu fördern, ist im abschließenden Kapitel außer einer Zusammenfassung der Versuch unternommen worden, Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Kollegkonzeptes zu formulieren. Es versteht sich, dass dabei keine stringente Ableitung von präskriptiven aus deskriptiven Sätzen möglich ist. Die große Variationsbreite in der konkreten Ausgestaltung und die damit gewonnenen Erfahrungen können aber Anstöße zu Innovationen geben, die mit Blick auf die unterschiedlichen Bedingungen die Entwicklungsdynamik der je einzelnen Kollegs befördern könnten.

An dem Forschungsprojekt wirkten mit: Sabine Blum, Volker Dohmeyer, Mathias Hein, Gertrud Hovestadt, Hans Wupper-Tewes und Johannes Wildt.

Es wurde kritisch-konstruktiv beraten von Prof. Dr. Ludwig Huber, Universität Bielefeld, Dr. Jürgen Enders, Universität-Gesamthochschule Kassel und Werner Fiedler, Hans-Böckler-Stiftung.

Für den Abschlussbericht zeichnen verantwortlich Mathias Hein, Gertrud Hovestadt und Johannes Wildt.

Dortmund im Dezember 1997

3. AUSWERTUNG DES EMPIRISCHEN MATERIALS

Die Dokumente und Befunde der untersuchten Graduiertenkollegs wurden im Rahmen der Auswertung von der Forschungsgruppe miteinander verglichen, zu Strukturaussagen über die Graduiertenkollegs zusammengefasst und nach Themenbereichen, die auch die Gliederung des vorliegenden Berichts bilden, sortiert. Die Ergebnisse dieser Analyse werden im folgenden dokumentiert.

3.1 INSTITUTIONELLE RAHMENBEDINGUNGEN

3.1.1 Formale und informelle Strukturen

Das Graduiertenkolleg stellt als institutioneller Rahmen für die Bedingungen zur Abfassung einer Promotion eine neue Struktur dar. Diese Struktur ist durch zwei Faktoren geprägt. Zum einen sind Graduiertenkollegs an Universitäten angebunden und durch die Integration in die Strukturen, den Alltag, den universitären Routinen und das wissenschaftliche Umfeld mehr oder weniger stark determiniert. Zum anderen wirkt die Form der Kooperation zwischen den beteiligten Gruppen von Lehrenden und KollegiatInnen ebenfalls strukturbildend. Charakteristisch für das Graduiertenkolleg ist ein institutioneller, verbindlicher Rahmen, in dem wissenschaftliche Arbeit mit dem Ziel organisiert wird, den KollegiatInnen Bedingungen zu schaffen, unter denen sie ihre Promotionen zu einem erfolgreichen Abschluss führen können. Darüber hinaus organisiert sich innerhalb des Kollegs, sozusagen endogen, der Raum für informelle Strukturen, für selbstorganisierte Arbeits- und Interaktionsformen. Die Strukturen des Graduiertenkollegs stellen offensichtlich ein breites Spektrum von Möglichkeiten und Handlungsräumen dar. Im folgenden sollen diese Strukturen anhand der Aussagen der Befragten genauer untersucht werden.

Sowohl die Lehrenden als auch die StipendiatInnen erwähnen, dass das Kolleg in erster Linie einen Angebotsrahmen darstelle, der gemeinsam zu füllen sei. Das Kolleg führe zu einer produktiven Vermehrung sozialer Situationen im Wissenschaftsbetrieb. Das Potential, das in den Graduiertenkollegs stecke, sei aber noch nicht zu 100 Prozent ausgenutzt, es gebe noch Verbesserungsmöglichkeiten.

Sehr betont wird von den Lehrenden die Notwendigkeit von verbindlichen Strukturen im Kolleg. Dazu gehören neben der verbindlichen Teilnahme an den internen Kollegsitzungen, die Anwesenheit bei öffentlichen Kollegveranstaltungen, sowie die Verbindlichkeit bei der Abfassung und Einbringung von Leistungen durch die KollegiatInnen. Dies sei die zwingende Voraussetzung für Kooperations- und Austauschmöglichkeiten. Ein Lehrender plädiert in diesem Zusammenhang deutlich für die stärkere Beachtung des Residenzprinzips. Ohne das Residenzprinzip könne das seines Erachtens notwendige Maß an Integration, Kooperation und gegenseitiger Unterstützung nicht aufrechterhalten werden. Die Struktur der Veranstaltungen der Graduiertenkollegs sei viel besser als in anderen Forschungseinrichtungen der Universität. Den wöchentlichen »Zwang« zu haben, zu einem Vortrag zu kommen, sei förderlich. Man organisiere auch gemeinsame Exkursionen und gesellige Veranstaltungen. Im Graduiertenkolleg sei »die soziale und fachliche Klammer« viel besser als in anderen universitären Einrichtungen. Das Graduiertenkolleg sei stärker diskursorientiert und dadurch innovativer. Die Lehrenden betonen, dass die Strukturen des Kollegs es erlaubten, die Betreuung nicht nur durch einen Lehrenden abzudecken, sondern dass StipendiatInnen alle beteiligten Lehrenden bei den offiziellen Kollegterminen kontaktieren könnten. Darüber hinaus ermögliche das Kolleg einen »ungewöhnlich engen Kontext« zwischen Forschenden mit gleichen oder ähnlichen Themenschwerpunkten. Es ergäben sich vielfältige Kooperationsmöglichkeiten, Erfahrungsaustausche und Anregungen zwischen den StipendiatInnen. Das Kolleg funktioniere als eine Art »Kontaktbörse« zu Personen und Institutionen des wissenschaftlichen Umfeldes. Es bestehe die Möglichkeit für die KollegiatInnen, das eigene wissenschaftliche Profil in Abgrenzung untereinander zu schärfen. So entstünde ein »positiver Leistungsdruck« auf die StipendiatInnen durch die Gruppe. Der persönliche und wissenschaftliche Kontakt zwischen den StipendiatInnen sei sehr gut, es würden intensive Diskussionen geführt. Die Kollegs seien insofern eine gute Prophylaxe gegen Vereinsamung, wie sie in der klassischen Form der Promotion häufig aufgetreten sei.

»Die Überwindung der Isolation des Einzelnen funktioniert einfach, dass braucht man gar nicht mehr zu diskutieren!«

Das Kolleg sei die institutionalisierte Form der inhaltlich und sozial praktizierten Kooperation. Es entstünde für die StipendiatInnen die einmalige Möglichkeit, durch die Kooperation Zusatzqualifikationen zu erwerben, sich auszutauschen und voneinander zu lernen. Die typische »Elfenbeinsituation« könne nach Meinung der Lehrenden dadurch für die StipendiatInnen aufgelöst werden.

Die Kooperation zwischen den Lehrenden ist nach Aussage sowohl der Lehrenden selbst als auch der KollegiatInnen ebenfalls intensiver und produktiver innerhalb eines Kollegs. Für die meisten Lehrenden sind die Erfahrungen einer so intensiven wissenschaftlichen Zusammenarbeit mit anderen Lehrenden der Universität wie in den Graduiertenkollegs offensichtlich neu. Sie formulieren, dass hieraus ein produktiver wissenschaftlicher Austausch resultiere und sie für sich selbst durch die interdisziplinäre Arbeit im Kolleg Erkenntnisgewinne verbuchen könnten. Der Einfluss der KollegiatInnen auf Entscheidungen innerhalb des Kollegs scheint sehr unterschiedlich zu sein. So sind die Äußerungen der KollegiatInnen hierzu sehr differenziert. Einige beklagen, kaum auf die Art und den Umfang von Kollegveranstaltungen, auf das Studienprogramm selbst und auf die Auswahl von Gastwissenschaftlern einwirken zu können, andere StipendiatInnen betonen gerade diesen ihren Einfluss. Gleiches gilt für das Verhältnis zwischen Lehrenden und StipendiatInnen. Für einige ist diese Beziehung auch im Kolleg nach wie vor hierarchisch strukturiert, sind die Strukturen des Kollegs nicht immer kooperationsfördernd, während andere StipendiatInnen eine neue Qualität der Kooperation festzustellen meinen. Die Möglichkeiten hierzu seien aber vorhanden, sie müssten nur organisiert und besser genutzt werden. Auch vermissten die KollegiatInnen den Austausch mit Experten des eigenen Dissertationsthemas. Ansonsten stelle das Kolleg eine nahezu ideale Form des wissenschaftlichen Arbeitens dar, da sie zu keinen wissenschaftlichen Dienstleistungen genötigt würden und konzentriert an ihren Dissertationen arbeiten könnten. Die Bedeutung der formellen und der informellen Strukturen des Kollegs seien dabei gleichgewichtig, wenn nicht sogar die informellen Strukturen in ihrer Bedeutung überwögen, da sie der Ort für den offenen Austausch und die gleichberechtigte Diskussion seien. Nach Ansicht einiger Lehrender seien innerhalb des Kollegs zuviel Freiheiten vorhanden, der Druck fehle, was die Abfassung der Dissertationen verlangsamen. Ansonsten herrsche die Auffassung, dass die Verbindlichkeiten des Kollegs weitgehend von den KollegiatInnen akzeptiert würden.

In den Kollegs gebe es eine Präsenzpflicht für die Kollegveranstaltungen und auch eine Residenzpflicht für die KollegiatInnen. Die Residenzpflicht werde allerdings sehr undogmatisch gehandhabt, weil sie in der Praxis sich oft gar nicht realisieren lassen. Aus der Sicht der Lehrenden ist die Verbindlichkeit die Basis der Zusammenarbeit und Sorge auch für die Stringenz der Arbeit an den Dissertationen. Die Verbindlichkeit des Zeitraumens sei überaus hilfreich. Hieraus ergebe sich eine Verbindlichkeit des Arbeitseinsatzes. In Verbindung mit den optimalen Arbeits- und Beratungsstrukturen folgten daraus kürzere Promotionszeiten.

Auf andere Doktoranden habe man »nicht so einen Einfluss wie hier auf die KollegiatInnen, wo wir sagen: Nun haltet euch ran. Ihr wisst genau, ihr habt zwei Jahre. Im Regelfall gibt es noch ein Jahr dazu, und jetzt bejammert euch nicht selber. Das ist eine tolle Chance, nun macht mal, nun schreibt mal...«.

Die KollegiatInnen halten die verbindlichen Termine des Kollegs und die Arbeitsabsprachen für nützlich, weil es sie positiv diszipliniere und damit den Fortgang der Arbeit fördere. Sie betonen, dass die Vorgabe der Zeitstruktur ambivalent, sowohl eine Belastung als auch eine Hilfe sei. Diese vorgegebene Zeitstruktur sei jedenfalls eine gute Orientierungshilfe für die Planung der Dissertation.

Die Struktur der Veranstaltungen »beim Graduiertenkolleg ist viel besser organisiert. ... Diesen wöchentlichen Zwang zu haben, zu einem Vortrag zu kommen. Man macht auch Exkursionen gemeinsam und ein paar gesellige Veranstaltungen. Im Graduiertenkolleg ist die Klammer viel besser«.

Auffällig an der formulierten Ambivalenz der verbindlichen Zeitstruktur innerhalb der Kollegs ist die Beobachtung, dass in Graduiertenkollegs mit einer eher »laissez faire« gehandhabten Zeitstruktur signifikant weniger Eigeninitiative von den KollegiatInnen entwickelt wird, als in Kollegs mit einer rigiden Zeitvorgabe. Offensichtlich resultiert aus den vorgegebenen verbindlichen Strukturen nicht nur die höhere Einsicht zur Notwendigkeit einer Teilnahme an den Kollegveranstaltungen, sondern auch die stärkere Erkenntnis der Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungschancen der KollegiatInnen im Kolleg selbst. KollegiatInnen beginnen, um die Inhalte des Kollegs zu ringen. Sie betrachten das Kolleg als einen Bereich, auf den einzuwirken möglich ist und wo der ausgeübte Einfluss zunehmend intensiver zur Interessenberücksichtigung genutzt werden kann. In der stärkeren Beteiligung der KollegiatInnen an den Entscheidungen zur Entwicklung und Ausgestaltung des Kollegs liegt ein bislang wenig genutztes Innovationspotential, dessen Dynamik für die Entwicklung der Graduiertenkollegs produktive Impulse liefern könnte. Gleiches gilt für die sich herausbildende bipolare Struktur der Kollegs. Das institutionelle Zusammenwirken der beteiligten Lehrenden und KollegiatInnen in formellen und informellen Strukturen hat einen bereits deutlich feststellbaren Transformationsprozess der herkömmlichen Hochschulroutinen initiiert. Die qualitative und quantitative Entwicklung insbesondere der informellen Strukturen innerhalb der Kollegs ist somit nicht nur ein Seismograph für die differenten Interessenlagen, sondern auch ein Indikator für die Handlungsräume und -möglichkeiten innerhalb des Kollegs.

Es scheint nicht übertrieben, die Entwicklung der informellen Strukturen als ein wichtiges Qualitätskriterium der Kollegs anzusehen. Für die meisten StipendiatInnen haben sich jedenfalls die hohen Erwartungen, die sie an eine Mitarbeit in einem

Kolleg gestellt haben, offensichtlich größtenteils erfüllt. Die Kollegzugehörigkeit sei positiv und fruchtbar und allein für sich bereits ein Privileg gegenüber den DoktorandInnen, die in der herkömmlichen Form promovieren. Innerhalb des Kollegs sei ein kontinuierlicher sozialer und intellektueller Verbund entstanden. So hätten sich auch die meisten StipendiatInnen bewusst für das Kolleg entschieden und zum Teil berufliche Alternativen zugunsten des Kollegs ausgeschlagen. Nur vereinzelt werden kritische Töne laut, indem betont wird, dass das Kolleg eine Verlegenheitslösung gewesen sei, um überhaupt eine Beschäftigung zu haben.

»Für mich war das Kolleg die zweitbeste Lösung. Ich hätte lieber nach dem Examen in einem Forschungsprojekt an der Uni oder an einem Institut gearbeitet; ich wäre gerne in einen bestehenden Zusammenhang reingegangen, um ein bisschen so in der zweiten Reihe an der Hand von erfahrenen Wissenschaftlern was zu lernen, Berufserfahrung zu sammeln. Die Bewerbung am Kolleg war ein Ankerhaken, um überhaupt erstmal was zu haben. Das war nicht mein Herzenswunsch.... Zwischen der Möglichkeit einer Einzelförderung außerhalb eines größeren Zusammenhangs und einer Stelle, das ist so das Spannungsfeld, befindet sich das Graduiertenkolleg in einer guten Mitte.«

Die Lehrenden machen deutlich, dass ihres Erachtens das Kolleg ein Raum zur optimalen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sei und sich von der bisher praktizierten Form der Promotion deutlich unterscheide. Gegenüber dem klassischen Modell des »Meister-Schüler-Verhältnisses« hätten alle KollegiatInnen die Möglichkeit, sich gleichberechtigt in den Strukturen und Veranstaltungen des Kollegs zu entfalten, miteinander auszutauschen, zu streiten und zu vergleichen. Die gesicherten Strukturen, die Intensität der Betreuung und die fachliche Qualität des dissertationsbegleitenden Kolloquiums garantierten ihres Erachtens optimale Arbeitsbedingungen.

3.1.2 Finanzielle und materielle Bedingungen

Von fast allen KollegiatInnen wird die finanzielle Förderung durch das Kollegs als förderlich begrüßt. Die finanzielle Sicherheit böte die materielle Basis, die es erlaube, sich voll und ganz auf die wissenschaftlichen Fragen zu konzentrieren. Für einige KollegiatInnen komme die Aufnahme in das Kolleg und damit verbunden das Stipendium einem »Lottogewinn« gleich. Alle KollegiatInnen betonen darüber hinaus, dass die materielle Förderung den »Erfolgsdruck« im positiven Sinne erhöhe. Man sei motivierter zu arbeiten, da man für seine Arbeit Geld bekomme. Die Qua-

lität der materiellen Ausstattung der Kollegs wird unterschiedlich bewertet. Ein Teil der Befragten, insbesondere derjenigen, die direkt von dem Studium in die Graduiertenförderung wechselten, zeigt sich tendenziell zufrieden mit der Höhe der Stipendien und der materiellen Ausstattung. Gelder für Bücher und Reisen seien vorhanden. Wenn man den formalen Weg kenne, dann sei auch die Beantragung von Reisekosten beispielsweise für Kongresse und Tagungen recht einfach, es wäre kein bürokratischer Aufwand von Nöten. Diese Regelungen gelten auch für assoziierte Mitglieder des Kollegs.

Als sehr förderlich wird die finanzielle Flexibilität innerhalb des Kollegs bezeichnet. Beispielsweise könnten Werkverträge zur Transkription von Interviews finanziert werden. Eine solche Art der Verwendung von Sachmitteln sei lange Zeit nicht genutzt worden, da Unsicherheit über die Möglichkeit zur Sachmittelumwidmung bestand. Andere StipendiatInnen, hier vor allen Dingen solche, die nicht unmittelbar aus dem Studium ins Kolleg wechseln und bereits bessere finanzielle Bedingungen kennengelernt haben, halten die finanzielle Höhe der Stipendien für zu gering. Es sei zwar beruhigend, regelmäßig Geld zu bekommen, der Lebensunterhalt sei damit jedoch kaum zu bestreiten. Für einen Teil der KollegiatInnen also ist das Stipendium unattraktiv. Hieraus könnte sich ein struktureller Nachteil der Kollegs ergeben, da sie sich in der Konkurrenz um qualifizierten Nachwuchs finanziell kaum gegenüber mit Stellen ausgestatteten wissenschaftlichen Instituten und Einrichtungen innerhalb und außerhalb von Universitäten behaupten könnten. Die Lehrenden heben in erster Linie die Bedeutung der organisatorischen Rahmenbedingungen für das Gelingen der Promotionsprojekte vor dem Hintergrund einer gesicherten Finanzierung hervor. Die materiellen Bedingungen im Kolleg seien nach Aussage der Lehrenden »nahezu optimal«. Neben der reinen finanziellen Absicherung gebe es diverse Möglichkeiten, Forschungsreisen und andere Aufwendungen zu finanzieren. Diese Aussage wird von den KollegiatInnen allerdings vor dem Hintergrund der sich allgemein negativ zuspitzenden Berufsperspektive von AkademikerInnen und der rückläufigen Finanzierung der universitären Qualifizierungsstellen relativiert. Die Lehrenden sehen ihre Aufgabe in erster Linie darin, Strukturen abzusichern, Mittel bei der DFG zu akquirieren, die Verwaltung und Leitung des Kollegs wahrzunehmen, um damit den KollegiatInnen den Rücken von dissertationsfremden Anforderungen frei zu halten und durch die quantitative und qualitative Betreuung der Dissertationen den erfolgreichen Abschluss der Promotionen zu gewährleisten.

Über die Verwendungsfreiheit der DFG-Mittel scheint es unterschiedliche Informationen zu geben. Während ein Teil der KollegiatInnen den Spielraum durch

eine flexible Mittelverwendung positiv hervorhebt, wünscht sich ein anderer Teil eben diese freiere Verfügbarkeit der finanziellen Mittel durch eine Umschichtung verschiedener Finanztöpfe, die nach ihrer Aussage durch die derzeitigen DFG-Richtlinien verhindert werde.

In einem Kolleg stößt die fehlende Finanzierung einer Koordinatorenstelle durch die DFG auf harsche Kritik, da diese Arbeit nach Aussage der Betroffenen unverzichtbar sei. Die Funktion eines Koordinators könne in vielerlei Hinsicht wichtige Arbeit abdecken und weitestgehend entlastend wirken. Der Erfolg des Kollegs insgesamt werde durch die ungeklärte Finanzierung der Koordinationsstelle gefährdet, da ein reibungsloses Funktionieren oft durch fehlende Abstimmung, Koordination und Planung verhindert werde. Die Nachteile einer fehlenden Koordination gingen so weit, dass negative Auswirkungen auf das soziale Klima innerhalb des Kollegs nicht nur befürchtet, sondern als Erfahrungen in diesem Kolleg bereits beschrieben werden. Die Aussage zu den Koordinatorenstellen wird von fast allen Befragten dadurch unterstützt, als sie die positiven Auswirkungen der Arbeit der Koordinatoren in der Kollegpraxis deutlich hervorheben.

3.1.3 Räume und Ausstattung

Dort, wo Arbeitsplätze an der Universität zur Verfügung stehen, können für den Verlauf der Dissertation förderliche Arbeitsbeziehungen entstehen. Positiv wird auch die Existenz einer Kollegbibliothek und von StipendiatInnenräumen erwähnt. Dieses Privileg besitzen allerdings nicht alle KollegiatInnen. Zum Teil seien keine Bibliotheken im Kolleg vorhanden und Arbeitsplätze für KollegiatInnen wären ebenfalls nicht oder nur in unzureichendem Ausmaß benutzbar. Manchmal habe das Kolleg lediglich ein »schwarzes Brett« als gemeinsame Infrastruktur. Aber auch dort, wo Arbeitsplätze vorhanden seien, sei die technische Ausstattung entweder unzureichend oder völlig veraltet. Von allen KollegiatInnen wird die Bedeutung von Kollegbibliotheken, KollegiatInnenräumen und technischer Infrastruktur für die Fortschritte ihrer Dissertationen hervorgehoben. Dort, wo diese Rahmenbedingungen nicht gegeben seien, sehen die StipendiatInnen erhebliche negative Folgen für den Fortgang ihrer Arbeit. Die Arbeit der Kleingruppen werde dadurch erschwert, dass sie sich aufgrund fehlender Räume in öffentlichen Cafeterias oder in den Büros von wissenschaftlichen Mitarbeitern treffen müssten. Treffen in privaten Räumlichkeiten würden von der Kollegöffentlichkeit »skeptisch beäugt«. Dass Räume auch für informelle KollegiatInnentreffen nicht vorhanden seien, sei

ein Problem und würde den Kommunikationsfluss erheblich behindern. Eine ungestörte Planung von Veröffentlichungen oder Tagungen sei so kaum zu realisieren. In einem Fall benennt ein Kollegiat die Defizite der Raum- und Personalsituation als Ursache für eine problematische Gruppensituation, die durch Cliquenbildung geprägt sei. Die Lehrenden betonen als ein Vorteil des Kollegs die bessere Ressourcenausstattung. Die räumlichen Rahmenbedingungen allerdings seien abhängig von dem Interesse, dass die Universität an der Einrichtung eines Kollegs habe oder aber von den Möglichkeiten, die über die Trägerinstitute entständen. Ist das Interesse der Universität nicht gegeben oder lediglich gering, dann sei die Bereitschaft, dem Kolleg Mittel und Räume zur Verfügung zu stellen, nicht vorhanden. Die Folge seien ständige Kämpfe mit der Verwaltung um Mittelzuweisungen und die Ausstattung des Kollegs.

3.2 WISSENSCHAFTLICHES UMFELD

Das wissenschaftliche Umfeld der Kollegs wird von den Befragten in verschiedenen konzentrischen Kreise mit unterschiedliche Reichweiten beschrieben. Zunächst einmal ist die Einbeziehung der Kollegmitglieder in die Forschungsarbeiten und die wissenschaftlichen Schwerpunkte der Lehrenden des Kollegs mit wissenschaftlichem Umfeld gemeint. Hierbei handelt es sich also um die wissenschaftliche Kooperation der Mitglieder innerhalb des Kollegs. Dieser Bereich ist in das inneruniversitäre wissenschaftliche Umfeld eingebettet. Die außeruniversitären Bereiche bezeichnen sowohl die mehr oder weniger engen Kooperationsbeziehungen zu einem renommierten Forschungsinstitut und alle darüber hinausgehenden Beziehungen zu Institutionen und Personen der einschlägigen scientific community.

Gegenüber anderen Promovenden außerhalb der Kollegs fühlen sich die KollegiatInnen privilegiert, da sie stärker in diese wissenschaftlichen Umfelder einbezogen seien. Die Intensität der Einbeziehung in die thematischen Schwerpunkte der Forschung der Lehrenden sei aber abhängig von der Intensität der Beziehung zu dem jeweiligen Professor. So sei auch die Bereitschaft der Lehrenden, StipendiatInnen an ihren Forschungsprozessen zu beteiligen, oder ihre Forschungsergebnisse in dem Kolleg zur Diskussion zu stellen, sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die Lehrenden seien nicht immer teamorientiert, und die KollegiatInnen würden nicht als gleichberechtigte Partner akzeptiert. In den Kollegs herrsche nach wie vor das »Schüler-Lehrer-Verhältnis« und oft schein es so, als sei das Kolleg für die Lehrenden lediglich ein Prestigeobjekt zur Erhöhung ihrer eigenen Reputation.

Von einigen KollegiatInnen wird die Situation, dass es kaum Verbindungen zu den Forschungstätigkeiten der Lehrenden gebe, aus inhaltlichen Gründen bedauert, sie sehen darin aber auch Vorteile. Nicht in die (Drittmittel-) Projekte der Lehrenden oder gar des Betreuers involviert zu sein, bewahre ihnen eine größere Unabhängigkeit. Sie bräuchten nicht auf Projektkontexte Rücksicht zu nehmen, oder Nachteile und Verzögerungen bei der Abfassung ihre Dissertationen durch Projektverzögerungen zu fürchten. Sie könnten sich ohne äußere Zwänge auf ihre Dissertationsfragestellungen konzentrieren. Dadurch würden Interessengegensätze und Widersprüche mit und in der eigenen Arbeit vermieden. Nachteilig an dieser Situation könnte sein, dass das Interesse des Betreuers sich mehr auf seine Forschungsarbeit als auf das Thema der zu betreuenden Dissertation richte. Soweit sich die Lehrenden überhaupt zu diesem Thema äußern, nehmen sie eine abweichende Position zu den Aussagen der KollegiatInnen ein. Die KollegiatInnen würden ihrer Ansicht nach die Forschungsprozesse der Professoren in unterschiedlicher Intensität »sehr genau« verfolgen. Dies würde von den Lehrenden selbst auch weiter gefördert, die die KollegiatInnen zu gemeinsamen Publikationen ermunterten und so noch stärker in ihre eigene Forschungsarbeit integrierten.

Besonders positiv wird von allen Befragten die Einbindung in oder enge Kooperation des Kollegs mit einem renommierten Forschungsinstitut bewertet. Hierdurch potenzierten sich die Vorteile der Integration in das wissenschaftliche Umfeld, da es den Status des Kollegs nachhaltig erhöhe. Dort, wo es eine solche Kooperation zwischen Kolleg und Institut gibt, wird die große Schnittmenge betont, die zu einem intensiven Informationsaustausch führe. Es ergäben sich wissenschaftliche Kooperationen über den lokalen Rahmen hinaus, da der »gute Ruf des Instituts Türen öffnen« könne. So würden die KollegiatInnen häufig zu Tagungen und Kongressen eingeladen, auf denen weitere Kontakte zu anderen wissenschaftlichen Einrichtungen aufgebaut werden könnten. Durch diesen Austausch sehen sie einen Informationsvorsprung gegenüber anderen Promovenden. Die Kehrseite dieser Entwicklung sei, dass häufige Kongress- und Tagungsbesuche zu einer hohen Arbeitsdichte führten, die von der Arbeit an der Dissertation ablenken könnte.

Die Einbindung des Kollegs in das transuniversitäre wissenschaftliche Umfeld wird von allen Befragten – dort wo dies passiert – ebenfalls als äußerst nützlich und positiv geschildert. So würde die Integration des Kollegs in die internationale wissenschaftliche Diskussion ermöglicht und die KollegiatInnen bekämen Zugang zu fach- und berufsspezifischen Informationen. Das Kolleg könne dann als eine Art »Kontaktbörse« dienen, die zur Integration in die scientific community

führe. Hätte man erst einmal die ersten Kontakte geknüpft, würden sich im »Schneeballprinzip« weitere Beziehungen erschließen, die den wissenschaftlichen Austausch verbesserten. An einigen Kollegs findet nach Aussage der StipendiatInnen kein institutionalisierter Austausch mit anderen Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen statt. Dies sei nachteilig und spräche für die mangelhafte wissenschaftliche Qualität des Kollegs selbst. Zwar würden Eigeninitiativen, wie zum Beispiel der Besuch von Tagungen und Kongressen meist unterstützt und durch das Kolleg auch finanziell gefördert, selbst diese Chancen und Möglichkeiten der Forschungsorganisation im Kolleg sei in der Vergangenheit aber nicht ausreichend genutzt worden.

Nach Ansicht der Lehrenden reiche allein die erfolgreiche Abfassung einer Dissertation nicht aus, sich für eine spätere Berufsperspektive zu empfehlen. Daher sei es unerlässlich, das Kolleg in das wissenschaftliche Umfeld zu integrieren und damit eine Art Netzwerk aufzubauen. Man habe gute Erfahrungen mit der Durchführung von Symposien gemacht, wozu auch externe Gäste geladen wurden. Hieraus ergäben sich nützliche Kontakte für die wissenschaftliche Arbeit der KollegiatInnen. Aufgabe der Lehrenden sei es nach ihrer Aussage, die KollegiatInnen zu motivieren, Vorträge auf Tagungen und Kongressen zu halten. Man könne feststellen, dass das von den KollegiatInnen zunehmend mehr genutzt werde.

Die Einbeziehung der KollegiatInnen in die universitäre Lehre ist umstritten. Zwar wird von den Lehrenden die Lehrerfahrung als eine wichtige Qualifikation anerkannt, Priorität habe allerdings in ihren Augen die Abfassung der Dissertation. Von den meisten StipendiatInnen wird die Lehrerfahrung sehr hoch bewertet und auch eingefordert, da sie Nachteile auf dem Arbeitsmarkt gegenüber den wissenschaftlichen Mitarbeitern fürchten, die erfahrungsgemäß sehr stark in der Lehre verpflichtet werden. Andererseits sei die Entlastung von solchen Aufgaben wiederum sehr förderlich für die Konzentration auf die Abfassung der eigenen Dissertation.

Die Lehrenden sehen ihre Aufgabe in erster Linie darin, die organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen und abzusichern. Sie müssten Mittel akquirieren und die Verwaltung und Leitung des Kollegs übernehmen, um die KollegiatInnen von solchen dissertationsfremden Aufgaben zu entlasten. Die KollegiatInnen sollten sich ganz auf die Forschung konzentrieren. Ziel sei es, durch die Qualität der Betreuung einen erfolgreichen Abschluss der Promotionen gewährleisten zu können. Im Unterschied zum wissenschaftlichen Mittelbau sollten die KollegiatInnen von der Gremienarbeit ferngehalten werden. Sie sollten nicht zu Lehrveranstaltungen verpflichtet und auch nicht mit dem Forschungsalltag konfrontiert werden. KollegiatInnen sollten nicht der »Forschungsausbeutung« zum Opfer fallen, indem sie

verpflichtet werden, Anträge zu schreiben, sich mit Fördereinrichtungen zu beschäftigen oder die Abfassung von Abschlussberichten zu betreuen.

3.3 DAS STUDIENPROGRAMM

3.3.1 FUNKTION DES STUDIENPROGRAMMS

Sowohl von den Lehrenden als auch den KollegiatInnen werden dem Studienprogramm verschiedene Funktionen und Bedeutungen zugeschrieben.

- Es soll eine Angleichung der heterogenen Vorkenntnisse der KollegiatInnen in Bezug auf die Grundlagen des Kollegthemas erreicht werden. Dies sei insbesondere durch die inhomogene Ausrichtung der Kollegs notwendig.
- Es soll ferner versucht werden, gemeinsame Sprachcodes zu entwickeln.
- Es soll eine umfassende Qualifizierung der DoktorandInnen über ihre jeweiligen Schwerpunkte hinaus erreicht werden.
- Weiterhin soll mit dem Studienprogramm Fachwissen und Diskursmöglichkeiten bereitgestellt werden, die die Dissertationsarbeiten unmittelbar flankieren.
- Durch das Studienprogramm soll eine Öffnung des Kollegs zur scientific community angestrebt werden, sowohl universitätsintern als auch darüber hinaus. Sofern sie nicht ohnehin an ein Forschungsinstitut gekoppelt sind, deutet sich bei einigen Kollegs an, dass sie in ihrem wissenschaftlichen Umfeld zu einer anerkannten Adresse werden könnten.
- Im Rahmen des Studienprogramms soll eine Beratung der Dissertationsprojekte stattfinden. Diese Funktion steht insbesondere aus Sicht der KollegiatInnen, aber auch aus der der Lehrenden an vorderer Stelle.
- Für die KollegiatInnen soll das Studienprogramm die Möglichkeit darstellen, von fachlich kompetenter sowie von kollegialer Seite Feedback und Anerkennung zu erfahren, die bei einem so langfristigen Projekt wie einer Dissertation für die Selbsteinschätzung und Motivation von hoher Bedeutung sind.
- Das Studienprogramm soll Möglichkeiten bieten, das öffentliche Präsentieren und Vertreten der eigenen Arbeit zu üben und weitere Schlüsselqualifikationen zu erwerben.
- Eine weitere Aufgabe des Studienprogramms liegt in der Berichtspflicht der KollegiatInnen. Die Lehrenden schätzen den Fortschritt der Arbeit und die Leistungen der KollegiatInnen vor allem auf der Grundlage dieser Berichte ein. Einige KollegiatInnen kritisierten, dass wegen der Kontrollfunktion des Studi-

enprogramms die Beratungsfunktion nachhaltig leide. Geschätzt wird jedoch von allen Beteiligten die hiermit verbundene disziplinierende Wirkung und die Möglichkeit der Selbstkontrolle.

- Von allen Beteiligten wird das Studienprogramm schließlich auch als identitätsstiftend für das Kolleg wahrgenommen. Den Veranstaltungen wird somit die Funktion dafür beigemessen, dass sich das Kolleg als Gesamtgruppe konstituiert und als Gruppe wahrnimmt, sich kennenlernt, miteinander arbeitet und dadurch ein Austausch ermöglicht. Auch KollegiatInnen, die die Veranstaltungen inhaltlich kritisieren und wenig Nutzen für ihre Arbeit darin finden, betonen doch den Nutzen für die Integration der Gruppe.

Insgesamt umfasst das Studienprogramm Angebote zur Wissensvermittlung und zur Unterstützung bei der Dissertation, es ist aber auch als eine Bewährungssituation für die KollegiatInnen zu begreifen. Schließlich hat das Studienprogramm eine ausgeprägte sozialpsychologische Bedeutung.

3.3.2 VERANSTALTUNGSFORMEN

Die Entwicklung der Kollegs lässt sich als ein Prozess begreifen, in dem sich die angesprochenen Funktionen des Studienprogramms herausbilden und wo Veranstaltungsformen gesucht, erprobt, variiert und auf verschiedenste Weise miteinander kombiniert werden, um möglichst alle Funktionen zu erfüllen. Entsprechend sind die Studienprogramme, aber auch die einzelnen Veranstaltungsformen einem dynamischen Prozess unterworfen. Waren sie zunächst in den meisten Fällen an den traditionellen universitären Formen orientiert – Vorlesung, Oberseminar und Kolloquium – so ist inzwischen eine große Vielfalt unterschiedlicher Formen entstanden. Wenn im folgenden die einzelnen Veranstaltungsformen dargestellt werden, zeigt sich, dass hinter gleichen Bezeichnungen sehr Unterschiedliches verborgen sein kann. Umgekehrt bestehen zwischen den typologisierten Veranstaltungsformen fließende Übergänge. Die Benennungen durch die Kollegs weisen auf die Entwicklung aus traditionellen Veranstaltungsformen sowie auf die Bedeutung hin, die diese Veranstaltungen im Studienprogramm des jeweiligen Kollegs hatten.

Kolloquium

Kolloquien sollen hier an vorderster Stelle und umfassend besprochen werden, da sie auch in den Selbstdarstellungen der Kollegs bedeutenden Raum einnahmen. Diese Veranstaltungsart gibt es in jedem Kolleg, jedoch in verschiedenen Ausprä-

gungen. Damit unterscheiden sich auch jeweils die Funktionen des Kolloquiums innerhalb des Studienprogramms. Gemeinsam ist allen Kolloquien, dass hier der wesentliche Teil der Beratung stattfinden soll. Die unzulängliche Erfüllung dessen wird aber in vielen Fällen als ein zentrales Problem des Kollegs angesehen. Zudem dienen die Kolloquien der Kontrolle und sind der bedeutendste Ort für den Kontakt zwischen Lehrenden und DoktorandInnen. Der Verlauf der Kolloquien wird so geschildert, dass KollegiatInnen den Stand der Arbeit oder einen Aspekt daraus präsentierte. In einigen Fällen würden auch vorbereitend Unterlagen verschickt. Das Vorgetragene werde dann von allen diskutiert. In den meisten Kollegs sei ein einziges Kolloquium eingerichtet worden, an dem alle KollegiatInnen teilnahmen. Wegen der Größe der Gruppe bedeute das, dass KollegiatInnen etwa ein- bis zweimal im Jahr vortragen könnten. Viele KollegiatInnen wünschten sich eine intensivere und kontinuierlichere, das heißt auch häufigere, Beratung im Sinne eines Coachings. Diese Anforderung erfüllen die Kolloquien offensichtlich nicht. Problemverschärfend kommt hinzu, dass die seltenen Präsentationstermine von den KollegiatInnen genutzt werden müssten, um im Sinne der Kontrollfunktion ihre Leistungen nachzuweisen.

In einem Kolleg seien deswegen neben dem in größeren Abständen tagenden Hauptkolloquium, in dem die KollegiatInnen vor einem erweiterten Publikum referierten, Fachkolloquien um die einzelnen Professoren eingerichtet worden. Diese hätten den Vorteil einer kleineren vertrauten Gruppe und würden wegen der Intensität der Beratung als sehr nützlich empfunden. In einem anderen Kolleg sei ein System von Veranstaltungen mit abgestufter Öffentlichkeit entstanden: Ein Hochschullehrer böte den KollegiatInnen Einzelgespräche an, welche die dann folgende Beratung im Fachkolloquium des Doktorvaters vorbereiten solle. KollegiatInnen, die das möchten, könnten im dritten Schritt dann im Gesamtkolloquium vortragen. Diese Veranstaltung habe eher Präsentationscharakter in der universitären Öffentlichkeit. Wiederum in einem anderen Kolleg bereiteten die KollegiatInnen die Präsentation im Kolloquium in einem informellen Treffen vor oder aber nehmen zusätzlich an Kolloquien ihrer Doktorväter und -mütter teil. Damit werde nicht nur die Betreuungsdichte erhöht, auch die fachliche Nähe der KolloquiumsteilnehmerInnen zur jeweiligen Dissertation sei eher gewährleistet als in den fächerübergreifenden Kolloquien. Zwar schätzen die KollegiatInnen das interdisziplinäre Forum, der Vortrag und die Diskussion mit einem fächerübergreifenden Publikum helfe bei der Plausibilisierung der eigenen Arbeit. Damit werde jedoch die im engeren Sinne fachliche Beratung, die dringend nachgefragt werde, nicht ersetzt.

In den Kolloquien gebe es bezüglich der Präsenz der Lehrenden unterschiedliche Praktiken. An einigen Kolloquien nahmen alle Lehrenden teil. Die damit einhergehende Dominanz der Lehrenden wirke jedoch für die KollegiatInnen teilweise hinderlich. In einem Fall würden daher nur einzelne Lehrende von den jeweils Vortragenden eingeladen. In einem anderen Fall sei zur Gewohnheit geworden, dass nur einige wenige Lehrende regelmäßig am Kolloquium teilnehmen. In wieder einem anderen Kolleg träfen die Lehrenden Absprachen über ihre rotierende Beteiligung an dem Kolloquium. In dem Maße, in dem die Beratungsfunktion nicht erfüllt werde, trete die Präsentationsfunktion in den Vordergrund. Alle Beteiligten gingen davon aus, dass im Kolloquium Schlüsselqualifikationen erlernt werden könnten, insbesondere das Präsentieren und Verteidigen der eigenen Arbeit. Die KollegiatInnen schätzten diese Möglichkeit als sehr wertvoll ein, der Lerneffekt sei durch die Verpflichtung zum Vortrag im Kolloquium gegeben. Da aber die Kommunikationssituation mehr oder weniger von Machtstrukturen und Konkurrenz geprägt sei, betrachteten viele KollegiatInnen das Kolloquium ironisch als eine praktische Vorbereitung auf die sozialen Beziehungen im Arbeitsfeld Universität. Eine intentionale Förderung und didaktische Gestaltung der Lerngelegenheiten des Kolloquiums findet offensichtlich kaum statt. Dadurch würden konkurrenzhaftere Kommunikationsstrukturen verstärkt. Nur in dem Kolloquium eines Kollegs werde der Aspekt des Präsentierens und Vortragens von den Lehrenden gezielt gefördert: Es würden anspruchsvolle und vielseitige Präsentationsformen erwartet und die Präsentierenden erhielten auch diesbezüglich Feedback. Mit dem Vortrag im Kolloquium kämen die KollegiatInnen ihrer Berichtspflicht nach. Vereinzelt wird kritisiert, dass die Kontroll- und Beratungsfunktion des Kolloquiums einen Antagonismus produziere: Im Sinne der Beratung sei die offene Darstellung von Problemen notwendig, im Sinne der Kontrolle und der damit verbundenen Weiterförderung aber eher eine gegenüber Kritik immunisierende Darstellung. Alle KollegiatInnen bewerteten jedoch diese Berichtspflicht als disziplinierend, da sie sich selbst Rechenschaft über ihre gegenwärtigen Arbeitsstand ablegten und ihre weitere Planung klärten. Mit dem Kolloquium würden Formen vorgegeben, die dazu zwängen, immer wieder einen Schlusstrich unter das »Gedankenchaos« zu ziehen und etwas aufzuschreiben. In einigen Kollegs, in denen das Kolloquium als Plenarversammlung stattfindet, übernehme es zusätzlich die Funktionen, organisatorische und technische Angelegenheiten abzusprechen.

Seminar

In fast allen Kollegs wird regelmäßig ein Seminar, meist in einer wöchentlich zweistündigen Sitzung durchgeführt. Das Seminar diene in den meisten Fällen der

Textarbeit und intensiven Diskussionen. Die Seminare unterschieden sich von Ringvorlesungen in der Regel nur durch den Kreis des Publikums. Einige KollegiatInnen kritisierten, dass die Inhalte der Seminare von Semester zu Semester nach aktuellen Interessen entschieden würden, eine weitsichtige Planung oder strukturierende Überlegungen gebe es nicht. In anderen Kollegs werde eine intensive Planung betrieben, die sich sowohl an dem Entwicklungsstand des Kollegs als auch insbesondere an dem Fortschritt der Dissertationen orientiert. Diese Veranstaltungen erreichten auch aus Sicht der KollegiatInnen ein sehr gutes Niveau.

Arbeitsgruppen

In zwei Kollegs seien kollegiatische Arbeitsgruppen zum offiziellen und systematischen Bestandteil des Studienprogramms gemacht worden. Diese Arbeitsgruppen hätten eine wichtige Funktion bei der gegenseitigen Unterstützung der KollegiatInnen. Hier gebe es einen intensiven inhaltlichen Austausch über die Arbeit und ein regelmäßiges Feedback. In den meisten Fällen orientierten sich die Arbeitsgruppen an der thematischen Nähe der Dissertationsprojekte. Diese offiziellen Arbeitsgruppen unterschieden sich von den informellen kollegiatischen Arbeitsgruppen dadurch, dass alle KollegiatInnen beteiligt sind. Insgesamt erweisen sich Arbeitsgruppen als eine sehr nützliche und flexible Arbeitsform, um Funktionen und Bedarfe zu decken, die von anderen Veranstaltungsformen nicht erfüllt werden.

Workshops

In einigen Kollegs werden Workshops durchgeführt, die sich von den ebenfalls ganztägigen Seminaren anderer Kollegs dadurch unterscheiden, dass sie eher einen Trainings- und Übungscharakter haben. Gegenstand dieser Seminare sind Forschungsmethoden und Schlüsselqualifikationen im allgemeinen. In einem anderen Kolleg seien die Workshops von den KollegiatInnen initiiert worden und mittlerweile etablierter Bestandteil des Studienprogramms. Angestoßen worden sei die Initiative auf Grund eines spezifischen Problems in der Kollegentwicklung. Schon bald nach Einrichtung des Kollegs sei in einer Reihe von Dissertationsvorhaben deutlich geworden, dass die Forschungsfragen den Einsatz von Forschungsmethoden erfordern, die außerhalb der Kompetenzen der Lehrenden lagen. Die KollegiatInnen hätten die Initiative ergriffen und Fachleute von außerhalb hinzugezogen, die seither gemeinsam mit den KollegiatInnen in Workshops das methodische Instrumentarium entwickelten. Die am Kolleg beteiligten Lehrenden hätten den KollegiatInnen dabei freie Hand gelassen. Die Workshops hätten eine zentrale Rolle für

die Betroffenen gewonnen, hier finde eine gemeinsame Diskussion der Arbeit und »Forschen lernen« konzentriert und dynamisch statt, allerdings weitgehend ohne die Beteiligung der anderen Lehrenden. Ähnlich wie die Arbeitsgruppen erscheint auch die Veranstaltungsform Workshop als eine flexible Antwort auf Probleme des Studienprogramms.

Ringvorlesung

In den Ringvorlesungen gehe es um die Öffnung des Kollegs zum wissenschaftlichen Umfeld. In einem Kolleg gebe die Ringvorlesung den KollegiatInnen die Gelegenheit, ihre Arbeiten vor einem Publikum präsentieren zu können, das über das Kolleg hinaus eine Öffentlichkeit an der Universität schafft. In einem Fall würden zur Ringvorlesung externe ReferentInnen in das Kolleg eingeladen. Im Vordergrund stünden die Qualifizierung der KollegiatInnen sowie die Kontakte innerhalb der scientific community. Es handelt sich daher um eine Bühne zur Präsentation der Arbeit der beteiligten Lehrenden, die die Bindung der Lehrenden an das Kolleg fördere. Darüber hinaus werde den KollegiatInnen auf diesem Wege Einblick in die Forschungsarbeit ihrer Lehrenden ermöglicht.

Symposium/Klausurtagung

Einige Kollegs führten in jedem Semester ein mehrtägiges Symposium an einem auswärtigen Ort durch. Wie bei den Ringvorlesungen würden KollegiatInnen, Lehrende und externen Gäste referieren. Oft seien auch ehemalige KollegiatInnen als ReferentInnen geladen. In solchen Veranstaltungen wurde sichtbar, dass sich die Kollegs weiterentwickelten. Sie tragen zur Ausprägung der Identität des Kollegs bei. Die Kompaktform der Veranstaltung böte die Möglichkeit zu intensiven Diskussionen und Arbeitsphasen. Bei der Planung der Studienprogramme seien die KollegiatInnen in allen Kollegs in unterschiedlichem Maße und in unterschiedlicher Weise involviert. In einem Fall sei eine Arbeitsgruppe aus einigen Lehrenden und KollegiatInnen gebildet worden, der die Planung und Organisation übertragen wurde. In anderen Fällen haben die KollegiatInnen ein Vorschlagsrecht für Themen und einzuladende Gäste. In einem dritten Fall finde Planung kaum statt, die Veranstaltungen seien entsprechend konzeptionslos und ineffizient. Soweit die KollegiatInnen an der Planung und Durchführung beteiligt sind, betrachten sie auch dies als eine nützliche Lerngelegenheit.

In den meisten Fällen wird das Studienprogramm als sehr anspruchsvoll beurteilt. Für die KollegiatInnen sei die Teilnahme am Studienprogramm mit den genannten geringfügigen Abweichungen obligatorisch, die Verbindlichkeit hoch. Zwar

kritisierten einige KollegiatInnen diese Verbindlichkeit als eine Bevormundung, die meisten hielten die Verbindlichkeit jedoch für disziplinierend.

3.3.3 KOMMUNIKATION IM KOLLEG

In dem vorangegangenen Kapitel wurde auf die teilweise als problematisch bezeichneten Kommunikationssituationen in den Kolloquien verwiesen. Diese Probleme sollen im folgenden beleuchtet werden. Einige KollegiatInnen betonen, dass man im Beisein der Lehrenden seine Worte abwägen würde, im Zweifelsfalle lieber schweige oder ein noch nicht ausgegorenes Statement lieber unterlasse, um den präsentierenden KollegiatInnen nicht zu schaden. Das offene Gespräch sei erschwert, der Kontroll- und Präsentationsaspekt der Kolloquien dränge den Beratungsaspekt in den Hintergrund. Sehr viel häufiger als eine solche Zurückhaltung wird jedoch destruktive Kritik und aggressive Diskussion von Seiten der KollegiatInnen beschrieben.

»Die meisten hatten das Gefühl: Eigentlich können wir hier nicht über unsere realen Arbeitsprobleme reden, sondern wir müssen uns immer profilieren, uns darstellen und den Fortgang unserer Arbeit zeigen. Es war nie so ein Klima von »Mensch, Leute, ich hab heute wirklich «ne Frage an Euch«. Das Klima gab es nicht. Und im Zuge von Sich-Präsentieren gab es immer Leute, die, wenn sie nicht vortrugen, sondern zum Auditorium des Tages gehörten, sich auch profilieren. So kam es zuweilen zu einer Stimmung, die auch unter uns nicht förderlich war.«

Bewegt sich die Kommunikation hier noch zwischen Rücksichtnahme und Profilierungsverhalten, so werden aus anderen Kollegs noch aggressivere Kommunikationssituationen beschrieben.

»Es ist eskaliert in dem Semester. Ich weiß noch, als die Sch. vorgetragen hat in dem Semester. Die hat eine Woche später noch was zu ihrem Vortrag gesagt, wo sie wirklich fertig gemacht worden ist, sowohl von Kollegiatinnen und Kollegiaten als auch von den anwesenden Professoren. Diese Leute verstehen ihren Ansatz nicht; das ist – glaub ich – das erste Problem. Die haben Probleme zuzugeben, dass sie etwas Wissenschaftliches nicht verstehen. Dann haben sie – glaub ich – auch etwas Probleme mit ihrer Art vorzutragen und sie hat auch Unsicherheit ausgestrahlt. Das bietet dann Angriffsflächen und da toben sich die Leute aus. Ich glaub wir sind damals alle rausgegangen und haben gedacht »Jetzt ist es zu weit gegangen.« Es ist nicht so richtig direkt angesprochen worden, aber jeder hat's empfunden.«

Ein Hochschullehrer spricht von ausgeprägter destruktiver Konkurrenz unter den KollegiatInnen. In Gesprächen und Diskussionen herrsche ein aggressiver Ton vor. Innerhalb des Kolloquiums finde zwischen den KollegiatInnen kein Austausch, keine Unterstützung, keine Beratung statt. Mehrfach wird deutlich, dass insbesondere neue KollegiatInnen von diesen Kommunikationsstilen betroffen zu sein scheinen.

»Da würde ich dezidiert sagen, dass ich die Kritik von Seiten der KollegiatInnen überraschender- und erschütternderweise oft wesentlich härter und unsachgemäß finde als die der Ausrichtenden. ... Da wird ständig so ein bisschen die Situation einer Disputation versucht zu spielen.«

»Da hatten wir wirklich Diskussionen, da kamen so knallharte Kritiken von den KollegiatInnen, die ich nie gewagt hätte, so brutal zu formulieren.«

Im Hinblick auf die kommunikative Rolle der Lehrenden in den Kolloquien kann zwischen inhaltlicher Gesprächsbeteiligung und Gesprächsleitung unterschieden werden. Mit Bezug auf die allgemeine Gesprächsbeteiligung werden unterschiedliche Situationen geschildert. In einigen Kollegs, in denen die Lehrenden in großer Zahl an den Kolloquien teilnahmen, seien diese in ihrer Gesprächsbeteiligung sehr dominant, indem sie etwa miteinander in Konkurrenz träten oder auch die Gelegenheit zum Gespräch miteinander nutzten. Diese Situationen werden von den KollegiatInnen als problematisch erlebt. In einigen Fällen sei die Präsenz der Lehrenden deswegen verringert worden. Aus den meisten Kollegs wird aber eher das Gegenteil als Problem geschildert. Die Lehrenden seien zurückhaltend, äußerten sich wenig. In einem Fall vermuteten die KollegiatInnen, die Lehrenden hielten sich voreinander bedeckt. Die Lehrenden ihrerseits begriffen ihre Zurückhaltung eher als eine Reaktion auf den aggressiven Diskussionsstil der KollegiatInnen. Einiges deutet darauf hin, dass die Passivität der Lehrenden die aggressive Konkurrenz der KollegiatInnen sogar verstärkt, wenn nicht gar eine ihrer Bedingungen ist.

»Die Sitzung eines jeden war vorbereitet, die Messer waren geschärft. Es war für uns (die Professoren, A.d.V.) hoch spannend festzustellen, wie viele Messer in den Scheiden blieben, wie viele Messer aufgingen.«

Von einigen Lehrenden wird dieser Diskussionsstil allerdings auch als ein Moment der Qualifizierung und Vorbereitung der KollegiatInnen auf den wissenschaftlichen Alltag begriffen.

»Meine Erfahrung mit so einem Kolloquium ist, dass es allgemein eine menschliche Tendenz gibt, sich nicht allzu sehr wechselseitig weh zu tun. Ich sehe meine Aufgabe darin, wenn ich das Kolloquium abhalte, diesem ein wenig entgegenzuarbeiten. Das Kolloquium muss ein Ort relativ schonungsloser Kritik sein. Es hilft nicht, wenn die Leute sich denken, der ist ja ganz nett und den will ich hier

nicht öffentlich kritisieren. Man muss gegen diese sozial gesehen angenehme Seite verstoßen, weil es einen Ort geben muss, wo die Leute nicht erst in einer Prüfung oder nicht erst im Stadium der fertigen Arbeit mit einer Fülle von denkbaren Einwänden – ob die jetzt berechtigt sind oder nicht – konfrontiert werden, und wo sie auch lernen, dumme Fragen und dumme Einwände zu beantworten, weil das bisher jedem passiert, der im Kolleg einen Vortrag hielt. Bei uns, mit dem interdisziplinären Charakter, ist es erst recht so. Man muss die auch immer in die Richtung treiben, dass das stattfindet und dass das nicht als verletzend empfunden wird, wenn man kritisiert wird oder wenn jemand sagt: »Das verstehe ich aber überhaupt nicht. Du hast von einem Jahr schon ungefähr das Gleiche vorgetragen. Mir ist unklar, wo denn da der Fortschritt liegt?« Dass das nicht als Verstoß gegen die Doktorandensolidarität empfunden wird, sondern gerade erst der Sinn so einer Veranstaltung ist.«

Einige KollegiatInnen sehen die Kolloquiumssituation als eine Art Assessment-Center, wo nicht nur der Präsentierende, sondern auch alle anderen Probanden unter Begutachtung stehen, ohne allerdings die Kriterien zu kennen. In den Kolloquien hätten immer Lehrende die Funktion der Veranstaltungs- und Gesprächsleitung. Mit Ausnahme eines Kollegs entstand in den Gesprächen der Eindruck, dass die Lehrenden trotz ihrer Kritik an dem Kommunikationsverhalten diese Rolle nicht nutzen, um Einfluss zu nehmen. Es werden allerdings auch von den KollegiatInnen in dieser Hinsicht kaum Erwartungen formuliert. Die Schilderungen sowohl der KollegiatInnen als auch der Lehrenden sind in bezug auf die Kommunikationsstrukturen von Ambivalenz gekennzeichnet. In einigen Gesprächen erscheint es, als setzten KollegiatInnen die Schärfe der Kritik mit fachlicher Qualität gleich. Die scientific community der im Kolleg dominanten Disziplin sei »so ein nettes Völkchen«, meinte eine Kollegiatin spöttisch, denen fehle was. In ihrem eigenen Fach gehe es härter zu. Unmittelbar zuvor hatte sie die Kommunikation als unsachlich und destruktiv geschildert. Eine andere Kollegiatin meinte, das Kolleg stelle einen relativ risikoarmen Übungsraum für Präsentation dar, obwohl sie soeben berichtet hatte, sie sei bei ihrem ersten Kolloquiumsbesuch vernichtend kritisiert worden.

Die Interviews bestätigen, dass das Kolloquium als der Ort anzusehen ist, an dem Feedback und Anerkennung vergeben werden. Die Aussagen zu der Kommunikation innerhalb des Kolloquiums sind allerdings sowohl von den KollegiatInnen als auch von den Lehrenden ambivalent. So meinte etwa ein Hochschullehrer, der die Kommunikation ebenfalls ausdrücklich kritisch beurteilte, die Professoren könnten sich im Kolloquium zurücklehnen, die Arbeit der Kritik werde von den KollegiatInnen geleistet. In einem Kolleg wurde die Kommunikationssituation innerhalb des

Kolloquiums thematisiert. Es seien verschiedene Konflikte und deren Lösungen geschildert worden. Das Ergebnis der gemeinsamen Reflexion seien verschiedene Maßnahmen und Kommunikationsregeln gewesen, die hier dargestellt werden sollen; hinzu kommen einzelne Regeln, die in anderen Kollegs entwickelt wurden.

1. Immer zwei Lehrende hätten zunächst die Leitung des Kolloquiums übernommen, wobei ein halbjährlicher Wechsel zu Brüchen geführt habe. Der Wechsel erfolge nun nach Möglichkeit rollierend, in dem jeweils eine der Lehrpersonen abgelöst und durch eine andere ersetzt werde. Auf diese Weise werde Kontinuität hergestellt. Am Ende jedes Semesters träfen sich alle Lehrenden und tauschten sich über das Kolloquium, ihre Leitungsrolle etc. aus.
2. Die KollegiatInnen hätten kritisiert, dass die einzelnen mit ihren Anliegen zu selten zum Zuge kämen. Der Lösungsversuch bestehe darin, die Kolloquiumssitzungen mit einem »Blitzlicht« zu beginnen, in dem jeder Kollegiat sich zumindest kurz äußern könne. Diese Idee wird grundsätzlich gut geheißen, wird aber wegen der Gruppengröße ebenfalls problematisch eingeschätzt. Häufigere Sitzungen werden durchweg wegen der zeitlichen Belastung als Lösung abgelehnt.
3. In zwei Kollegs sei das Mentorenprinzip eingeführt worden. Die Präsentierenden wählten sich aus dem Kreis der KollegiatInnen einen Mentor. Dessen Aufgabe sei es, in der Kolloquiumsdiskussion im Interesse des Präsentierenden zu agieren. Mit dieser Regel werde auch die Diskussionshaltung insgesamt verändert. Eine Professorin weist daraufhin, dass das Mentorenprinzip auch ein bisschen aus der »Oben-Unten-Struktur« zwischen KollegiatInnen und KolloquiumsleiterInnen herausführe.
4. In einem Kolleg, in dem problematische Kommunikationssituationen vornehmlich durch die massive Präsenz und Konkurrenz von Lehrenden entstanden seien, erschienen die Lehrenden zu den Kolloquien nun nur noch nach Einladung durch die vortragenden KollegiatInnen.
5. Die von einigen KollegiatInnen gewünschte Abgabe der Diskussionsleitung an KollegiatInnen sei von den Lehrenden strikt abgelehnt worden.

An der Reflexion des Geschehens sowie der Entwicklung dieser Regeln seien in dem Kolleg, von dem hier vornehmlich die Rede ist, sehr aktiv die KollegiatInnen, maßgeblich aber auch eine Hochschullehrerin beteiligt gewesen. Sie stellt damit eine Ausnahme dar wie auch das Kolleg mit diesen Kommunikationsregeln eine Ausnahme darstellt. Sie zeigt, dass die Kommunikationsstrukturen gestaltbar sind und dass die Lehrenden mit entsprechender Qualifizierung darauf erheblichen Einfluss nehmen können. Die meisten Lehrenden kritisierten zwar den Kommunikationsstil

im Kolloquium und haben auch eine Vorstellung davon, wie es besser laufen könnte. Die eigene Rolle in diesem Geschehen wird jedoch kaum reflektiert. Aus Sicht der KollegiatInnen verfügten Lehrenden nicht über didaktische Kenntnisse und Leitungstechniken, mit denen sie gezielt intervenieren könnten.

3.3.4 Curricularisierung

Eine besondere Problematik besteht in der Festlegung der Veranstaltungsinhalte. Während sich die Veranstaltungsplanung in einigen Kollegs auf die Vorbereitung des jeweiligen Semesterprogramms sowie der einzelnen Sitzungen beschränkt, werde in den meisten Kollegs versucht, eine längerfristige Planung zu machen, die die unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkte der einzelnen Promotionsvorhaben berücksichtigt. Darüber hinaus gebe es in mehreren Kollegs auch Überlegungen zur Curricularisierung des Studienprogramms entsprechend der institutionellen Bedarfe einerseits, der individuellen Bedarfe andererseits. Notwendig erscheine die soziale Einführung, die Einführung zentraler fachlicher Begriffe, Einführung in und die Entwicklung von gemeinsamen Sprachcodes, die Gruppenfindung sowie die Angleichung der Kenntnisstände. Die Bedarfe der KollegiatInnen in Bezug auf das Studienprogramm unterschieden sich nach dem Stand ihrer Arbeit. Die Beschäftigung mit Forschungsmethoden sei insbesondere zu Beginn, Fragen der Auswertung von Daten, zu einem späteren Zeitpunkt von Bedeutung.

In den Interviews wird deutlich, dass die Integration der KollegiatInnen zu Beginn des Stipendiums einen besonderen Stellenwert hat. In einem Kolleg werde deswegen in den Semestern, in denen viele neue KollegiatInnen aufgenommen werden, ein Seminar durchgeführt, das einführenden Charakter hat. Hinderlich sowohl für eine Bedarfsorientierung als auch für eine Curricularisierung sei der asynchrone Beginn der individuellen Förderung.

3.4 INTERDISZIPLINARITÄT

An den untersuchten Kollegs sind regelmäßig mehrere Fächer bzw. Disziplinen beteiligt. Auch wenn die beteiligten Lehrenden wie KollegiatInnen damit den Anspruch an Interdisziplinarität als Charakteristikum der Kollegs verbinden, sagt dies allein noch nichts über die Qualität, das Ausmaß an Heterogenität und die Art des Zusammenwirkens aus. Eine entwickelte Interdisziplinarität im Sinne der Herstellung

von theoretischen und methodischen Kohärenzen zwischen den heterogenen Wissensbeständen bzw. ihre Integration in neue disziplinäre Strukturen gelingt den Selbstbeschreibungen nach eher lediglich punktuell und kann – wenn überhaupt – erst perspektivisch Geltung beanspruchen. Es würde auch den Rahmen dieser Studie weit überziehen, den wissenschaftlichen Ertrag in dieser Hinsicht bewerten zu wollen.

Immerhin aber werden die Beteiligten durch das Arrangement an die Grenzen und gelegentlich über die Grenzen ihrer Herkunftswissenschaften geführt, haben Chancen zur Erweiterung ihres Blickfelds und können veränderte Perspektiven auf die von ihnen behandelten Gegenstandsbereiche einnehmen. Die Aussagen lassen sich insofern auswerten, als zum einen der selbstformulierte Anspruch an Interdisziplinarität, zum anderen die Sicht auf die Art des Zusammenwirkens der Fächer bzw. Disziplinen und die Wahrnehmungen ihres Einflusses auf die Praxis des Kollegs rekonstruiert werden kann. Dabei können die produktiven Anstöße wie auch die Risiken der thematischen Heterogenität, die aus der Interdisziplinarität resultieren, deutlich gemacht werden.

Die interdisziplinäre Ausrichtung der Kollegs wird sowohl von den Lehrenden als auch von den KollegiatInnen als Herausforderung angesehen. Man gewinne aus neuen Blickwinkeln ungeahnte Anregungen, möglicherweise auch methodische Tips. Darüber hinaus werde das eigene Forschungsthema in einen sehr viel breiteren Kontext gestellt, durch Kritik von Kollegmitarbeitern anderer Fachrichtungen bereichert und konkretisiert. Die KollegiatInnen betonen, wie wichtig ihnen die Interdisziplinarität des Graduiertenkollegs bei der Entscheidung über die Bewerbung um ein Stipendium gewesen sei. Ein interdisziplinär arbeitendes Kolleg böte die Möglichkeit der Beschäftigung mit Themen an, die nicht unmittelbar die eigene Promotion tangierten, aber einen weiten Kontext bildeten. Dies sei vorteilhaft, da auf diese Weise Grundlagen- und Hintergrundwissen vermittelt werde. Für die eigene Entwicklung und den Fortgang der Promotion sei das ein Vorteil gegenüber Doktoranden außerhalb von Kollegs. Von der Interdisziplinarität versprechen sich die KollegiatInnen einen anregenden Austausch, eine gegenseitige geistige Befruchtung, was dazu führe, dass sie mit der Abfassung ihrer Dissertation schneller vorankämen, und sie erhofften sich eine höhere Motivation zur Promotion. Auch für die Lehrenden sei die interdisziplinäre Ausrichtung ein wesentliches Motiv, sich an dem Kolleg zu beteiligen, um selbst hinzu zulernen, sich weiter zu qualifizieren. Die Gleichgewichtung der verschiedenen Fachrichtungen sei ihnen sowohl bezüglich der Auswahl der KollegiatInnen, wie auch der Beteiligung weiterer Lehrender und der inhaltlichen Schwerpunktsetzung ein zentrales Anliegen.

»Zu den im Bewilligungsschreiben angedeuteten Bedenken wegen der Spannweite unseres Kollegthemas können wir in der Rückschau feststellen, dass es ... gelungen ist, die oft gestellte Forderung nach interdisziplinärer Forschung und Lehre zum Nutzen unserer KollegiatInnen einzulösen. Auch in den Kolloquien, in denen die Einzelprojekte in mehreren Entwicklungsphasen vorgestellt wurden, hat sich erwiesen, dass gerade die Frage von Studenten und Dozenten anderer Disziplinen die Autoren zur Klärung von Thesen, Schärfung von Fragestellungen und Erweiterungen von Beweisführungen zwangen. Die fächerübergreifenden Anregungen, die sich als Resultat vieler Einzelgespräche in der bald sehr lebendigen Gruppe von Kollegmitgliedern ergaben, sind natürlich nicht präzise messbar.«

Andererseits wird die Breite des Forschungsspektrums im Graduiertenkolleg als so hoch eingeschätzt, dass es schon fast wieder hemmend wirke. Beispielsweise seien die KollegiatInnen in einem Kolleg durch die Beteiligung von Natur- und Geisteswissenschaftlern von dem Maß an Heterogenität »überrascht« gewesen. Dadurch wachse auf der einen Seite der Leistungsdruck, die Vorbereitungszeit für die Kolloquiumssitzungen erhöhte sich, da der Aufwand, sich in die verschiedenen Thematiken einzuarbeiten, sehr hoch sei. Auch gebe es Verständigungsschwierigkeiten zwischen den KollegiatInnen, die aus unterschiedlichen Wissenschaftsterminologien resultierten. Innerhalb des Kollegs entstünde oft ein Themenspektrum von enormer Breite, das es erschwere, gemeinsame Themen und Begriffe zu finden. Unterschiedliche Forschungsmethoden erschwerten die Kooperation. Die Themen der KollegiatInnen seien zwar spannend, da die Arbeitsinhalte aber deutlich voneinander abwichen, käme es oft nur zu einem partiellen Austausch, nicht aber zu einer Kooperation mit der gesamten Gruppe, denn letztendlich konzentrierten sich alle auf die Abfassung der eigenen Dissertation.

»Die KollegiatInnen (sind) doch relativ bestrebt gewesen, ihre sieben Sachen zusammenzuhalten und nicht durch eine umständliche Metareflexion noch mal total aufzudröseln. Und sie haben sich insofern verhalten wie innerhalb des Paradigmas arbeitende Normalwissenschaftler sich verhalten. Das heißt: Die Prämissen gelten als gegeben, die sozialwissenschaftliche Empirie funktioniert irgendwie.«

Eine tatsächlich interdisziplinäre Arbeit scheitere oft an der Tatsache, dass sich die unterschiedlichen Disziplinen in Konkurrenz zueinander befänden. Oft stelle man fest, dass die Disziplinen sich sehr gegeneinander »abschotten«. Die Interdisziplinarität stoße dort an ihre Grenzen, wo die Leute noch streng in ihren Disziplinen denken. Als jemand, der ernsthaft interdisziplinär arbeiten wolle, gelte man außer-

halb des Kollegs, in den Herkunftsdisziplinen, schnell als »Nestbeschmutzer«. Außerdem drohe man sich aufgrund der fehlenden disziplinären Spezialisierung in der herrschenden Meinung für eine wissenschaftliche Karriere in der jeweiligen Heimatdisziplin zu disqualifizieren. Die KollegiatInnen sind sich insofern mit den Lehrenden einig, dass die Interdisziplinarität des Graduiertenkollegs besondere Anforderungen an die Betreuung der Dissertationen stellten. Allerdings sind sie anders als die Lehrenden der Meinung, dass man im Kolleg den Anforderungen der Interdisziplinarität nur unzureichend gerecht werde. Besonders kritisieren die KollegiatInnen, dass sich nur ein sehr geringer Teil der sich zum Kolleg rechnenden Lehrenden an der Betreuung von Dissertationen und den Diskussionen im Kolloquium beteiligten. Zu einem großen Teil dieser Lehrenden bestehe überhaupt kein Kontakt. In der Folge betreuten zu wenige Lehrende zu viele Arbeiten, was auf Kosten des detaillierten Einlassens und der Qualität der Betreuung gehe. Die Betreuer aus den »Heimatdisziplinen« – wenn beispielsweise die Erstbetreuer nicht Mitglieder des Kollegs sind – hätten oft keine Ahnung davon, was im Kolleg überhaupt passiere, was und wie dort gearbeitet werde. Sich auf eine interdisziplinäre Arbeitsweise einzulassen, einen Text zu lesen, der nicht gerade in der »Science« oder »Nature« oder anderen wissenschaftlichen Publikationen stehe, würden einige Betreuer ablehnen. Daraus folgt die Bewertung der KollegiatInnen, dass die Qualität der Betreuung im Kolleg, insbesondere in Verbindung mit dem interdisziplinären Anspruch, nicht als »besonders gut« bezeichnet werden könne. Oft sei nicht klar, was die Betreuer eigentlich von der Arbeit hielten und ob sie die Intention der Forschung und das Konzept der Arbeit verstanden hätten. Einige KollegiatInnen fühlen sich daher um die Interdisziplinarität »betrogen«, da offiziell zwar Lehrende verschiedener Fachrichtungen am Kolleg beteiligt seien, an den Veranstaltungen des Kollegs jedoch nicht teilnahmen. Diese KollegiatInnen vermuteten, dass der Grund dafür in den interfakultativen Streitereien und der Konkurrenz zwischen den Lehrenden zu suchen sei. Diejenigen Lehrenden, die die »Macht« in den betreffenden Kollegs inne hätten, ließen anderen Kollegen oftmals keine Chance, sich intensiver mit ihren Meinungen und Vorstellungen einzubringen. Dieses Verhalten bestätigen indirekt zwei Lehrende, die ausführen, dass Interdisziplinarität nicht heiße, dass jedwedes vielversprechende Dissertationsvorhaben aus einem der beteiligten Fächer angenommen würde. Für sie gebe es eine »Kerndisziplin«, um die sich die Arbeiten zu ranken hätten. Die Grenzziehung zu anderen Disziplinen falle dann unter ihr Definitionsmonopol.

Nach Ansicht der KollegiatInnen sei die Betreuungs-Qualität innerhalb des interdisziplinär arbeitenden Kollegs abhängig von den Forschungsschwerpunkten

der Lehrenden. Die Bereitschaft der Betreuer, interdisziplinär zu arbeiten, sich zumindest darauf einzulassen, sei sehr gering. Die Lehrenden würden sich oft nur mit ihrem Thema in das Kolleg einbringen und selbst nicht – wie von ihnen für die Dissertationen gefordert – interdisziplinär denken und arbeiten. Für Themen, die die Lehrenden nicht unmittelbar tangierten, würden sie sich wenig engagieren. So seien die Lehrenden immer nur in einen disziplinär abgegrenzten Bereich der jeweiligen Dissertationen eingearbeitet und könnten die Arbeit nicht umfassend betreuen. Da die Lehrenden nicht interdisziplinär orientiert seien, sei das Kolleg oft nur »polythematisch«.

»Ich würde das gerne verschärfen. Ich nehme nicht wahr, dass unsere Professoren selber interdisziplinär arbeiten. Wenn Interdisziplinarität heißt, dass Theologen, Religionsgeschichtler und ein Soziologe über ein Thema diskutieren, aber in ihren eigenen Arbeiten bleiben, dann ist das für mich nicht unbedingt Interdisziplinarität. ... Interdisziplinarität im Sinne von unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen an ein Thema findet so nicht statt. So wie das Oberthema jetzt gestellt ist, ist es gar nicht anders möglich, aber man macht von vornherein eine rigide Auswahl der Bewerbungen in einem begrenzteren thematischen Sinne.«

Auch wenn sich die Folgen der Interdisziplinarität nicht immer unmittelbar in jeder einzelnen Arbeit zeigen, so kann doch davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigung mit interdisziplinären Thematiken die KollegiatInnen in einem besonderem Maße qualifiziert und ihren Horizont erweitert. So weisen einige Lehrende darauf hin, dass in der Interdisziplinarität ein wesentlicher Grund für die hohe Qualität der wissenschaftlichen Leistungen der KollegiatInnen zu suchen sei.

3.5 BEZIEHUNG ZWISCHEN LEHRENDEN UND KOLLEGIATINNEN

Die Betreuung wird von allen Beteiligten generell positiv gewürdigt. Die Lehrenden betonen die Intensität und Qualität der Betreuung im Vergleich mit der Situation außerhalb des Kollegs. Die KollegiatInnen, die ja keine unmittelbaren Vergleichsmöglichkeiten haben, vermuten dies ebenfalls. Die höhere Qualität der Betreuung im Kolleg resultierten nach Meinung beider Gruppen aus den erweiterten Betreuungsmöglichkeiten und Betreuungsarten, nämlich der größeren Zahl involvierter Lehrender und der höheren Kommunikationsdichte. Durch die Regelmäßigkeit und Vielfalt der formellen und informellen Treffen steige nicht nur die Möglichkeit, son-

dem auch die reale Intensität und Verbindlichkeit der Betreuung. Es gebe einen intensiven Informationsfluss zwischen Lehrenden und KollegiatInnen über aktuelle Publikationen, Fachtagungen und Kongresse. Die Betreuung sei daher wenig formell, sehr umfassend und vor allem jederzeit zu realisieren. Dabei finde die Betreuung in unterschiedlichen Formen statt. Neben der Einzelbetreuung, also dem Gespräch zwischen dem Doktorvater und dem Doktoranden, spielt die Betreuung in kleinen Arbeitsgruppen und in den Kollegveranstaltungen eine wichtige Rolle. Die Gewichtung der jeweiligen Betreuungsart variiert zwischen den einzelnen Kollegs. Einige der Lehrenden vermuten, dass die Intensität der Betreuung mit dem Maß der Identifikation der Betreuer mit »ihren« StipendiatInnen und deren Dissertationen zusammen hänge. Aus dieser Identifikation entstünde auch wissenschaftliche Kooperation zwischen KollegiatInnen und Lehrenden. Die Lehrenden sehen es – wie eingangs gesagt – als ihre Aufgabe an, die KollegiatInnen von allen Belastungen, die nicht unmittelbar zur Dissertation gehörten, freizuhalten. Dies führt in einigen Fällen sogar so weit, dass Lehrende eine Einbeziehung der KollegiatInnen in ihre Forschungsprojekte mit dem Hinweis ablehnen, dass sie hierin die Gefahr der »Wissenschaftsausbeutung« sähen.

Einig sind sich die Lehrenden darin, dass es wichtig sei, großen Einfluss auf das Thema und den Verlauf der Dissertationen zu nehmen, um damit die Promotionen zu einem guten Abschluss zu führen. Dabei sehen einige Lehrende eine »Partnerschaft« als optimale Form der Beziehung zwischen Lehrenden und KollegiatInnen. Sie gehen davon aus, dass die KollegiatInnen in ihren Forschungsfeldern Spezialisten seien, von denen auch die Lehrenden wissenschaftlich profitieren könnten. Ihre Aufgabe sehen sie darin, gemeinsam mit den KollegiatInnen den »roten Faden« der Arbeiten herauszuarbeiten und ihnen ansonsten betreuend und »geburtshelfend« zur Seite zu stehen. Während von den Lehrenden die Betreuungssituation im Kolleg als nahezu optimal geschildert wird, formulieren die KollegiatInnen auch deutliche Kritik. So sei die in einigen Kollegs praktizierte formale Zuordnung der KollegiatInnen zu Beginn des Kollegs zu Betreuern problematisch, da durchaus vorstellbar sei, dass es bei einem eventuellen späteren Betreuungswechsel zu persönlichen Kränkungen des Betreuers und damit einer Belastung der Beziehung kommen könne.

»Er ist jetzt quasi mein Betreuer innerhalb der Gruppe der ausrichtenden Professoren. Ich habe allerdings nicht so viel mit ihm zu tun. Das ist ein sympathischer Mensch. Ich denke, wir finden uns beide ganz sympathisch. Aber weder vom Thema her ist er ... generell ein Ansprechpartner für mich, so dass die Betreuungssituation innerhalb des Kollegs für mich nicht so richtig gegeben ist.«

Es sei aber gängige Praxis, das auch andere Betreuer des Kollegs für Beratungen konsultiert werden. In einigen Kollegs würden auch kollegfremde Erst- oder Zweitbetreuer akzeptiert. Nicht alle Betreuer des Kollegs seien nach Aussage einiger KollegiatInnen gleich engagiert und qualifiziert. Man müsse sich selbst die Betreuung suchen, die man brauche, notfalls auch außerhalb des Kollegs. Nicht immer ließen sich in der Praxis Betreuungstermine realisieren, die Lehrenden stünden zu wenig für Einzelgespräche zur Verfügung. Lehrende würden sich zu wenig engagieren, beteiligten sich unzureichend an Kollegveranstaltungen und kämen ihren Verpflichtungen gegenüber den KollegiatInnen nicht oder nur unzureichend nach. Indem sich einige Lehrende des Kollegs stark zurückzögen, übernahmen die übrigen die Betreuung zu vieler Doktorarbeiten, worunter die Qualität der Betreuung leide. Oft hätte man das Gefühl, die Lehrenden hätten kaum intensivere Kenntnisse über die von ihnen betreute Arbeit. So formulieren einige KollegiatInnen den Vorwurf, die Lehrenden nutzen das Kolleg, um sich durch die kollektive Verantwortung den individuellen Betreuungsaufgaben zu entziehen. Die konkrete Betreuung sei abhängig von dem Engagement des jeweiligen Lehrenden und den konkreten Bedürfnissen der StipendiatInnen. Daher sei eine Verallgemeinerung der Aussage über die Qualität der Betreuung schwierig. Ein Vorteil der Betreuungssituation im Kolleg scheint aber darin zu liegen, dass fachspezifische Defizite einzelner Lehrender durch die Kollektivbetreuung kompensiert werden kann, was die Betreuung insgesamt qualitativ steigert. Auch die Betreuung durch einen themenfremden Lehrenden muss nicht zwangsläufig nachteilig sein, da die Distanz zum Dissertationsthema einen kritischeren Blick gewährleistet und gegebenenfalls weiteren produktiven Input ermöglicht. Beide Gruppen erwähnen, dass sich die Rollenbeziehung zwischen Lehrenden und KollegiatInnen während der Kollegmitgliedschaft verändere. Es gebe engere persönliche Beziehungen und insgesamt ein »entkrampfteres« Verhältnis. Das an Universitäten übliche hierarchische Verhältnis zwischen Lehrenden und Promovenden sei innerhalb des Kollegs zwar nicht aufgehoben, es habe aber deutlich andere Formen angenommen. Nach Aussage der KollegiatInnen liege das vor allem in ihrem gewachsenen Selbstbewusstsein. Sie würden nicht mehr nur auf die Betreuung durch die Lehrenden warten, sondern aufgrund ihrer Kollegzugehörigkeit eine intensive Betreuung einfordern.

»Man muss schon weiterhin selbst für seine Betreuung sorgen. Wenn man das tut, dann bekommt man sie auch.«

Ihrer Ansicht nach sei der mit dem Kolleg einher gehende Anspruch außerordentlich hoch. Dem müssten die Lehrenden nicht nur nach außen durch eine formale Beteiligung und Repräsentanz, sondern eben auch nach innen durch ein intensives

Engagement und fundierte Betreuung Rechnung tragen. Die KollegiatInnen sehen hier eine höhere Verbindlichkeit, einen erhöhten disziplinierenden Druck auf die Lehrenden, der sich aus Kollegstrukturen ergebe. Andererseits wird die Rollenbeziehung von den KollegiatInnen nach wie vor problematisiert. Immer noch sei auch im Kolleg ein »Schüler-Lehrer-Verhältnis« dominant.

Man habe den Eindruck, die Professoren »müssen sich ständig dafür rechtfertigen, dass sie eine C4-Stelle haben. ... Wer kritisch ist, der sieht eben viel. Und dann überwiegt eben die Kritik. Und dann steht man da mit seiner Arbeit, die immer mehr zerkrümelt und zerbröselt wird.«

Die professorale Diskussionskultur im Kolloquium sei nach wie vor einschüchternd. Die Angst, in den Augen der Lehrenden zu versagen, sei sehr groß, andererseits deren Anerkennung von hoher Bedeutung. Dadurch, und durch den elitären Anspruch des Kollegs insgesamt, entstünde ein hoher Leistungsdruck. Die Betreuungssituation bliebe im wesentlichen ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen dem Lehrenden und dem KollegiatInnen. Die Aussagen der KollegiatInnen drücken allerdings eine gewisse Ambivalenz aus. Die Betreuungssituation im Kolleg produziere zwar einen hohen Druck, andererseits resultiere aus einem »laissez faire« eine wenig produktive Unverbindlichkeit. Die Verbindlichkeit aber sei es, die zu schnellerem Arbeiten und rechtzeitigen Abschlüssen führe. Somit können sie der kritisierten Situation auch positive Seiten abgewinnen. Deutlich kritisiert wird von den KollegiatInnen aber die mangelnden Mitgestaltungsmöglichkeiten im Kolleg. Ihren Anspruch auf eine verbesserte Mitbestimmung formulieren sie nicht gegen die Lehrenden. Es ginge ihnen nicht darum, den Lehrenden Macht und Kompetenzen streitig zu machen sondern vielmehr um eine stärkere Berücksichtigung der kollegiatischen Interessen. Das beginne bei der »willkürlichen« Aufnahme-prozedur von KollegiatInnen und ende bei deren Teilnahmeverpflichtung an Kollegveranstaltungen, die eher aus der »Eitelkeit der Lehrenden« zu resultieren scheint, als inhaltlich begründet zu sein. Es wird kritisiert, dass es im Kolleg keine geordneten Strukturen gebe, in dessen Rahmen Lehrende und KollegiatInnen gemeinsam über Stand und Entwicklung der Kollegs diskutieren könnten.

Ebenfalls kritisch bewerten die KollegiatInnen die wissenschaftliche Kooperation mit den Lehrenden des Kollegs. So würden sie nicht oder nur im Einzelfall in die Forschungspraxis der Lehrenden einbezogen, einige Lehrende hätten sich auch direkt dagegen ausgesprochen. Wenn überhaupt, dann sei die Einbeziehung am ehesten bei dem eigenen Doktorvater gegeben. Die KollegiatInnen vermuten, dass das auch daran liegen könne, dass einige Lehrende nicht mehr aktiv forschten, also auch nichts vorzuzeigen hätten, an dem sich KollegiatInnen beteiligen könnten. Das Kol-

leg werde in den Augen der KollegiatInnen nicht per se von der Idee einer wissenschaftlich ausgerichteten Kooperation getragen, da der gleichberechtigte wissenschaftliche Austausch fehle. Manchmal wäre ein neutraler »Schiedsrichter« wünschenswert, der über die Einhaltung des Proporztes, des gleichberechtigten wissenschaftlichen Einflusses, achten würde. Für die KollegiatInnen sei es daher funktional, sich thematische Arbeits- und Diskussionszusammenhänge notfalls auch außerhalb des Kollegs, in anderen Gruppen und Einrichtungen, zu schaffen. Hierin drücken sich offenbar thematische Defizite der Kollegs und der Wunsch der KollegiatInnen nach Kompensation dieser aus. Darüber hinaus scheint es nicht untypisch für ein Kolleg zu sein, dass KollegiatInnen sehr viel selbst regeln und organisieren müssten. So sei es für einige KollegiatInnen »undenkbar«, mit Fragen zum methodischen Vorgehen, zur Erstellung von Fragebögen oder Pilotstudien oder bei Problemen mit dem Feldzugang den Betreuer zu konsultieren. Solcherlei Kompetenzen, zum Beispiel das »dicke Fell« im Umgang mit Hindernissen bei empirischen Erhebungen, würden vorausgesetzt. Bestimmte Fragen an den Betreuer könnten schnell als Qualifikationsdefizit interpretiert und gewertet werden.

In einem Fall aber konnten die KollegiatInnen methodische Defizite der Betreuung mit Zustimmung und Unterstützung der Lehrenden in Selbstorganisation kompensieren. Der Umgang der KollegiatInnen mit den Möglichkeiten des Kollegs scheint daher auch recht pragmatisch und individuell zu sein. Man hole sich das, was man brauche, dort, wo man es bekomme. Das kann bedeuten, dass man sich die Betreuung individuell durch einen Lehrenden organisiert, wo man dann Betreuung nachfragt oder auch angeboten bekommt. Auch wird auf andere Mitarbeiter und Postdoktoranden aus dem Kolleg zurückgegriffen, wenn Fragen oder Probleme auftauchen. Von allen KollegiatInnen wird die Bedeutung des Austauschs mit den anderen KollegiatInnen hervorgehoben. Dieser Austausch in informellen Strukturen funktioniert sehr gut und würde die Betreuungsdefizite durch die Professoren weitgehend wettmachen.

3.6 ZUSAMMENWIRKEN DER KOLLEGIATINNEN

Die kollegiatische Kooperation hat, das zeigen die Gespräche, neben dem Studienprogramm und neben den Rollenbeziehungen zu den Lehrenden eine ganz besondere Bedeutung. In allen Kollegs wird die kollegiatische Kooperation als wesentlicher Vorteil des Promovierens im Kolleg sowohl von KollegiatInnen als auch von Lehrenden hervorgehoben. Im Hinblick auf die Kooperation werden verschie-

dene Formen, Inhalte und Ziele beschrieben. Sie bezieht sich erstens auf soziale, zweitens auf fachliche Unterstützung und drittens auf die Selbstorganisation des Kollegs.

»Aber was sicherlich ganz wichtig zu betonen ist, ist einfach, dass mir mehr noch als jede Besprechung mit einem Ausrichtenden die Besprechung in der Arbeitsgruppe gebracht hat. Das ist es, worauf ich, wenn ich ein Problem habe, wirklich hoffe, dass es bald wieder eine Arbeitsgruppe gibt, wo meine Sache besprochen wird, wovon ich mir etwas erwarte. ... Letztendlich, habe ich das Gefühl, kann keiner so gut da durchsteigen wie meine Mitstreiterinnen und Mitstreiter.«

Nur in einem Kolleg sei kollegiatische Kooperation in Form einer Arbeitsgruppe als Bestandteil des Studienprogramms vorab festgeschrieben worden; in allen anderen Fällen sei sie im Verlaufe der Kollegpraxis als eine Antwort auf die Schwierigkeiten der formellen Kollegstrukturen entstanden. Die formellen Kollegstrukturen, insbesondere das Studienprogramm, böten die Ansatzpunkte für eine kontinuierliche und tragfähige Kooperation. Die kollegiatische Kooperation sei erwünscht und erfahre durch die Lehrenden Anerkennung und in einigen Kollegs auch Unterstützung. In einem Fall sei die Idee zum Bilden von Arbeitsgruppen der KollegiatInnen aus einer externen Beratung entstanden. Meist würde kollegiatische Kooperation nicht zu einem Teil des Studienprogramms. Freiwilligkeit und geringer Formalisierungsgrad sichern die flexible Anpassung an die Bedarfslage der KollegiatInnen. Oft erreicht diese Kooperation eine sehr hohe Verbindlichkeit. Das Ausmaß der individuellen Einbindung in kollegiatische Kooperation ist nach Aussage der KollegiatInnen von der Präsenz vor Ort abhängig. Nicht alle KollegiatInnen wohnten am Kollegort. Für die daraus resultierenden Probleme sind aus der Sicht der Beteiligten relativ zufriedenstellende Lösungen gefunden worden. Die auswärtig lebenden KollegiatInnen scheinen auf die informelle Kooperation in der Regel wegen anderweitiger Eingebundenheit weniger angewiesen. Es seien in allen Fällen genügend KollegiatInnen am Ort, die die kollegiatische Kooperation gewährleisten. Nach Möglichkeit würden die Kollegtermine so gewählt, dass Auswärtige daran teilnehmen könnten. In einem Kolleg, in dem die KollegiatInnen sehr verstreut lebten, sei das kollegiatische Zusammenwirken dennoch ausgesprochen intensiv, weil mit lokalen Arbeitsgruppen wohnortnah eine adäquate und funktionale Problemlösung gefunden worden sei.

3.6.1 Orte und Gelegenheiten kollegiatischen Zusammenwirkens

Studienprogramm

Von zentraler Bedeutung für das Zusammenwirken der KollegiatInnen ist das Studienprogramm. Die Verbindlichkeit der Teilnahme über einen langen Zeitraum schafft Bedingungen zur Entstehung einer Gruppe aus einer Vielzahl einzelner. Die Gruppenbildung begünstigt die Zusammenarbeit. Solche Effekte zeigen sich unter anderem dann, wenn die Gruppe der KollegiatInnen Einfluss auf die Gestaltung des Studienprogramms nimmt und dadurch die Integration verstärkt.

Arbeitsgruppen:

Fachliches Coaching und soziale Begleitung

Als Arbeitsgruppen werden hier nur solche bezeichnet, die ausschließlich mit kollegiatischer Beteiligung arbeiten; die Grenzen sind jedoch fließend. In einem Kolleg seien kollegiatische Arbeitsgruppen offiziell vorgesehen gewesen und stellten dort einen Bestandteil des Studienprogramms dar. In allen anderen Fällen hätten sich Arbeitsgruppen herausgebildet, die auf dem Wunsch und der Eigeninitiative der KollegiatInnen beruhten und mehr oder weniger formellen Charakter gewonnen hätten. Die Arbeitsgruppen der meisten Kollegs werden als eine Antwort auf die dargestellten Schwierigkeiten des Kolloquiums geschildert. Andere beziehen sich auf die Vorbereitung des Studienprogramms. Wie die Arbeitsgruppen innerhalb des offiziellen Studienprogramms erscheinen die informellen Arbeitsgruppen als eine flexible Möglichkeit, das Studienprogramm zu ergänzen. Zusammengesetzt seien sie aus einer kleinen Zahl von KollegiatInnen, die sich nach Wohnortnähe, thematischer Nähe, Sympathie o.ä. zusammenfinden. Die Mitglieder der Arbeitsgruppen sehen ihre Aufgabe in der gegenseitigen fachlichen und auch sozialen Begleitung.

»Wir waren vier Kollegiatinnen, alle hier in der Nähe, mit ganz verschiedenen Themen und Disziplinen, aber wir haben uns sehr im Konkreten gestützt. Es gab je nach Phase spätestens alle zwei Wochen ein Treffen zum Frühstück mit ein bisschen Zeit zum: Na, wie geht's denn?. Und dann war immer eine dran, ihre Dinge vorzustellen, mit denen sie gerade am Knacken war und so. Das war eine konkrete Sache. Da haben wir von uns gegenseitig gelernt.« »Hör' mal, ich hab' Liebeskummer. Ich hab« zwei Wochen lang keinen Handschlag getan. Sag' mir, was ich tun soll.«

Die meisten KollegiatInnen schätzten den Nutzen der interdisziplinären Diskussion im Studienprogramm, wünschten sich in den Arbeitsgruppen aber die Möglichkeit

fachlicher Vertiefung. In einigen Gruppen werde ähnlich wie im Kolloquium verfahren: Abwechselnd stellten sich die KollegiatInnen ihre Arbeitsvorhaben oder ersten Ergebnisse vor. Leichter als in der Gesamtgruppe des Kolloquiums werde hier »work in progress« vorgestellt und es würden gezielt Probleme thematisiert. Durch die geringe Anzahl der Mitglieder könne sich jeder recht häufig beraten lassen und die Gruppe sei über alle Promotionsprojekte informiert. Der soziale Kontext könnte in der vertrauten Runde in einer Weise berücksichtigt werden, die in der Öffentlichkeit des Kollegs fehl am Platze sei. In diesem Umfeld sei immer jemand, der die Thematik, den Stand und die Schwierigkeiten kenne und den man »ohne Skrupel nachts um elf anrufen kann«. In vielen Fällen werde sehr intensiv gemeinsam gearbeitet, das reiche von gemeinsamer Lektüre wichtiger Literatur bis zur wechselseitigen Korrektur der Dissertationen. In einem Fall treffe sich ein Teil der KollegiatInnen regelmäßig vor dem Kolloquium und spreche die bevorstehende Präsentation durch.

In wenigen Fällen betrachteten Arbeitsgruppen ihre Aufgabe darin, das Studienprogramm zu organisieren oder zu planen, mit oder ohne Auftrag der Gesamtgruppe. Arbeitsgruppen sind hier als eine Form der kollegiatischen Beteiligung und institutioneller Selbstorganisation zu begreifen. In einem Fall mühten sich verschiedene Arbeitsgruppen, durch Strukturvorschläge die lähmenden Routinen der Hochschule, die in diesem Kolleg fortgesetzt würden, in Bewegung zu bringen. Aufgrund der als defizitär bezeichneten offiziellen Kollegstruktur hätten in diesem Fall einige der Arbeitsgruppen ausgeprägten »Cliquescharakter« entwickelt. Die nicht klar umgrenzten Arbeitsgruppen hätten ausschließlich ungeschriebene Regeln und seien ein Instrument kolleginterner Machtpolitik.

Arbeitsplätze: Kolleg als Alltagsstruktur

Die intensivste Kooperation finde dort statt, wo KollegiatInnen einen gemeinsamen Arbeitsplatz haben. Einige Kollegs seien in der Lage, ihren KollegiatInnen, oder zumindest einem Teil von ihnen, Arbeitsräume anzubieten, die mit Schreibtischen und teils auch mit Computern ausgestattet seien. Das Kolleg präge hier den Alltag des Promovierens. Nicht alle KollegiatInnen seien daran interessiert. Diejenigen, die das Angebot nutzten, seien aber davon begeistert. Dies werde entweder mit der räumlich beengten Wohnsituation begründet, oder mit den alltäglichen Kooperationsmöglichkeiten und den sich ergebenden sozialen Kontakten. Gegenseitiges Korrekturlesen, die Einweisung in ein neues Computerprogramm, Übersetzungshilfe bei fremdsprachigen Texten, die Vorbereitung und Fortsetzung von Diskussionen aus den Veranstaltungen des Studienprogramms, Hinweise auf Ver-

öffentlichungen und Fundstellen: Die Arbeitsplätze böten eine Fülle von Lernmöglichkeiten, die weniger gezielt als en passant genutzt würden. Von einigen KollegiatInnen wird allerdings auch auf die Gefahr der Ablenkung von der eigenen Arbeit durch zu viele Angebote hingewiesen.

Die Integration der Arbeitsplätze in die Strukturen des Kollegs zeige auch für das Kolleg selbst positive Wirkungen. Da, wo es solche Arbeitsplätze und damit stetige Präsenz gebe, hätte diese Struktur die Funktion eines »Dorfbrunnens« insbesondere für jene KollegiatInnen, die es vorzögen, Zuhause zu arbeiten. Das Kolleg habe somit einen symbolischen und praktischen »Ort«. Die Verlagerung des Arbeitsplatzes von der Privatsphäre in ein professionelles Umfeld, die Trennung von Arbeitsplatz und Wohnung und damit einhergehend häufig eine klare Strukturierung der Arbeitszeit dürften eine professionelle Haltung der KollegiatInnen bewirken. In wenigen Fällen haben sich die KollegiatInnen alternative fachliche und kollegiale Bezugsstrukturen geschaffen, die im wissenschaftlichen Umfeld der Kollegs angesiedelt sind. Die Bedeutung des Kollegs wird in diesen Fällen nachrangig.

Wochenendtagungen

In mehreren Kollegs hätten die KollegiatInnen ein oder auch mehrere gemeinsame Wochenenden verbracht. Die KollegiatInnen berichten mit Begeisterung von diesen Treffen, auch die Lehrenden hätten davon einen sehr positiven Eindruck gewonnen. Zweifellos wirken sich diese Treffen auf den Gruppenzusammenhalt positiv aus. Als Aufgabe solcher Wochenenden sehen die KollegiatInnen die Verständigung über die weitere Entwicklung des Kollegs.

Projekte

Eine weitere Form der Zusammenarbeit liege in der Beteiligung an Projekten. Dabei gehe es um die Vorbereitung des Studienprogramms, den gemeinsamen Besuch einer Tagung oder einer Ausstellung etc. In einem Fall hätten einige KollegiatInnen aufgrund eigener Initiative einen Band mit Aufsätzen der DoktorandInnen herausgegeben. Im gleichen Kolleg wird, unter Beteiligung der Lehrenden, regelmäßig eine Zeitung veröffentlicht. Die KollegiatInnen schätzen die praktische Kooperation, wenn die Arbeit auch sehr zeitaufwendig sei.

Geselligkeit

Die geselligen Gelegenheiten des Zusammenwirkens haben innerhalb der Kollegs eine hohe Bedeutung. In mehreren Kollegs findet nach den Veranstaltungen regelmäßig – mit oder ohne Lehrende – ein Kneipenbesuch statt. In einem Kolleg

träfen sich einige KollegiatInnen an einem Wochentag zum Mittagessen in der Mensa. Extremfall ist ein Kolleg, in dem gesellige Anlässe ausschließlich auf Initiative der Lehrenden und als akademische Rituale stattfänden: Ein Buffet zum Semesterende, eine Geburtstagsfeier des Professors, eine Emeritierung etc. Dieser Teil des Kolleglebens sei zwar immer informell, innerhalb einiger KollegiatInnengruppen bestehe jedoch ein hoher sozialer Druck zur Beteiligung. Die Nichtbeteiligung könne als Desinteresse am Kolleg gewertet werden und zur sozialen und inhaltlichen Ausgrenzung führen.

Die Bedürfnisse der KollegiatInnen in Bezug auf ihr Zusammenwirken divergieren. Die einen seien froh, sich etwa nach einer Phase der Projektarbeit mit ihrer Dissertation an den Schreibtisch zurückziehen zu können. Ihr Kooperationsbedarf sei mit dem offiziellen Studienprogramm gedeckt. Das gelte auch für einige KollegiatInnen, die über das Kolleg hinaus Kooperationsbeziehungen pflegten. Andere KollegiatInnen würden die praktische Zusammenarbeit gerne erweitern. Sie und auch einige Lehrende bedauerten, dass sich die Kooperationsmöglichkeiten nicht auch auf die gemeinsame Arbeit an den Dissertationen bezögen. Auch im Kolleg bleibe es in der Regel bei der Anfertigung von Einzelarbeiten. Aufgrund dieser divergierenden Bedarfslage werde begrüßt, dass die formellen und informellen Strukturen des Kollegs Gestaltungsspielraum gewährten. Das Kolleg stelle einen Ort dar, an dem sich KollegiatInnen mit gleicher Bedarfslage finden und organisieren könnten.

3.6.2 Die Qualität der Zusammenarbeit

Im Zusammenwirken der KollegiatInnen können zwei Dimensionen unterschieden werden:

1. »Forschen lernen mit der Gruppe« und
2. »Forschen lernen an der Gruppe«.

Zunächst zum »Forschen lernen mit der Gruppe«: Immer wieder bestätigen die Interviews die These, dass durch die Zusammenfassung von DoktorandInnen im Kolleg ein in den meisten Fällen sehr positiv eingeschätzter sozialer Zusammenhang entsteht. Es werde eine soziale Situation hergestellt, die für den Promotionsprozess im Kolleg nicht nur ein förderlicher Begleitumstand, sondern ein grundlegendes Charakteristikum sei. Dieser Effekt scheine unter den Bedingungen des Kollegs naturwüchsig zu entstehen.

»Die Überwindung der Isolation des Einzelnen funktioniert einfach, das braucht man gar nicht mehr zu diskutieren«,

sagt einer der Professoren. Damit bestehe die Möglichkeit des regelmäßigen fachlichen Gesprächs und des Sprechens über die Inhalte der eigenen Arbeit als einer ganz unmittelbaren Form des Lernens und der Auseinandersetzung mit der Dissertation. Darüber hinaus finde in vielen Fällen eine kollegiale Begleitung, praktische Unterstützung und gegenseitiges Coaching statt. Schließlich sei auch die emotionale Unterstützung von großer Bedeutung.

Das »Forschen lernen an der Gruppe« finde auf verschiedene Weise statt. KollegiatInnen lernten die Planung, Entwicklung und Durchführung eines Forschungsprojektes und die Herstellung einer Dissertation nicht nur exemplarisch am eigenen Fall, sondern auch an den Fällen der anderen. Es finde eine intensive Auseinandersetzung mit den Aufgaben und Schwierigkeiten der Gruppenmitglieder statt. Die Arbeit in der Gruppe helfe, in Abgrenzung zu anderen KollegiatInnen das eigene wissenschaftliche Profil zu entschärfen. In diesem sozialen Umfeld finde eine Auseinandersetzung mit der Rolle als NachwuchswissenschaftlerIn und dem Berufsfeld sowie in vielen Fällen eine Identitätsbildung als WissenschaftlerIn statt. Immer wieder wird deutlich, dass die Veranstaltungen als Übungsfeld für die »vermutete« Praxis im akademischen Berufsfeld angesehen werden. Insbesondere im Hinblick auf Verweigerung gegenseitiger Anerkennung und auf Konkurrenz. Eine Kollegiatin schildert einen solchen Lernerfolg. Durch das Kolleg sei sie bei ihrem ersten Vortrag vor internationalem Fachpublikum darauf vorbereitet gewesen, vor teilweise fremdem, teilweise feindlich eingestellten Personen, zu sprechen.

Eine andere Kollegiatin wünschte sich allerdings gezielte fachliche Zusammenarbeit, die wegen der Vielfalt der Arbeitsthemen im Kolleg nicht möglich sei. So sehr sie die interdisziplinäre Zusammenarbeit und kompetente Beratung schätze, so fehle ihr doch der Austausch mit ExpertInnen zu ihrem Thema. Zwei Kollegiatinnen sehen eine Möglichkeit zur Lösung dieser Probleme in der Vergabe von Stipendien an Gruppen von AntragstellerInnen, die arbeitsteilig ein größeres Projekt bearbeiten.

Die Interviews bestätigen, dass die Kooperation der KollegiatInnen erhebliche positive Effekte für die Leistungsfähigkeit des Kollegs hat. Von einem Teil Lehrender scheint sie lediglich als ein positiver Begleiteffekt zur Kenntnis genommen und weniger als Instrument der Unterstützung bewusst gefördert zu werden. Die Potentiale werden deswegen in vielen Kollegs nicht ausgeschöpft.

3.7 SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN FÜR DIE FORSCHUNG

Welche Qualifikationen zu Forschen erwerben die KollegiatInnen für den aktuellen Arbeitsprozess und für eine spätere wissenschaftliche Tätigkeit? Bei der Frage sind zwei Schwierigkeiten zu beachten. Erstens ist nicht geklärt, welche besonderen Merkmale die Qualifikationen zum Forschen ausmachen. Zweitens besteht für die Berufsfelder und Tätigkeitsprofile promovierter Geistes- und Gesellschaftswissenschaftler ein unterschiedlicher Qualifikationsbedarf. In allen Kollegs seien Forschungsmethoden im Rahmen des Studienprogramms zum Thema geworden, in einigen Fällen auf Wunsch oder auch auf Drängen der KollegiatInnen. Genutzt würden dafür überwiegend die Veranstaltungen des Studienprogramms. In einem Kolleg seien Forschungsmethoden zum zentralen Inhalt des Studienprogramms geworden, weil das Kolleg-thema dies erforderte.

Weder sind Projektmanagement, Akquisition von Mitteln, Schreiben von Anträgen und Berichten, Aufbau von Kontakten mit Forschungs- und Forschungsförderungseinrichtungen sowie Finanz-, Termin- und Arbeitsplanung als Inhalte im Studienprogramm enthalten, noch können die Qualifikationen dazu im Kolleg, wie das oft bei Promotionen auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen der Fall ist, durch Projektarbeit im »learning by doing« erworben werden. Zwar entsteht durch das eigene Dissertationsprojekt und die Teilhabe an denen der anderen PromovendInnen im Kolleg naturwüchsig ein erheblicher Lerngewinn. Die KollegiatInnen lernten jedoch den Alltag wissenschaftlicher Arbeit »in seiner Realität, Schmutzdeligkeit und seinen Terminzwängen« nicht kennen, meinte einer der Hochschullehrer. Verschlussen bleibe den KollegiatInnen im Gegensatz zu wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auch die universitäre Verwaltungs- und Gremienstruktur. Viele DoktorandInnen begannen im Kolleg mit Vortragstätigkeiten und Publikationen für ein über das Kolleg hinausgehendes Publikum. Die Gelegenheiten ergäben sich auf Veranstaltungen des Kollegs und auf Veranstaltungen im wissenschaftlichen Umfeld. Manche KollegiatInnen publizierten erstmals in Sammelbänden des Kollegs. Solche Gelegenheiten suchten viele der KollegiatInnen, um in der Fachöffentlichkeit Kontakte aufzubauen und sich einen Namen zu machen. Die Haltung der Lehrenden reiche hierbei von der aktiven Anregung und Unterstützung bei der Erschließung von Möglichkeiten für Veröffentlichungen bis zur wohlwollenden Kenntnisnahme. Viele KollegiatInnen kritisieren, dass eine besondere Lernmöglichkeit, die im Kolleg vorhanden ist, kaum genutzt werde. Die KollegiatInnen würden an der Planung und Durchführung von Kollegprojekten kaum beteiligt. Diese Aufgaben – Auswahl von

und Kontakte mit ReferentInnen, Redaktion der Kollegveröffentlichungen etc. – würden meistens von den Lehrenden übernommen. Die Herausgabe eines Buches in einem Kolleg auf Initiative der KollegiatInnen wird als fruchtbare Kooperations- und Lerngelegenheit geschildert.

»Ich bin eine der Herausgeberinnen, wir waren zu viert und haben ein wunderbares Jahr hinter uns, wo wir in dieser Zusammenarbeit miteinander ganz viel gelernt haben was zum Alltagsgeschäft von Wissenschaft auch gehört: Wie konzipiere ich ein Buch? Wie kommt ein Konzept zustande? Wie sprechen wir die Autorinnen an? Wie verhandelt man mit Verlagen usw. Und das ist gewachsen. Das ist ein richtig organisches Ding geworden und das war eine super Teamerfahrung. Aber das ist alles auf der Ebene der Kollegiatinnen untereinander. Da war auch jetzt keine Professorin, die uns da so ein bisschen Patin gestanden hätte oder so. Das ist keine Kritik, aber wir haben das auch so durchgezogen.«

Lehr- und Ausbildungstätigkeit ist eine weitere Komponente geistes- und gesellschaftswissenschaftlicher Berufsqualifizierung. In keinem Kollegs würden didaktische Fähigkeiten vermittelt. Mit einer Ausnahme gebe es dazu auch keine Überlegungen. Die KollegiatInnen bedauern das sehr, wengleich einige wegen des hohen Zeit- und Arbeitsaufwandes ambivalent seien. Die DoktorandInnen eines Kollegs schätzen den Mangel an Lehrerfahrung als ein erhebliches Defizit für ihren Arbeitsmarktwert ein. Lehrerfahrungen seien in ihrem Bereich praktisch Einstellungsvoraussetzung. Sie sehen darin den wesentlicher Grund, weshalb die Promotionsförderung im Kolleg gegenüber der auf Mitarbeiterstellen als »Promotionsförderung zweiter Klasse« gelte. Einige KollegiatInnen hätten sich jenseits der Kollegstrukturen Möglichkeiten organisiert, Erfahrungen in der Lehre zu sammeln.

Die Lehrenden favorisierten die Konzentration der KollegiatInnen auf die Abfassung der Dissertationen und unterstützten daher nicht deren Wunsch nach Lehrmöglichkeiten. Lediglich ein Befürworter unter den Lehrenden empfiehlt aufgrund des unmittelbaren Nutzens für die Dissertation mindestens ein Semester lang – ggf. im 2. Kollegjahr – Lehre für die KollegiatInnen. Es sei nützlich, mit Studenten das eigene Thema durchzuarbeiten; wenn man gelehrt habe, könne man das, was man erklärt habe, auch besser aufschreiben. Man könne aber davon ausgehen, dass die KollegiatInnen Lehr- und Ausbildungserfahrungen zum Teil auch durch die Praxis im Kolloquium sowie in den kollegiatischen Kooperationsformen erhielten. Alle KollegiatInnen betonen, dass sie im Kolloquium die Präsentation und Kommunikation innerhalb und außerhalb eines Fachpublikums lernten. Dazu gehöre das öffentliche Auftreten und Sprechen sowie der Umgang mit Kritik.

»Das ist ... eine Erfahrung, die man sich erwerben muss, einfach dieses Gefühl, alle gucken dich an, alle haben dein Papier gelesen, alle kritisieren und sie verstehen Kritik tendenziell immer negativ.«

Verschiedentlich wird bedauert, dass man in der Kolloquiumspraxis vor allem lerne, »destruktiv zu kritisieren und Kritik passiv« zu ertragen bzw. effektiv abzublocken. Das wird zwar als eine nützliche Vorbereitung für die Berufs-praxis eingeschätzt, gewünscht wird aber auch das Erlernen konstruktiver Kritikformen und die Öffnung für »fremde« Fragestellungen und Sichtweisen. Immerhin erlernten die KollegiatInnen die Machtressourcen und -techniken innerhalb der scientific community zu durchschauen (z.B. »Blenderei« oder den Gehalt einer Fachsprache erkennen) und zu nutzen. Durch die kontinuierliche Kooperation mit Lehrenden und mit anderen DoktorandInnen werde die Entwicklung eines professionellen Berufs- und Selbstverständnisses gefördert. Aus Sicht der Lehrenden sind die KollegiatInnen Hochbegabte – auch der Begriff der Elite fällt –, die den universitären Nachwuchs darstellten. Mit dieser Einstellung würden sie auch die KollegiatInnen konfrontieren. Einige fühlten sich davon zwar überfordert, sie machten sich aber auch mit dem Gedanken an eine Hochschulkarriere vertraut.

»Es sind jetzt nicht 21 Leute, die vom wissenschaftlichen Eros so beseelt sind, dass sie die Vorstellung haben, sie werden Nobelpreisträger.«

Mehrere InterviewpartnerInnen streben explizit eine Tätigkeit an Universitäten an. Durch die kontinuierliche Kooperation fände auch Lernen am Vor- bzw. Gegenbild der ProfessorInnen sowie »älterer« KollegiatInnen statt. Anders als in der traditionellen Beziehung zwischen Doktorvater-Doktorand stünden im Kolleg verschiedene Personen als Modelle zur Verfügung. Berufswegplanung und Beratung finde zwar nicht gezielt, wohl aber en passant in der Alltagspraxis der Kollegs statt. Dies gehöre zu den naturwüchsigen Effekten der Kollegs. Eine Professorin schätzt als bedeutsam ein, dass die KollegiatInnen inzwischen über angemessene Selbsteinschätzungen bezüglich des Standes ihrer Arbeit und ihres Unterstützungsbedarfes verfügen. Auch das trage zur Professionalisierung bei.

»...den Nimbus des Einzel-Individuums zu verlassen und zu erkennen, wann man Hilfe braucht, dass sie etwas Wichtiges ist und wie man sie sich besorgen kann, das ist etwas ganz Zentrales. Man muss sich auch alleine durchbeißen und sich auf sich allein verlassen können. Aber ich denke, das ist immer in einer Balance zu sehen, sich auch da Unterstützung und Resonanz holen zu können, wo man sie braucht.«

Einige KollegiatInnen sehen in wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen bessere Chancen des Forschens Lernens.

»Für mich war das Kolleg die zweitbeste Lösung. Ich hätte lieber nach dem Examen in einem Forschungsprojekt an der Uni oder an einem Institut gearbeitet; ich wäre gerne in einen bestehenden Zusammenhang reingegangen, um ein bisschen so in der zweiten Reihe an der Hand von erfahrenen WissenschaftlerInnen was zu lernen, Berufserfahrung zu sammeln. Die Bewerbung am Kolleg war ein Ankerhaken, um überhaupt erstmal was zu haben. Das war nicht mein Herzenswunsch.«

Das Konzept der Promotionsförderung im Kolleg – Konzentration auf die Abfassung der Promotion – ist umstritten. Die meisten Lehrenden und einige KollegiatInnen begreifen das Kolleg und das Stipendium als eine Gelegenheit, sich vollständig auf die Promotion zu konzentrieren. Es sei eine Überforderung der KollegiatInnen und die Förderzeit sei zu kurz, um gleichzeitig umfassende Qualifikationen fürs Forschen zu erwerben.

Einige Qualifikationen, insofern sie für das Dissertationsprojekt notwendig sind – Schreiben, Arbeitsorganisation, Projektplanung, Methodenkenntnis etc. –, müsse man auch voraussetzen können, schließlich – so ein Lehrender – seien sie ja AkademikerInnen und durch einen harten Selektionsprozess gegangen. Der Erwerb weiterer Qualifikationen wird auf die Zeit nach der Promotion verlegt. Abstrakte Einübung sei sinnlos, es genüge der erreichte Effekt des »learning by doing«. Diesen heben die Lehrenden ausdrücklich hervor, sie sind sich dieser Lerneffekte bewusst und erwähnen durchaus mit Stolz, wenn KollegiatInnen sich in Eigeninitiative Lernmöglichkeiten und Schritte in die Berufseinmündung eröffnen.

Die meisten KollegiatInnen setzten andere Schwerpunkte. Sie kritisieren, dass sie von vielen Qualifikationsmöglichkeiten, mit denen DoktorandInnen auf Mittelbaustellen konfrontiert werden, ferngehalten würden. Es gebe keine Verpflichtung, aber auch kaum Möglichkeiten zur Lehre, keine Mitwirkung in der Selbstverwaltung, keine Gremienarbeit, keine Betreuung von Studierenden, aber auch keine Konfrontation mit dem Forschungsalltag an einem Institut oder Fachbereich. Diese Kritik wird erstens mit dem Wunsch verbunden, eine professionelle Identität zu entwickeln, zweitens geht es um die alltägliche und praktische Kooperation, drittens reflektieren viele KollegiatInnen – im Gegensatz zu den meisten Lehrenden – ihre Arbeitsmarktperspektiven und die Anforderungen künftiger Berufsfelder.

Die Lehrenden gehören in den meisten Fällen einer Generation an, in der die Berufseinmündung nach der Promotion weitgehend geklärt war, während sie für die KollegiatInnen eine Aufgabe darstellt, deren Lösung vielfältige Ansätze und weit-sichtiges Management verlangt. In einigen Fällen werden die Lehrenden mit den Anliegen der KollegiatInnen konfrontiert. So sei in einem Kolleg, als die ersten Kol-

legiatInnen die Abschlussphase ihrer Promotion erreichten, die Befassung mit Berufsperspektiven und Arbeitsmarkt sowie ein Bewerbungstraining eingefordert worden. Für eine Hochschullehrerin sei dies ein neues Feld gewesen, das sie mit ihren eigenen Berufserfahrungen und mit Hilfe einer eingeladenen Referentin betrat. Die gleiche Hochschullehrerin beschreibt aber auch diese Situation als eine überzogene Forderung:

»Was wollt ihr denn noch alles von uns? Wir können Euch nicht das ganze Berufsleben am Händchen führen.«

3.8 PROZESSE DER SELBSTORGANISATION UND DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG

In den Interviews wurden dynamische Entwicklungsprozesse in den Kollegs beschrieben. Wenn sie ihre Arbeit aufnehmen, knüpften die Kollegs zunächst weitgehend an Hochschulroutinen im Sinne eingespielter Handlungsmuster (Kolloquium, Oberseminar, Betreuungsgewohnheiten etc.) an. In der weiteren Entwicklung allerdings, in der Regel nach einer Orientierungsphase, verstärken sich Selbstorganisation und Einflussnahme auf die formellen und informellen Strukturen. Dies wird nicht zuletzt an den zwischen den Kollegs deutlich divergierenden Veranstaltungs- und Kooperationsformen deutlich. Exemplarisch sollen Selbstorganisation und Organisationsentwicklung an einem Kolleg dargestellt werden, dass die Dynamik einer »lernenden Organisation« entfaltet hat. Charakteristisch ist für dieses Kolleg ein hohes Maß an kollektiver Reflexion. Die verschiedenen InterviewpartnerInnen schilderten mehrfach die gleichen Situationen und Konflikte aus ihren jeweiligen Perspektiven, gleichzeitig aber unter Berücksichtigung und Reflexion der Kollegsituation. Diese Konflikte seien im Kolleg offen thematisiert worden und hätten zu gezielten Organisationsveränderungen geführt:

- Die KollegiatInnen arbeiteten in informellen, aber sehr verbindlichen Arbeitsgruppen mit regionalen Wohnortbezügen. Sie hätten einen Sprecher gewählt, der u.a. stellvertretend an den Terminen der Lehrenden teilnähme. Darüber hinaus würden kollegiatische Wochenenden organisiert.
- Die Lehrenden hätten komplexe und definierte Formen der Kooperation entwickelt. Es fänden regelmäßige Treffen statt, in denen nicht nur formale Absprachen getroffen würden, sondern auch Reflexionen und Austausch bezüglich der Arbeit der KollegiatInnen und der Kollegentwicklung stattfänden. Die Lehrenden beschreiben diese Kooperation nicht nur als eine Aufgabe der Pro-

motionsförderung, sondern auch als eigene Qualifizierung und Steigerung von Arbeitszufriedenheit.

- Zwischen neu aufgenommenen KollegiatInnen und Lehrenden fänden Gespräche statt, bei denen die neuen KollegiatInnen gefordert seien, ihr Dissertationsthema zum Kollegthema in Beziehung zu setzen. Dieser Diskurs habe zur Weiterentwicklung des Kollegthemas beigetragen und stelle nun die Grundlage des Weiterförderungsantrags dar.
- Das Kolleg habe sich einer Evaluation und anschließenden Beratung durch eine externe Expertin unterzogen. Diese Form der Organisationsentwicklung habe Anstöße zu weiteren nachhaltigen Entwicklungsprozessen gegeben.
- Das Kolleg habe eine qualifizierte und engagierte Koordinatorin. Diese sei »guter Geist« und präsentе Anlaufstelle, ihr Büro faktischer und sozialer Ort des Kollegs. Sie gewährleiste den Informationsfluss, sichere auch zwischen den Kollegsveranstaltungen die Kommunikation und bewältige einen großen Teil der Organisationsaufgaben.

Die Partizipation der KollegiatInnen werde in diesem Kolleg von den Lehrenden nachgefragt und als nützliche Ressource begriffen. Entsprechend können die Prozesse der Organisationsentwicklung (etwa die gruppenpädagogische Gestaltung des Kolloquiums, die Angleichung der Förderkriterien, die Beteiligung der KollegiatInnen an den Lehrendentreffen, die Planung des Studienprogramms) und auch einige individuelle Qualifizierungsprozesse als produktives Ergebnis von Konflikten gedeutet werden. Bei diesem Kolleg handelt es sich um einen Ausnahmefall. Ähnliche Entwicklungstendenzen sind aber auch in anderen Kollegs zu beobachten. Der Grund dafür ist, dass Kollegs dynamische Organisationen sind, die Problembewältigungen bzw. Konfliktlösungen zwischen den Beteiligten immer wieder neu aushandeln müssen. Nichtsdestotrotz haben wir in den Kollegs auch Beharrungselemente gefunden, die die Transformation von Hochschulroutinen erschweren. Dies zeigt der folgende Fall.

Für dieses Kolleg ist kennzeichnend, dass die Lehrenden die einmal gefundenen Strukturen als statisch darstellten. Diese Strukturen ähnelten – von den Minimalvorschriften der DFG abgesehen – weitgehend den traditionellen Hochschulstrukturen. Das gelte etwa in bezug auf individuelle Abhängigkeiten und die Veranstaltungsformen. Die Lehrenden schilderten das Kolleg als eine in sich geschlossene, positive Komposition. Die KollegiatInnen äußerten sich demgegenüber ausnahmslos unzufrieden. Das Kolleg verfüge über nahezu keine Infrastruktur. Der Zugang zu Informationen sei zufällig, der Einfluss auf Entscheidungen willkürlich. Von den Lehrenden würden Vorschläge – so die Sicht der KollegiatInnen – zwar ver-

bal positiv gewürdigt, an der kritisierten Praxis ändere sich allerdings nichts. Teile des Systems seien zwar in Bewegung, neutralisierten sich jedoch gegenseitig oder ihre Wirkung werde in einer »Lehmschicht« abgefangen, so dass das kritisierte Gesamtsystem stabil bleibe. Veränderung fände nicht statt. Bemerkenswert ist, dass die offenkundigen Unzulänglichkeiten der Kollegs das Partizipationsinteresse der KollegiatInnen erhöht. Damit ist zwar noch keine unmittelbare Verbesserung verbunden, allerdings eine Voraussetzung für Veränderungen gegeben.

Die interne Dynamik der Kollegs kann sicherlich zum einen dadurch erklärt werden, dass es sich um neue Organisationen handelt. Vermutlich beruht die Dynamik jedoch auch auf Bedingungen, die einer Erstarrung entgegenwirken und kontinuierliche Prozesse befördern. Diese Bedingungen gilt es zu identifizieren und zu stärken.

- Selbstorganisation braucht Formen und Orte, die seien zunächst nicht in allen Kollegs vorhanden. Eine Kollegiatin stellt fest, dass »es gar keine richtigen Entscheidungsprozesse gibt«, sondern sich »manchmal überraschende Freiräume aus dem Chaos ergeben«, die dann schnell genutzt werden müssten. Die meisten Kollegs hätten Formen und Orte der Selbstorganisation entwickelt. Zu nennen sind die Wahl der SprecherInnen oder die Nutzung von Kollegerversammlungen. In den meisten Kollegs hatte das Kolloquium diese Funktion. Ohne solche »Orte« können kollektive Reflexivität, Informationsaustausch, Beteiligung an Entscheidungsprozessen nicht oder nur schwer entstehen.
- Selbstorganisation in Kollegs ist zwar nicht zwangsläufig auf personelle und räumliche Ausstattung angewiesen. Als »lernende Organisation« können die Kollegs dadurch jedoch gestärkt werden, dass deren Veranstaltungen für die Informationsvermittlung, die Kommunikation und die Abstimmung von Handlungen genutzt werden. Räume sind nicht nur für die Durchführung von Sitzungen hilfreich, sondern auch als alltäglicher Treffpunkt und sozialer Ort des Kollegs. Die Ausstattung mit einer Koordinationsstelle fördert intensive Kommunikation, die Herausbildung einer Kollegidentität und die Vernetzung von Handlungen.
- Förderlich sind flexible Übergänge zwischen formellen und informellen Strukturen. Damit wird die Eigenverantwortlichkeit der Beteiligten gestärkt.

3.9 STATUS DER DOKTORANDINNEN

DoktorandInnen haben im deutschen Hochschulsystem einen Zwitterstatus zwischen Studierenden und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, zwischen Ausbildung

und Forschungsarbeit. Wie stellt sich der Zusammenhang zwischen Institutionalisierung wissenschaftlicher Arbeit im Kolleg und Professionalisierungsprozess dar? Ist Promovieren im Kolleg wissenschaftliche Arbeit oder Ausbildung? In Hinblick auf den Inhalt ihrer Tätigkeit als Forschende unterscheidet sich der Status der KollegiatInnen von dem der Studierenden und ist eher mit dem der wissenschaftlichen Mitarbeitern vergleichbar. Damit einher geht der hohe Verbindlichkeitsgrad in Bezug auf die Terminplanung und die Teilnahme an den Veranstaltungen des Studienprogramms. Hinzu kommt die Rechenschaftspflicht und Bringschuld gegenüber dem Kolleg, wenngleich diese weniger verbindlich ist als in einem Arbeitsverhältnis. Allerdings wird das Promovieren teilweise auch als Ausbildung interpretiert. Aus Sicht eines Hochschullehrers ist das alleinige »Produkt« des Promotionsprozesses gar die Qualifizierung der PromovendInnen, dass sie »Denken und Schreiben lernen«, wohingegen die Dissertation für ihn kaum von Bedeutung sei. Eine solche Sichtweise findet sich abgestuft in verschiedenen Kollegs. Überwiegend bestche allerdings neben dem Qualifizierungsgedanken ein erhebliches Interesse an den Forschungsergebnissen. Auf dieser Basis begründe sich auch eine fruchtbare Arbeitsbeziehung zwischen Lehrenden und KollegiatInnen. In den Kollegs werde das Stipendium als Alimentierung und nicht als Vergütung wahrgenommen. So wie Studierende seien KollegiatInnen nicht sozialversichert und hätten keinen arbeitsrechtlichen Status. Während Doktoranden auf Mitarbeiterstellen in der Lehre tätig seien, erhielten die KollegiatInnen ein Ausbildungsprogramm. Aber auch das Stipendium könne einem nützlichen Pragmatismus förderlich sein. Durch das Stipendium habe er, so ein Professor, anders als auf andere DoktorandInnen auf die KollegiatInnen einen Einfluss.

»Wo wir sagen: »Nun haltet Euch ran, ihr wisst genau, ihr habt zwei Jahre, im Regelfall gibt es noch ein Jahr dazu, und jetzt bejammert Euch nicht selber, das ist eine tolle Chance, nun macht mal, nun schreibt mal und lasst das weg und das weg, denn die nächsten möchten auch ran.« Das hat ein Element von Realismus, das ist einfach gut.«

In der Promotionsphase finde ein Professionalisierungsprozess statt, der – im Selbstverständnis der Lehrenden – auf eine Berufstätigkeit an einer Hochschule gerichtet ist. So gesehen heiße das Produkt von Kollegs weder »Forschung« noch »Qualifizierung«, sondern »wissenschaftlicher Nachwuchs«. Allgemein finde der Übergang in den Beruf, erst recht außerhalb von Universitäten, in den Kollegs wenig Berücksichtigung, der Verbleib der KollegiatInnen werde kaum reflektiert. Dafür leisteten die Kollegs weniger als Promotionen an Forschungsinstituten. Damit stehe im Zusammenhang, dass Schlüsselqualifikationen für die Forschung kaum intentional ver-

mittelt würden. Erst eine vergleichende Untersuchung des Verbleibs promovierter Kol-legabsolventInnen und ehemaliger wissenschaftlicher MitarbeiterInnen könnte die These einiger KollegiatInnen überprüfen, dass Kollegs eine Promotion zweiter Klasse darstellen, weil sie geringere Berufs- und Karriereperspektiven eröffnen. Die Untersuchungsbefunde geben keinen Aufschluss darüber, inwieweit die Ausbildung in den Kollegs den Anforderungen des Arbeitsmarktes für promovierte Geistes- und Gesellschaftswissenschaftler Rechnung trägt.

3.10 FOLGEN FÜR DIE HOCHSCHULEN: FORSCHUNG UND LEHRE AN UNIVERSITÄTEN

Inwieweit Kollegs nicht nur Hochschulroutinen in der Gestaltung der Promotionsphase transformieren, sondern darüber hinausgehende Hochschulreformen anstoßen, war nicht Gegenstand der Interviews.

Dennoch finden sich dazu einige Aussagen. Die Einführung von Kollegs fand und findet im Kontext einer Politik statt, die auf Verkürzung der Studienzeiten abzielt. Nach Aussage der Befragten scheint aber von den Kollegs ein Einfluss auf die Studiengänge in der Ausbildung zum 1. Abschluss nicht ausgegangen zu sein. Wenn überhaupt Rückwirkungen auf die grundständigen Studiengänge zu erwarten seien, dann vornehmlich durch die beteiligten Lehrenden. Die Kollegs führten zu einem Maß von Kooperation zwischen Lehrenden, die im traditionellen Universitätsalltag unüblich sei. Möglich sei, dass sich die Kooperation der Beteiligten innerhalb des Kollegs, insbesondere das Team-Teaching, auch förderlich auf die Arbeitsbeziehungen außerhalb dieses Zusammenhanges auswirkt. Außerdem kann die Kooperation einen Nebeneffekt in bezug auf die Qualifizierung der Lehrenden selbst haben. Mehrere

Lehrende haben sich nach eigener Darstellung innerhalb des Kollegs weiterqualifiziert. Eine Professorin spricht von ihrem eigenen Professionalisierungsprozess, der durch die Kooperation im Kolleg und insbesondere am Modell und im Gespräch mit einer Kollegin stattfindet, die über andere Fähigkeiten verfüge als sie selber. Aber auch durch die Auseinandersetzung mit den KollegiatInnen qualifiziere sie sich hochschuldidaktisch. Die didaktischen Ansätze dieses Kollegs würden inzwischen von ihr auch in der grundständigen Lehre genutzt.

Die beteiligten Lehrenden erhielten für die Arbeit im Kolleg keine Anrechnung auf das Lehrdeputat. Zusätzliches Personal stehe für die Kollegs so gut wie nicht zur

Verfügung. Die Lehrenden versichern zwar, dass sie bei ihrer Betreuungsanstrengung zwischen KollegiatInnen und anderen DoktorandInnen nicht unterschieden. Dennoch könnten hier für den Universitätsalltag Defizite entstehen. Allerdings würden durch die kollektiven Strukturen individuelle Verantwortlichkeiten einerseits, individuelle Abhängigkeiten andererseits abgebaut, so dass trotz hoher Betreuungsintensität nicht zwangsläufig von höherem Zeitbedarf ausgegangen werden müsse.

4. ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN ZU GRADUIERTENKOLLEGS

Graduiertenkollegs stellen eine neue Form der Promotionsförderung dar, die die bestehenden Formen nicht ersetzen sondern ergänzen. Vor dem Hintergrund der wachsenden Bedeutung der Graduiertenkollegs innerhalb der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung soll hier ein zusammenfassender Blick auf die Praxis der untersuchten Kollegs geworfen werden.

Die Finanzierung von Forschungsreisen, Kongressen und Tagungen wie auch die Ausstattung der Kollegs mit Arbeitsräumen, einer Kollegbibliothek und moderner Technik ist außerordentlich förderlich für die erfolgreiche Abfassung von Dissertationen. Ein starker Anreiz zur Einrichtung von Graduiertenkollegs stellt ohne Zweifel die finanzielle Förderung durch die Zusatzmittel dar, die den Trägern zur Verfügung gestellt werden.

Promotionsförderung in Kollegs hat insgesamt gegenüber der Einzelförderung einen Wettbewerbsvorteil. Allerdings gibt es auch außerhalb der Kollegs an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Zugänge zu vergleichbaren Ressourcen. Bisweilen können sich die Kollegs auch im Wettbewerbsnachteil befinden. So kann sich z.B. die Stipendienhöhe als Nachteil in der Konkurrenz um qualifizierte junge WissenschaftlerInnen erweisen.

Das qualitativ Neue der Graduiertenkollegs liegt offenkundig im Bereich der immateriellen Bedingungen. Das Graduiertenkolleg stellt als ein institutioneller Rahmen für die Bedingungen zur Abfassung einer Promotion eine neue Struktur dar. Diese Struktur ist durch mehrere Faktoren geprägt.

Graduiertenkollegs sind an Universitäten angebunden und durch die Integration in die Strukturen, die universitären Routinen und das wissenschaftliche Umfeld geprägt. Hierin liegen Vorteile gegenüber anderen Formen der Doktorandenförderung. Durch die Einbeziehung der StipendiatInnen in das inner-universitäre und außeruniversitäre wissenschaftliche Umfeld findet ein intensiverer Erfahrungs- und Informationsaustausch als in individuell angelegter Arbeit an der Dissertation statt. Gleichzeitig dienen diese Strukturen als ein flexibles wissenschaftliches Erprobungsfeld zur Präsentation und Dokumentation der Leistungen der KollegiatInnen. Beispielsweise hat sich die enge wissenschaftliche Kooperation von Kollegs mit Forschungsinstituten und wissenschaftlichen Einrichtungen – dort, wo diese organi-

siert werden konnte – sehr positiv auf die Qualifizierung und die Reputation der KollegiatInnen ausgewirkt. Die Einbindung des Kollegs in das wissenschaftliche Umfeld ermöglicht es, Kontakte zur scientific community aufzubauen und sie für die sich dem Kolleg anschließende Berufsorientierung zu nutzen.

Die Form der Kooperation zwischen den beteiligten Gruppen von Lehrenden und KollegiatInnen ist gleichfalls strukturbildend. Charakteristisch für das Graduiertenkolleg ist ein verbindlicher Rahmen, in dem wissenschaftliche Arbeit mit dem Ziel organisiert wird, den KollegiatInnen Bedingungen zu schaffen, unter denen sie ihre Promotionen zu einem erfolgreichen Abschluss führen können. Zu dem verbindlichen strukturbildenden Rahmen gehören die Teilnahme an dem Studienprogramm und im Zusammenhang damit die Verbindlichkeit bei der Abfassung und Einbringung von Leistungen durch die KollegiatInnen. Diese prozessfördernde Verbindlichkeit scheint auf eine breite Akzeptanz der KollegiatInnen zu stoßen. Diese Verbindlichkeit fördert offensichtlich auch die Erkenntnis der Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungs-chancen der KollegiatInnen im Kolleg selbst. KollegiatInnen beginnen, um die Inhalte und die Ausgestaltung der Veranstaltungsprogramme des Kollegs zu ringen. Sie betrachten das Kolleg als einen Bereich, auf den einzuwirken möglich ist und wo der ausgeübte Einfluss zunehmend intensiver zur Interessenberücksichtigung genutzt werden kann.

Die Veränderungen in den Programmen und die Wandlungen und Ausdifferenzierungen der Veranstaltungsformen sind Ausdruck für Flexibilität und Dynamik des Kollegs.

Deutlich abweichend von der bisher praktizierten Form ist die Betreuung in den Graduiertenkollegs organisiert. Die Betreuung wird hier nicht nur durch einen Lehrenden – im klassischen Doktorand-Doktorvater-Verhältnis – abgedeckt, sondern alle beteiligten Lehrenden stehen für die KollegiatInnen zur Betreuung und Konsultation zur Verfügung. Hieraus resultiert eine quantitativ aber auch qualitativ höhere Betreuungsmöglichkeit. Die Betonung liegt allerdings auf dem Terminus »Möglichkeit«, da die Realisierung der Betreuungspraxis von der jeweiligen konkreten Ausgestaltung im Kolleg abhängig ist. Faktisch aber wird sowohl die traditionelle persönliche Abhängigkeit der DoktorandInnen von den Doktorvätern in der akademischen Hierarchie, als auch der Grad der persönlichen Verantwortung gegenüber und der Identifikation der Lehrenden mit den zu betreuenden Dissertationen sukzessive abgebaut.

Innerhalb des Kollegs ergeben sich vielfältige Möglichkeiten zur Kooperation, zum Erfahrungsaustausch und zur gegenseitigen Stimulierung zwischen DoktorandInnen mit gleichen oder ähnlichen Themenschwerpunkten. Aber auch bei Ar-

beiten, die thematisch weit auseinander liegen, gibt es vielfältige Möglichkeiten gegenseitiger Hilfe. Die Kollegs sind somit eine gute Prophylaxe gegen wissenschaftliche und soziale Vereinsamung, wie sie in der klassischen Form der Promotion häufig aufgetreten ist. Die Befunde zeigen, dass im Zusammenwirken der beteiligten KollegiatInnen und Lehrenden, der Prozess der Promotion bewusst erfahren, komplex reflektiert und produktiv gestaltet werden kann.

Auch für die Lehrenden ergeben sich innerhalb des Kollegs intensive und produktive Kooperationsmöglichkeiten untereinander. Für die meisten Lehrenden sind die Erfahrungen einer wissenschaftlichen Zusammenarbeit mit anderen Lehrenden der Universität vergleichsweise selten. Das Kolleg organisiert insofern die Bedingungen für eine institutionalisierte Form der inhaltlich und sozial praktizierten Kooperation aller Beteiligten.

Innerhalb des Kollegs organisiert sich, sozusagen endogen, der Raum für informelle Strukturen, für selbstorganisierte Arbeits- und Interaktionsformen. Die Bedeutung der formellen und der informellen Strukturen des Kollegs ist dabei gleich hoch. Die informellen Strukturen sind in ihrer Bedeutung nicht zu unterschätzen, da sie Gelegenheit für offene, oft hierarchiearme Diskussionen und gleichberechtigte Partizipation bieten. Die qualitative und quantitative Entwicklung insbesondere der informellen Strukturen innerhalb der Kollegs ist somit nicht nur ein Seismograph für die differenten Interessenlagen, sondern auch ein Indikator für die Handlungsräume und -möglichkeiten innerhalb der Kollegs. Es scheint nicht übertrieben, die Entwicklung der informellen Strukturen als ein wichtiges Qualitätskriterium der Kollegs insgesamt anzusehen. Diese doppelte Struktur der Kollegs bleibt nicht ohne Folgen.

Das Zusammenwirken der beteiligten Lehrenden und KollegiatInnen in formellen und informellen Strukturen im Umfeld des Kollegs ist die Basis eines Transformationsprozesses herkömmlicher Hochschulroutinen. Die Beteiligung mehrerer Disziplinen beziehungsweise Fächer spielt in den Graduiertenkollegs ebenfalls eine wichtige Rolle. Sie ist eine von allen Kollegs formulierte wesentliche Arbeitsgrundlage. Ihr Aufeinandertreffen erzeugt zunächst einmal Irritationen. Wie mit diesen Irritationen in den Kollegs umgegangen wird, ist unterschiedlich. Das Spektrum der Reaktionsweisen reicht von der inhaltlichen Abschottung, mit der Folge der Auflösung der Irritation, aber auch des Verzichts auf Kommunikation über die Fachgrenzen hinaus, über die Abarbeitung der Differenzen ohne theoretische und methodische Konzeption, was die Differenzen nicht auflöst, sie aber in der Praxis unterdrückt, bis hin zur Bearbeitung der Berührungspunkte und Differenzen.

Um dem fachübergreifenden Anspruch gerecht zu werden, gilt es, diese Irritationen als ein dynamisierendes Moment innerhalb der Kollegs bewusst zuzulassen. Die Auswertungen haben gezeigt, dass mit der fachlichen Heterogenität allerdings auch die quantitativen und qualitativen Anforderungen innerhalb der Kollegs wachsen. Die Lehrenden der Kollegs sind sich überwiegend darin einig, dass in der fächerübergreifenden Ausrichtung der Kollegs ein wesentlicher Grund für die hohe Qualität der wissenschaftlichen Leistungen der KollegiatInnen liegt, der sich in den abgeschlossenen Dissertationen dokumentiere.

Das Graduiertenkolleg stellt mit seinen Strukturen einen Rahmen dar, der ein breites Spektrum von Handlungsräumen und -möglichkeiten beinhaltet. Wie diese Räume und Möglichkeiten produktiv zur Promotionsförderung genutzt werden, ist nicht durch die Einrichtung von Kollegs präjudiziert, sondern muss vor Ort von den Beteiligten ständig neu ausgehandelt werden, ist also abhängig von deren Interessen und Engagement. Insofern ist das Kolleg nicht per se besser als die anderen Formen der Doktorandenförderung, es schafft allerdings günstige Voraussetzungen und Bedingungen. Wichtig scheint, dass keine Gruppe innerhalb der Kollegs mit ihren Interessen und Vorstellungen in einer Weise dominiert und Strukturen und Inhalte vorgibt, dass den anderen Gruppen jegliche Chance zur Einflussnahme und damit das Interesse an Engagement und Verantwortung genommen wird. Dann nämlich würden sich die Kollegs insofern Entwicklungschancen nehmen, als sie sich der produktiven Dynamik durch Irritation und damit Innovation berauben.

Um die Potentiale der Graduiertenkollegs zur Geltung kommen zu lassen und effektiv zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses nutzen zu können, gilt es Behinderungen und Friktionen abzubauen und förderliche Aspekte zu berücksichtigen, die im folgenden in Thesen zusammengefasst werden.

1. Graduiertenkollegs als Form lebendigen wissenschaftlichen Arbeitens und Austauschs

In den untersuchten Kollegs lässt sich ein mehr oder minder dynamischer Entwicklungsprozess beobachten. Wenn man diese Entwicklungen unter dem Gesichtspunkt selbstlernender Systeme betrachtet, lassen sich die Steuerungsmöglichkeiten verbessern. Dazu trägt Evaluation und internes Feedback, die Schaffung regelmäßig wiederkehrender Reflexionsgelegenheiten, die möglichst breite Beteiligung aller Gruppen, aber auch die Hilfe externer Beratung bei der Organisationsentwicklung, sowie die Bereitstellung von Koordinations- und Kommunikationsstrukturen bei.

2. Formale und informelle Strukturen

Von hoher Bedeutung in den Graduiertenkollegs ist die Beachtung formaler Verbindlichkeiten, die mit der Mitgliedschaft in den Kollegs eingegangen werden. Sie betreffen insbesondere Zeitvorgaben für die Arbeiten, die Studienprogramme und damit Betreuungsaktivitäten. In Ergänzung zu den formalen Strukturen bilden sich in den meisten Kollegs als Gegengewicht informelle Sozial- und Arbeitsstrukturen unter den KollegiatInnen aus. So entwickeln sich häufig Kleingruppen nach inhaltlicher und räumlicher Nähe. Die informellen Strukturen bedürfen besonderer Beachtung und Pflege und sollte durch die Verfügbarkeit von autonomen Räumen und Zeiten ermöglicht und unterstützt werden. Die Kollegs können dann die soziale Isolierung der DoktorandInnen und die Individualisierung der Betreuungsbeziehungen durchbrechen. Die Kollegs stellen allerdings nur einen Rahmen für ein breites Spektrum von Handlungsmöglichkeiten aller Beteiligten dar. Ob und in welchem Maße diese Möglichkeiten genutzt werden, muss von den Beteiligten in eigener Verantwortung ständig neu ausgehandelt werden.

3. Zugänge zu wissenschaftlicher Öffentlichkeit

Zu den großen Vorteilen der Graduiertenkollegs gehört es, dass sie einerseits selbst wissenschaftliche Öffentlichkeit konstituieren, zum anderen Zugänge zu wissenschaftlicher Öffentlichkeit auf verschiedenen Stufen schaffen, intern in Beratungssituationen, Kolloquien und Seminaren, hochschulöffentlich etwa in Ringvorlesungen, hochschulübergreifend auf Tagungen und Beteiligungen an Konferenzen und Kongressen. Es gehört zu den Aufgaben des Kollegs, die KollegiatInnen in diese wissenschaftliche Öffentlichkeit und damit das Beziehungsnetz der scientific community einzuführen.

4. Die Institutionelle Anbindung an wissenschaftliche Einrichtungen

Ganz offensichtlich ist die institutionelle Anbindung von Kollegs an wissenschaftlicher Einrichtungen wie Institute der Fachbereiche, besser noch fach-übergreifende Institute oder Zentren von Vorteil, auch wenn die Aufgabenstellung der Kollegs und dieser Einrichtungen differiert. Abgesehen von Reputationsgewinne fördert eine solche Anbindung die inhaltliche Zusammenarbeit der beteiligten Lehrenden im Forschungs-

verbund und unterstützt dadurch auch die Kooperationsbeziehungen im Kolleg. Bei der Einrichtung von Kollegs sollte auf solche Anbindungen geachtet werden.

5. Räumliche Infrastruktur

Überall da, wo den Kollegs Räumlichkeiten (verfügbare Arbeitsplätze, Computer, Bibliotheken) zur Verfügung stehen, kann eine zentripetale Dynamik festgestellt werden. Auch wenn nicht alle Kollegmitglieder gleichermaßen davon Gebrauch machen, geht von diesen Räumen ein positiver Einfluss auf Kooperation und Sozialklima im Kolleg aus.

6. Kooperation der KollegiatInnen

Auch wenn die einzelnen Dissertationen als individuelle Leistungen angelegt sind, profitieren die KollegiatInnen in vielfältiger Weise von der »Kollegialität«. Sie lernen in der Gruppe und an der Gruppe. Den Gruppenprozessen sollte mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, insbesondere auch der Bildung von Arbeitsgruppen. Wo möglich, sollten kooperative Promotionen gefördert werden.

7. Betreuungsrelation

Die Kollegs bieten erweiterte Betreuungs- und Beratungsmöglichkeiten, die allerdings unterschiedlich genutzt werden. Es ist darauf zu achten, dass diese Vielfalt nicht in Beliebigkeit umschlägt. Wichtig sind deshalb individuelle Zuständigkeiten in der Dissertationsbetreuung, denn dem Abbau hierarchischer Abhängigkeit steht ein potentieller Verlust der Identifikation der Lehrenden mit einzelnen Arbeiten gegenüber. Auch wenn die Betreuungspraxis häufig kritisiert wird, scheint doch die Öffentlichkeit sowohl auf Lehrende wie KollegiatInnen einen disziplinierenden Einfluss auszuüben.

8. Struktur der Studienprogramme

Das Spektrum und die Ausgestaltung der Studienprogramme in den einzelnen Kollegs ist unterschiedlich und muss auch auf den Kontext der Kollegs zugeschnitten bleiben. In unterschiedlicher Form werden in den Programmen und in den einzelnen Veranstaltungen unterschiedliche Funktionen – Homogenisierung der Vorkenntnisse, Verständigung über gemeinsame Grundlagen und Rahmenkonzepte, Sprachcodes, Präsentation, Feedback und Anerkennung, Öffnung zur scientific community, Kontrolle, soziale Konstitution des Kollegs – wirksam. Nur zum Teil lassen sich diese

Funktionen durch eine Ausdifferenzierung der Programmstruktur auffangen. Dennoch liegt es auf der Hand, möglichst in einem frühen Stadium Homogenisierung und Verständigung über Grundlagen und Sprachprobleme anzugehen. Mit fortschreitender Kollegentwicklung sollte sich der Einfluss der KollegiatInnen auf die Programmgestaltung, einschließlich der Auswahl von GastreferentInnen bzw. WissenschaftlerInnen, die nicht zuletzt aufgrund ihrer Außensicht für die Themen wichtige Impulse geben können, wachsen, um eine bessere Abstimmung auf die Arbeitsprozesse zu gewährleisten. Die soziale Konstitution des Kollegs vermittelt sich stark über die Beteiligung am Studienprogramm. Die Veranstaltungen erreichen zwar nur in Einzelfällen eine inhaltliche Funktionalität für den Fortgang der jeweiligen Arbeiten. Dennoch werden sie weitgehend akzeptiert als Orte, in denen der soziale Zusammenhang des Kolleg gewährleistet, Kontextwissen bereitgestellt und Darstellungschancen geboten werden. Um den Konsens zu sichern, sollte bei der Entwicklung der Studienprogramme eine breite Mitwirkung der KollegiatInnen erfolgen.

9. Gestaltung von Kolloquien

Besonders in den Kolloquien kommen die Ambivalenzen zwischen Beratung und Kontrolle, Kooperation und Konkurrenz zum Ausdruck, die auch in Graduiertenkollegs nicht aufgehoben werden. Im Unterschied zu anderen Formen der Promotionsförderung lassen sich diese Ambivalenzen in den Kollegs allerdings besser handhaben; zum Beispiel durch Maßnahmen wie die Kollegiatinnen wählen sich aus ihrem Kreis Advokaten für ihre Arbeiten; der Plenums-präsentation wird eine Besprechung im kleinen Kreis vorgeschaltet; die Kollegiatinnen laden die Lehrenden speziell ein, deren Anwesenheit im Kolloquium für sie fruchtbar erscheint; Feedbackregeln werden aufgestellt.

10. Interdisziplinarität und Fachbezug

Auf der Ebene der Einzelarbeiten zeigt sich die Interdisziplinarität oft von lediglich polythematischem Zuschnitt mit zum Teil nach wie vor methodisch und inhaltlich streng disziplinären Ansätzen. Wenn der Vorteil der Interdisziplinarität genutzt werden soll, der sich aus der Breite des Kontextes und dem Anregungspotential für die Arbeiten ergibt, muss die Interdisziplinarität gegen die Tendenz zur Auflösung in Fachsegmente immer wieder bewusst hergestellt werden. Interdisziplinarität ist eine wichtige Ressource für die Explikation der eigenen Ansätze, für Anregungen und die Bildung von Kontextwissen. Auch wenn überwiegend die Interdisziplinarität als

konstruktiv und unverzichtbar bezeichnet wird, kann sie weniger als Realität denn als Perspektive für die Praxis der Kollegs Geltung beanspruchen. So ist eine Balance zwischen fachlichen und fachübergreifenden Aspekten in den Beratungen, in Kommunikationszusammenhängen und in den Studienprogrammen zu finden. In einigen Fällen haben sich in den Kollegs Doppelstrukturen herausgebildet. Interdisziplinäre Plena werden durch fachliche Kolloquien ergänzt. Auch wenn dabei Sollbruchstellen im Gesamtzusammenhang des Kollegs sichtbar werden, sollten solche Möglichkeiten in Erwägung gezogen werden. Um so wichtiger sind dann aber die Verbindlichkeiten der plenaren, fachübergreifenden Veranstaltungen.

11. Beteiligung der KollegiatInnen an der Lehre

Die KollegiatInnen werden in der Regel nicht zur Beteiligung an der Lehre animiert. Auf Wunsch sollte diese Möglichkeit aus Gründen des Qualifikationserwerbs eröffnet werden. Dabei empfiehlt sich allerdings ein Bezug zum Thema der Dissertation, um das Anregungspotential der Lehre zu nutzen. Eine Begrenzung etwa auf das zweite Promotionsjahr – also zwischen Einarbeitungs- und Abschlussphase – erscheint sachgerecht.

12. Erwerb von Schlüsselqualifikationen

Der Erwerb von »Schlüsselqualifikationen für wissenschaftliches Arbeiten« ist in den Kollegs nur zum Teil und dann überwiegend learning by doing und nicht als systematische Lern-/Lehrsituation angelegt. Die Möglichkeiten und die Bereitschaft, die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen als Aufgabe von Graduiertenkollegs zum Gegenstand der Programme zu machen, wird teilweise skeptisch oder ablehnend beurteilt. Einzelne Beispiele zeigen jedoch, dass dies gelingen kann. Anknüpfend an diese Erfahrungen sollten verstärkt gezielte Angebote zur Unterstützung des Erwerbs von Schlüsselqualifikationen (z. B. Rhetorik und Präsentation, Teamwork, Projektmanagement ...) gemacht werden. Soweit diese Angebote nicht in die Arbeitsprogramme einzelner Kollegs integriert werden können, sollte nach Wegen gesucht werden, sie überregional (z. B. durch die DFG) bereitzustellen.

13. Mitbestimmung in den Kollegs

In mehreren Kollegs erweisen sich die formalen Rollen von SprecherInnen und/oder KoordinatorInnen als außerordentlich wichtig, um die Kommunikation und Koope-

ration in den Kollegs zu fördern. Darüber hinaus hat sich eine stärkere Beteiligung der KollegiatInnen an den Entscheidungen zu Inhalten und Form des Kollegs durchaus als ein kreatives Innovationspotential erwiesen, dessen Dynamik für die Entwicklung der Graduiertenkollegs produktive Impulse liefern kann. Empfehlenswert scheint die Entwicklung einer Kollegordnung (ggfs. einer Musterordnung, die nach dem Zuschnitt der jeweiligen Kollegs anzupassen wäre), in der die Partizipationsrechte und -pflichten verbrieft werden.

14. Rekrutierungsalter

Erfahrungen aus Förderungswerken wie der Hans-Böckler-Stiftung belegen, dass sich lebensgeschichtliche Erfahrungen älterer DoktorandInnen, die nicht den schnellsten Durchstieg durch das Bildungssystem genommen haben, produktiv auf die Dissertation auswirken können. Es gibt Kollegthemen, bei denen berufliche Erfahrungen eine wünschenswerte Voraussetzung darstellen. Mindestens dann, wenn es die Thematik des Kollegs und die Lebensgeschichte der AspirantInnen nahelegen, sollte das Rekrutierungsalter flexibel gehandhabt werden können.

15. Überwindung von Hochschulroutinen

Insgesamt erweisen sich die Graduiertenkollegs als »soziale Erfindung«, in denen die Hochschulroutinen der Nachwuchsförderung transformiert werden. Wirksam sind dabei insbesondere Öffentlichkeit, Kollegialität, beziehungsweise Formen des Zusammenwirkens und der Interdisziplinarität. Immer dann, wenn »Rückfälle« in hergebrachte Routinen zu beobachten sind, sollten sie als Alarmzeichen wahrgenommen und als Anlass zu Maßnahmen der Organisationsentwicklung in den Kollegs genutzt werden.

5.1 INTERVIEWLEITFADEN FÜR GRUPPENDISKUSSION

Gesprächseinleitung

Wir möchten uns gerne mit Ihnen über Erfahrungen unterhalten, die Sie im Laufe der Arbeit an Ihrer Promotion gesammelt haben. Insbesondere interessieren uns dabei die Bedingungen und Möglichkeiten, die das Graduiertenkolleg, dem Sie angehören, für Ihre Arbeit geboten hat bzw. bietet. Dabei geht es uns nicht um eine Bewertung Ihrer Erkenntnisfortschritte oder um eine Beurteilung der Qualität Ihrer Arbeit. Uns interessiert vielmehr, wie durch das Graduiertenkolleg der Fortgang Ihrer Arbeit unterstützt wird und welche Lernprozesse Sie dabei durchlaufen haben bzw. welche Lernchancen Sie in Zukunft sehen. Dabei gehen wir davon aus, dass bei der Arbeit an der Promotion auch etwas darüber gelernt wird, wie Forschung vonstaten geht und welche Kompetenzen über die Beherrschung von Theorien und Methoden hinaus für wissenschaftliches Arbeiten benötigt werden. Es stellt sich die Frage, inwieweit die Graduiertenkollegs solche Lernprozesse fördern.

Ankerfrage

Promotionen sind Vorhaben, die ganz wesentlich in individueller Arbeit bewältigt werden müssen. Die Graduiertenkollegs haben die Aufgabe, diese Arbeit durch das Zusammenwirken der beteiligten KollegiatInnen und Lehrenden zu unterstützen. Wir möchten Sie zunächst bitten, uns darüber zu berichten, in welchen Formen das Zusammenwirken in Ihrem Graduiertenkolleg stattfindet bzw. in der Vergangenheit stattgefunden hat.

Nachfragekomplexe

1. Wie findet die Kooperation mit anderen KollegiatInnen im Hinblick auf die jeweiligen Arbeitsvorhaben statt? Stichworte:
 - Informelle Diskussionen
 - Austausch von Informationen
 - Vorstellung von Zwischenergebnissen
 - Gegenlesen von Teiltexten etc.
2. Wie und mit welchem Erfolg geschieht die Betreuung durch die Lehrenden? In welcher Form findet Beratung statt:

- ein/mehrere Lehrende
 - besondere Vereinbarungen (Zeitabstände)
 - Ansprechbarkeit der Lehrenden
3. Wie beurteilen Sie die Ausgestaltung und den Nutzen der Studienprogramme des Graduiertenkollegs für Ihre Arbeit?
- Welchen Stellenwert haben die Studienprogramme in der Arbeit des Graduiertenkollegs? Wie kommen sie zustande?
 - Stichwort: Veranstaltungsarten
 - Kolloquien/fachliche Seminare/Vorlesungen
 - Werkstattseminare/Sommerschulen/Tagungen u.ä.
 - Zeitstruktur und Umfang

Welche Verbindlichkeit (Pflicht, Wahlpflicht, Wahl) und welche Zeitstruktur hatten die Veranstaltungen?

4. Stellt das Graduiertenkolleg Ihnen angemessene Rahmenbedingungen und Ressourcen für Ihre Arbeit zur Verfügung (Stichwort: Bedingungen)?
- Arbeitsplätze
 - Bibliothekszugang
 - Forschungsmittel/Apparaturen/Reisekosten etc.
5. Gewinnen Sie durch Ihre Mitarbeit am Kolleg Einblick in die wissenschaftliche Arbeit nicht nur anderer Doktorandinnen und Doktoranden, sondern auch der kooperierenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bzw. der das Kolleg tragenden wissenschaftlichen Einrichtungen (Institute/Fachbereiche)?
6. Wie bereitet das Graduiertenkolleg die Doktorandinnen und Doktoranden auf eine mögliche berufliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Hochschulen vor? Welche Qualifikation wurden dafür im Graduiertenkolleg vermittelt (ggf. Frage spezifizieren)?

Wenn Sie das, was in Ihrem Graduiertenkolleg geschieht, im Überblick betrachten, sehen Sie Lerngelegenheiten für die Entwicklung von Kompetenzen für Forschungstätigkeit, die häufig als »Schlüsselqualifikationen« bezeichnet werden (Stichworte: Schlüsselqualifikation)?

- Verhandlungsführung/Zeitmanagement/Entscheidungsfindung
 - Teamarbeit/Organisation/Budgetierung
 - Rethorik/Präsentation/wissenschaftliches Schreiben
 - Kommunikation innerhalb und außerhalb der Wissenschaft
7. Halten Sie es für sinnvoll, die Entwicklung solcher Kompetenzen verstärkt zu fördern und dafür ggf. im Studienprogramm der Graduiertenkollegs geeignete Lerngelegenheiten zu schaffen oder auszubauen?

5.2 INTERVIEWLEITFADEN FÜR EINZELINTERVIEWS MIT KOLLEGIATINNEN

Gesprächseinleitung

Wir möchten uns gerne mit Ihnen über Erfahrungen unterhalten, die Sie im Laufe der Arbeit an Ihrer Promotion gewonnen haben. Insbesondere interessieren uns dabei die Bedingungen und Möglichkeiten, die das Graduiertenkolleg, dem Sie angehören, für Ihre Arbeit geboten hat bzw. bietet. Es geht uns dabei weder um eine Analyse der Erkenntnisfortschritte noch um eine Beurteilung der Qualität der Arbeitsergebnisse. Uns interessiert vielmehr, wie durch das Graduiertenkolleg der Fortgang Ihrer Arbeit unterstützt wird und welche Lernprozesse Sie dabei durchlaufen haben bzw. welche Lernchancen Sie in Zukunft sehen.

Ankerfrage

Zunächst möchten wir Sie bitten, die Erwartungen zu beschreiben, mit denen Sie die Arbeit am Graduiertenkolleg aufgenommen haben. Inwiefern und insbesondere in welchen Abschnitten Ihres Vorhabens war das Kolleg für Ihre Arbeit nützlich? Stichworte:

- Themenfindung/Entwicklung der Fragestellung/Ausarbeitung des Forschungskonzeptes
- Materialrecherchen/Durchführung von Erhebungen, Experimenten oder Texten etc.

Nachfragekomplexe

1. Bietet das Graduiertenkolleg für Ihre Arbeit angemessene materielle und organisatorische Rahmenbedingungen? Stichworte:
 - Arbeitsplätze
 - Bibliothekszugang
 - Forschungsmittel/Apparaturen/Reisekosten etc.
2. Gewinnen Sie durch Ihre Mitarbeit am Kolleg Einblick in die wissenschaftliche Arbeit nicht nur von Doktorandinnen und Doktoranden, sondern auch der kooperierenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und der das Kolleg tragenden wissenschaftlichen Einrichtungen (Institute/Fachbereiche)?
3. Wie erfolgt die Betreuung durch die Lehrenden?
Wann und mit welchem Erfolg haben Sie Beratung durch einen/mehrere Lehrende erhalten? Gibt es Vereinbarungen, regelmäßige Ansprechbarkeit bzw. Zeitabstände etc.?

4. Welchen Stellenwert haben die Studienprogramme in der Arbeit des Graduiertenkollegs? Wie beurteilen Sie die Ausgestaltung und den Nutzen dieser Programme(Stichwort: Veranstaltungsarten)?
 - Kolloquien/fachliche Seminare/Vorlesungen/interdisziplinäre Veranstaltungen
 - Werkstattseminare/Sommerschulen/Tagungen/Auslandsaufenthalte
 Welchen Status der Verbindlichkeit (Pflicht, Wahl, Wahlpflicht) und welche Zeitstruktur haben die Veranstaltungen?
5. Wie bereitet das Graduiertenkolleg die Doktorandinnen und Doktoranden auf eine wissenschaftliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Hochschulen vor? Welche Qualifikation wurden dafür im Graduiertenkolleg vermittelt? (diese offene Frage ggf. spezifizieren, dann weiter wie folgt):

Das Graduiertenkolleg nutzt nicht nur für Ihr Promotionsvorhaben, sondern gibt Ihnen auch Gelegenheit, Kompetenzen zur selbständigen Forschung zu vermitteln. Lernen Sie dabei z.B.:

 - Verhandlungsführung/Zeitmanagement/Entscheidungsfindung
 - Teamarbeit/Organisation/Budgetierung
 - Rethorik/Präsentation/wissenschaftliches Schreiben etc.
 - Kommunikation innerhalb und außerhalb der Wissenschaft
6. Sollte die Entwicklung solcher Kompetenzen bei der Gestaltung der Arbeits- bzw. Studienprogramme der Kollegs stärker beachtet werden?

5.3 INTERVIEWLEITFADEN FÜR EINZELINTERVIEWS MIT LEHRENDEN

Gesprächseinleitung

Wir möchten uns gerne mit Ihnen über Erfahrungen unterhalten, die Sie mit der Arbeit an Ihrem Graduiertenkolleg gesammelt haben. Insbesondere interessieren uns dabei die besonderen Bedingungen und Möglichkeiten der Unterstützung von Promotionsvorhaben in bzw. durch die Graduiertenkollegs. Dabei geht es uns nicht allein darum zu erfahren, mit welchen Mitteln und auf welche Weise die Kollegs den Fortschritt der Promotionsvorhaben fördern. Wir möchten uns mit Ihnen auch darüber unterhalten, welche Lernprozesse die KollegiatInnen dabei durchlaufen und Sie – jedenfalls im Idealfall – dazu befähigen, selbständige Forschung zu betreiben.

Ankerfrage

Sie beteiligen sich nicht nur an dem Graduiertenkolleg, sondern haben vermutlich auch Einblicke in die Bedingungen für Promotionsvorhaben außerhalb dieser Einrichtung. Wo sehen Sie die vergleichsweise wesentlichen Unterschiede – sei es in positiver oder negativer Hinsicht – zwischen den Graduiertenkollegs zu den herkömmlichen Formen des Promovierens außerhalb solcher Einrichtungen?

1. Wie unterscheiden sich die materiellen und organisatorischen Rahmenbedingungen? Stichworte:
 - Arbeitsplätze
 - Bibliothekszugang
 - Forschungsmittel/Apparaturen/Reisekosten etc.
2. Gewinnen die DoktorandInnen und Doktoranden durch ihre Mitarbeit im Kolleg Einblick in die wissenschaftliche Arbeit nicht nur anderer Doktorandinnen und Doktoranden, sondern auch der kooperierenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bzw. der das Kolleg tragenden wissenschaftlichen Einrichtungen (Institute/Fachbereiche)?
3. Unterscheidet sich Ihre Beziehung zu den KollegiatInnen von der herkömmlichen Rollenbeziehung?

In welcher Hinsicht und welchem Umfang werden Sie für Beratungs- bzw. Betreuungszwecke in Anspruch genommen?

4. Wie verläuft die Kommunikation und Kooperation der KollegiatInnen untereinander?
5. Welchen Stellenwert haben die Studienprogramme in der Arbeit des Graduiertenkollegs? Wie kommen sie zustande (Stichwort: Veranstaltungsart)?
 - Kolloquien/fachliche Seminare/Vorlesungen/interdisziplinäre Veranstaltungen
 - Werkstattseminare/Sommerschulen/Tagungen/Auslandsaufenthalte
 - Welchen Verbindlichkeitsgrad (Pflicht, Wahlpflicht, Wahl) und welche Zeitstruktur besitzt das Studienprogramm?
6. Wie bereitet das Graduiertenkolleg die Doktorandinnen und Doktoranden auf eine mögliche wissenschaftliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Hochschulen vor? Welche Qualifikation wurden dafür im Graduiertenkolleg vermittelt?

Findet im Aktivitätsspektrum des Graduiertenkollegs so etwas wie »Lernen zu forschen« statt? Wo und wie kommt es zur Kompetenzentwicklung, die sich mit Stichworten beschreiben lässt wie:

- Teamarbeit/Organisation/Budgetierung

- Verhandlungsführung/Zeitmanagement/Entscheidungsfindung
 - Rethorik/Präsentation/wissenschaftliches Schreiben
 - Kommunikation innerhalb und außerhalb der Wissenschaft
7. Halten Sie es für sinnvoll, die Entwicklung solcher Kompetenzen verstärkt zu fördern und dafür ggf. im Studienprogramm der Graduiertenkollegs geeignete Lerngelegenheiten zu schaffen oder auszubauen?

In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
50	<i>Peter Kalkowski/Matthias Helmer/ Otfried Mickler</i> Telekommunikation im Aufbruch	10,23	13050	3-935145-22-5
51	<i>Dunja M. Mohr</i> Lost in Space: Die eigene wissen- schaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen	14,32	13051	3-935145-23-3
53	<i>Wolfhard Kohte</i> Störfallrecht und Betriebsverfassung	10,23	13053	3-935145-25-X
54	<i>Manfred Deiß/Eckhard Heidling</i> Interessenvertretung und Expertenwissen	13,29	13054	3-935145-28-4
55	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.)</i> Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen in Bayern	15,00	13055	3-935145-29-2
56	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.)</i> Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen Sozialer Arbeit	23,00	13056	3-935145-30-6
57	<i>Heide Pfarr (Hrsg.)</i> Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft	12,00	13057	3-935145-31-4
58	<i>Stefan Eitenmüller</i> Reformoptionen für die gesetzliche Rentenversicherung	15,00	13058	3-935145-32-2
59	<i>Bernd Kriegesmann/Marcus Kottmann</i> Neue Wege für Personalanpassungen in der Chemischen Industrie	10,00	13059	3-935145-33-0
60	<i>Hans-Böckler-Stiftung/DGB-Bundesvorstand</i> Welthandelsorganisation und Sozialstandards	7,00	13060	3-935145-34-9
61	<i>Renate Büttner/Johannes Kirsch</i> Bündnisse für Arbeit im Betrieb	11,00	13061	3-935145-35-7
62	<i>Elke Ahlers/Gudrun Trautwein-Kalms</i> Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen	9,00	13062	3-935145-36-5
63	<i>Thomas Fritz/Christoph Scherrer</i> GATS 2000. Arbeitnehmerinteressen und die Liberalisierung des Dienstleistungshandels	12,00	13063	3-935145-37-3
64	<i>Achim Truger/Rudolf Welz Müller</i> Chancen der Währungsunion – koordinierte Politik für Beschäftigung und moderne Infrastruktur	13,00	13064	3-935145-38-1
65	<i>Martin Sacher/Wolfgang Rudolph</i> Innovation und Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen	19,00	13065	3-935145-39-X

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
66	Volker Meinhardt/Ellen Kirner/ Markus Grabka/Ulrich Lohmann/Erika Schulz Finanzielle Konsequenzen eines universellen Systems der gesetzlichen Alterssicherung	12,00	13066	3-935145-40-3
67	Thomas Ebert Langfrist-Arbeitszeitkonten und Sozialversicherung	12,00	13067	3-935145-41-1
68	Jan Prieue unter Mitarbeit von Christoph Scheuplein und Karsten Schuldt Ostdeutschland 2010 – Perspektiven der Innovationstätigkeit	23,00	13068	3-935145-42-X
69	Sylke Bartmann/Karin Gille/Sebastian Haunss Kollektives Handeln	30,00	13069	3-935145-43-8
70	Bernhard Nagel Mitbestimmung in öffentlichen Unter- nehmen mit privater Rechtsform und Demokratieprinzip	12,00	13070	3-935145-44-6
72	Eva Kocher Gesetzentwurf für eine Verbandsklage im Arbeitsrecht	12,00	13072	3-935145-46-2
73	Hans-Böckler-Foundation (ed.) Future Works	10,00	13073	3-935145-47-0
74	Reinhard Schüssler/Claudia Funke Vermögensbildung und Vermögensverteilung	16,00	13074	3-935145-48-9
75	Ingrid Ostermann (Hrsg.) Perspektive: GLOBAL! Inter-nationale Wissenschaftlerinnenkooperationen und Forschung	20,00	13075	3-935145-49-7
76	Christine Schön Betriebliche Gleichstellungspolitik	12,00	13076	3-935145-50-0
77	Volker Korthäuer/Marius Tritsch US-Cross-Border-Lease	8,00	13077	3-935145-51-9
78	Jörg Towara Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit	8,50	13078	3-935145-52-7
79	Anja Riemann Auswertung und Darstellung gesetzlicher Bestimmungen zur Teilzeitarbeit	8,00	13079	3-935145-53-5
80	Heide Pfarr/Elisabeth Vogelheim Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit	12,00	13080	3-935145-56-X
81	Wilfried Kruse/Daniel Tech/Detlev Ullenbohm Betriebliche Kompetenzentwicklung. 10 Fallstudien zu betrieblichen Vereinbarungen	12,00	13081	3-935145-57-8

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
82	<i>Stefan Bach/Bernd Bartholmai</i> Perspektiven der Vermögensbesteuerung in Deutschland	12,00	13082	3-935145-58-6
83	<i>Charlotte Wahler (Hrsg.)</i> Forschen mit Geschlecht? Zwischen Macht und Ohnmacht: Frauen in der Wissenschaft	20,00	13083	3-935145-59-4
84	<i>Henry Schäfer</i> Sozial-ökologische Ratings am Kapitalmarkt	16,00	13084	3-935145-60-8
85	<i>Maliszewski/Neumann</i> Bündnisse für Arbeit – Best Practice aus Ländern und Regionen	14,00	13085	3-935145-61-1
86	<i>Matthias Müller</i> International Accounting Standards	9,00	13086	3-935145-62-4
87	<i>Arno Prangenberg</i> Grundzüge der Unternehmensbesteuerung	8,00	13087	3-935145-63-2
88	<i>Klaus Jacobs/Jürgen Wasem</i> Weiterentwicklung einer leistungsfähigen und solidarischen Krankenversicherung unter den Rahmenbedingungen der europäischen Integration	12,00	13088	3-935145-64-0
89	<i>Thomas Schönwälder</i> Begriffliche Konzeption und empirische Entwicklung der Lohnnebenkosten in der Bundesrepublik Deutschland – eine kritische Betrachtung	25,00	13089	3-935145-65-9
90	<i>Helene Mayerhofer</i> Handbuch Fusionsmanagement Personalpolitische Aufgaben im Rahmen von Fusionen	10,00	13090	3-935145-66-7
91	<i>Helene Mayerhofer</i> Handbuch Fusionsmanagement Fusionsbedingte Integration verschiedener Organisationen	10,00	13091	3-935145-67-5
92	<i>Hans-Erich Müller</i> Handbuch Fusionsmanagement Übernahme und Restrukturierung: Neuausrichtung der Unternehmensstrategie	8,00	13092	3-935145-68-3
93	<i>Christian Timmreck</i> Handbuch Fusionsmanagement Unternehmensbewertung bei Mergers & Acquisitions	10,00	13093	3-935145-69-1
94	<i>Volker Korthäuer, Manuela Aldenhoff</i> Handbuch Fusionsmanagement Steuerliche Triebfedern für Unternehmensumstrukturierungen	6,00	13094	3-935145-70-5
95	<i>Dieter Behrendt</i> Ökologische Modernisierung: Erneuerbare Energien in Niedersachsen	11,00	13095	3-935145-73-X

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
96	<i>Uwe Wilkesmann/Ingolf Rascher</i> Wissensmanagement – Analyse und Handlungsempfehlungen	12,00	13096	3-935145-71-3
97	<i>Tanja Klenk/Frank Nullmeier</i> Public Governance als Reformstrategie	12,00	13097	3-935145-72-1
98	<i>Reiner Hoffmann/Otto Jacobi/Berndt Keller/ Manfred Weiss (eds.)</i> European Integration as a Social Experiment in a Globalized World	14,00	13098	3-935145-74-8
99	<i>Angelika Bucerius</i> Alterssicherung in der Europäischen Union	25,00	13099	3-935145-75-6
100	<i>Werner Killian/Karsten Schneider</i> Die Personalvertretung auf dem Prüfstand	12,00	13100	3-935145-76-4
101	<i>Nils Fröhlich/Jörg Huffschmid</i> Der Finanzdienstleistungssektor in Deutschland	15,00	13101	3-935145-77-2
102	<i>Susanne Felger/Angela Paul-Kohlhoff</i> Human Resource Management	15,00	13102	3-935145-78-0
103	<i>Paul Elshof</i> Zukunft der Brauwirtschaft	16,00	13103	3-935145-79-9
104	<i>Henry Schäfer/Philipp Lindenmayer</i> Sozialkriterien im Nachhaltigkeitsrating	19,00	13104	3-935145-80-2
107	<i>Axel Olaf Kern/Ernst Kistler/Florian Mamberer/ Ric Rene Unteutsch/Bianka Martolock/ Daniela Wörner</i> Die Bestimmung des Leistungskataloges in der gesetzlichen Krankenversicherung	18,00	13107	3-935145-84-5
108	<i>Dea Niebuhr/Heinz Rothgang/Jürgen Wasem/ Stefan Greß</i> Die Bestimmung des Leistungskataloges in der gesetzlichen Krankenversicherung	28,00	13108	3-935145-85-3
109	<i>Yasmine Chahed/Malte Kaub/Hans-Erich Müller</i> Konzernsteuerung börsennotierter Aktiengesellschaften in Deutschland	14,00	13109	3-935145-86-1
110	<i>Klaus Löbbe</i> Die europäische Chemieindustrie	25,00	13110	3-935145-87-X
111	<i>Friedrich Hauss/Dörthe Gatermann</i> Die Erhöhung der Nutzerkompetenz von Krankenversicherten	10,00	13111	3-935145-88-8
112	<i>Andreas Diettrich/Korinna Heimann/Rita Meyer</i> Berufsausbildung im Kontext von Mobilität, interkulturellem Lernen und vernetzten Lernstrukturen	16,00	13112	3-935145-89-6
113	<i>Uwe Fachinger, Anna Frankus</i> Selbstständige im sozialen Abseits	13,00	13113	3-935145-90-X
114	<i>Frank Havighorst</i> Jahresabschluss von Krankenhäusern	14,00	13114	3-935145-91-8
115	<i>Achim Sollanek</i> Versicherungsbilanzen nach deutschem Handelsrecht	10,00	13115	3-935145-92-6

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
116	<i>Kuno Schedler/John Philipp Siegel</i> Strategisches Management in Kommunen	28,00	13116	3-935145-93-4
117	<i>Marita Körner</i> Staatlich subventionierte private versorgung und Gleichbehandlungs- grundsatz	Alters- 10,00	13117	3-935145-94-2
119	<i>Andrea Jochmann-Döll/Karin Tondorf</i> Monetäre Leistungsanreize im öffentlichen Sektor	16,00	13119	3-935145-96-9
120	<i>Andreas Boes, Michael Schwemmler unter Mitarbeit von Ellen Becker</i> Herausforderung Offshoring	15,00	13120	3-935145-97-7
121	<i>Wolfgang Gerstlberger/Wolfram Schmittl</i> Public Private Partnership als neuartige Regelungsmuster zwischen öffentlicher Hand und Unternehmen	15,00	13121	3-935145-98-5
122	<i>Barbara Sternberger-Frey</i> Finanzwirtschaftliche Kennzahlen als Basis von Erfolgsbeteiligungen	10,00	13122	3-935145-99-3
123	<i>Johannes Koch/Winfried Heidemann/ Christine Zumbeck</i> Arbeitshilfe für Betriebsräte Nutzung elektronischer Netze zur Unterstützung des Lernens im Betrieb (E-Learning)	12,00	13123	3-86593-001-8
124	<i>Wolfgang Däubler</i> Die Kontrolle von Arbeitsverträgen durch den Betriebsrat	12,00	13124	3-86593-002-6
125	<i>Klaus Heß/Siegfried Leittretter</i> Innovative Gestaltung von Call Centern – Kunden- und arbeitsorientiert	10,00	13125	3-86593-000-X
126	<i>Margarethe Herzog (Hrsg.)</i> Gender Mainstreaming	28,00	13126	3-86593-003-4
127	<i>Elke Wiechmann</i> Trendreport: Gleichstellungspolitik im Veränderungsprozess	18,00	13127	3-86593-004-2
128	<i>Christoph Andersen/Marcus Beck/ Stephan Selle (Hrsg.)</i> Konkurrieren statt Privatisieren	18,00	13128	3-86593-005-0
129	<i>Bernhard Hillebrand</i> Ökologische und ökonomische Wirkungen der energetischen Sanierung des Gebäudebestandes	10,00	13129	3-86593-006-9
131	<i>Hartmut Kühle</i> Rüstungsindustrie transatlantisch?	12,00	13131	3-86593-008-5
135	<i>Hartmut Kühle</i> Die Neustrukturierung des deutschen Rüstungsmarktes als industriepolitische Aufgabe	20,00	13135	3-86593-012-3

**Bestellungen
bitte unter
Angabe der
Bestell-Nr. an:**



Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax: 02 11 / 408 00 90 40
E-Mail: mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst »Böckler Impuls« begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin »Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen« informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Strasse 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

