

Wilhelm Krull

Humboldt, adieu! Es lebe Humboldt! Herausforderungen für die Doktorandenausbildung in Deutschland. *

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

musikalisch bereits auf den festlichen Abend eingestimmt, frage ich Sie gleichwohl: Was versteht man unter einer Dinner Speech, zumal in einer Gegend, in der ansonsten eher die Kunst der Büttenrede – zumeist in weniger britisch aussehenden Kostümen als diesem Anzug - gepflegt wird? Jedenfalls erwarten Sie von mir hoffentlich keine Politikerrede, von denen man in Bonn ja in der Vergangenheit viele zu hören bekam. Eine Politikerrede ist als die "Kunst, mit vielen Worten möglichst wenig zu sagen" (jedenfalls nichts, was einen festlegt ...) definiert worden. Dagegen lautet die Definition einer Dinner Speech: "Es ist die Kunst, nichts zu sagen und dennoch kurz zu sein." Auch wird eine Dinner Speech in aller Regel nach dem ersten Gang, bisweilen sogar erst nach dem Hauptgang gehalten, während Sie hier nun – so kann ich nur hoffen – noch nicht allzu hungrig vor mit sitzen.

Allerdings wartet in etwa einer halben Stunde ein Bologna-Menü auf Sie. Hoffentlich nicht das, was an deutschen Hochschulen lange keiner essen wollte ... Ich habe mir aber sagen lassen, dass der Beginn meiner Rede der Startschuss für die letzten Vorbereitungen in der Küche sei. Sie können also zuversichtlich sein, dass Sie etwas frisch Zubereitetes bekommen werden, aber eben nur, wenn Sie jetzt noch etwas Geduld aufbringen und mir mehr oder (möglichst nicht) weniger gespannt zuhören.

Es wird Sie nicht überraschen, wenn ich Ihnen sage, dass es heute einen Geburtstag zu feiern gibt. Vor genau sieben Jahren, am 19. Juni 1999, wurde in Bologna die Erklärung der Europäischen Bildungsminister zur Schaffung eines gemeinsamen Europäischen Hochschulraumes unterzeichnet und damit der Bologna-Prozess eingeleitet. – Damit ist zugleich klar, dass wir uns genau genommen auf einem Kindergeburtstag befinden. Und ich hoffe, dass Sie die bei solchen Anlässen

* Rede anlässlich der HRK-Tagung: Quo Vadis Promotion? Die Doktorandenausbildung in Deutschland im Spiegel internationaler Entwicklungen, Bonn, 19/20. Juni 2006.

üblichen Dekorationen und Geschenke nicht vergessen haben. – Der Sekt ist bei solchen Gelegenheiten ja zumeist für die Eltern der teilnehmenden Kinder reserviert ...!

Seitdem unser Bologna-Baby das Licht der Welt erblickt hat, vergeht kein Tag, an dem nicht eine grundlegende Reform in der deutschen Bildungslandschaft umgesetzt oder zumindest beraten wird. Die Universität ist derzeit vermutlich die größte Reformwerkstatt – um nicht zu sagen Baustelle - der Republik. Während die Reformen des Rentensystems, des Finanz-, Sozial- und Gesundheitssektors ins Stocken geraten, soll die alte Alma Mater von Grund auf saniert werden. Und dies erscheint vielfach auch dringend geboten. Denn mit einem Wissenschaftssystem, das sich im 19. und frühen 20. Jahrhundert bewährt hat, sind die sich heute stellenden Probleme angesichts einer rapiden Veränderungsdynamik nicht mehr zu bewältigen. Das Humboldtsche System ist einerseits zwar nicht erst seit gestern, sondern bereits mit dem Aufkommen der Massenuniversität kollabiert, und es ist zudem bisher wenig getan worden, um den Problemen zu begegnen. Andererseits sind die Chancen, die aus dem Bologna-Prozess für die Wiedererfindung des Humboldtschen Ideals der Forschungsuniversität im Bereich der Graduiertenausbildung resultieren, bislang nur unzureichend genutzt worden. Und für kaum einen Bereich gilt dies mehr als für die Ausbildung von Doktoranden, die vielerorts noch genau so aussieht wie vor über 100 Jahren.

Da mag es nicht verwundern, dass die Doktorandenausbildung an deutschen Hochschulen durch eine Reihe von Defiziten gekennzeichnet ist: Die Promotionsdauer ist häufig zu lang, vielen Doktorandinnen und Doktoranden bleibt neben einer Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter nicht genügend Zeit für ihre Dissertation, die Betreuung ist oftmals unzureichend, es herrscht mangelnde Transparenz der Graduiertenförderung, und schließlich fehlt es bisweilen an Finanzierungsmöglichkeiten und nicht zuletzt an klar strukturierten Studienprogrammen für Promovierende.

Erlauben Sie mir daher einige allgemeine und hoffentlich orientierende Ausführungen zu dem, was meiner Ansicht nach eine heutige Doktorandenausbildung leisten muss. Dabei erscheint es mir jedoch wichtig, die Gefahr der Kumulation von Anforderungen

im Auge zu behalten. Es reicht nicht aus, neue Kompetenzen aufzuzählen, über die Nachwuchskräfte heute und künftig verfügen sollten. Vielmehr gehört zu einer seriösen Diskussion auch die Frage, wie sich der Erwerb dieser Kompetenzen im Lehrplan umsetzen lässt – und deshalb nicht zuletzt auch die Frage, worauf wir in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses künftig verzichten sollten.

Wenn wir uns den neuen Aufgabenfeldern zuwenden, kommen wir nicht umhin, unseren Blick in die USA schweifen zu lassen. Während wir uns in Deutschland vielerorts noch immer schwer tun, verstaubte Promotionsordnungen abzuschaffen und endlich strukturierte Doktorandenausbildungsprogramme einzuführen, laufen dort nun schon seit mehreren Jahren verschiedene breit angelegte Projekte und Programme zur inhaltlichen und organisatorischen Verbesserung der Doktorandenausbildung, von denen ich Ihnen ein besonders wichtiges Beispiel vorstellen möchte.

Die im Jahr 2001 eingerichtete Carnegie Initiative on the Doctorate der Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching ist ein auf fünf Jahre angelegtes Projekt, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Doktorandenausbildung so zu gestalten, dass Promovierte zu „Stewards of the Discipline“ werden. Steward ist ein schillernder Begriff in der englischen Sprache: steward (Schiffskellner), head steward (Intendant), shop steward (Vertrauensmann), wine steward (Weinkellner). Das Konzept des „Steward of a Discipline“ baut auf drei Pfeilern auf: Erzeugung von Wissen, Bewahrung von Wissen und Transformierung von Wissen. Ein weiteres Element des Konzeptes ist die Grundüberzeugung, dass ein „Steward of a Discipline“ - ein mit seiner Disziplin Vertrauter, der souverän mit ihr umzugehen weiß! - sein eigenes Fachgebiet in die „intellektuelle Landschaft einordnen“ können, Fragen, Ideen und Zweifel aus anderen Disziplinen respektieren und ernst nehmen sowie seine Disziplin gegenüber den Fragen aus der Gesellschaft vertreten können muss. Mit anderen Worten: Es gilt, zwischen der unvermeidlichen Spezialisierung im Forschungsprozess einerseits und dem für künftige Führungskräfte mindestens ebenso wichtigen Erwerb von Überblickskompetenz und Urteilsfähigkeit andererseits eine neue Balance zu finden!

Konzepte liegen somit durchaus vor, und neue Anforderungen an Nachwuchswissenschaftler sind gestellt. Wie aber kann bei uns in Deutschland Wissenschaftsförderung unter den gegebenen Rahmenbedingungen hier wirksam werden und vor allem nachhaltig wirken?

An den allenthalben geforderten finanziellen Fördermaßnahmen und -möglichkeiten mangelt es, gerade in Deutschland, nicht. Zweifelsohne existieren vielfältige unterschiedliche Fördermöglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie reichen von Graduiertenkollegs über Doktorandenprogramme und Beschäftigungsverhältnisse für Promovierende mit geregelten Rechten und Pflichten bis zu einer bunten Palette unterschiedlicher Stipendien. Die Betreuungszusage an einen Doktoranden ist in der Regel jedoch nicht mit der Vergabe einer Stelle oder einem Stipendium verbunden, so dass nach Aufnahme des Promotionskandidaten oft mehrere Monate vergehen, bis dieser finanziert ist.

Vor diesem Hintergrund möchte ich Ihnen fünf Leitgedanken zur strukturierten und zukunftsfähigen Doktorandenausbildung vorstellen:

1. An Doktoranden müssen klare und belastbare Anforderungen gestellt werden.

Dazu gehört vor allem, dass Betreuer und Doktoranden betreuende Institutionen in Bezug auf die Auswahlkriterien, den Auswahlprozess, die erwarteten Fortschritte ('Milestones', nicht 'Millstones'), den Begutachtungsprozess und das erwartete Resultat Transparenz erzeugen. Dabei gilt es vor allem auch, implizite Erwartungen explizit zu machen und etwa Doktoranden zur Teilnahme an Kongressen aufzufordern, zu Veröffentlichungen zu ermutigen und ihnen Regeln guter wissenschaftlicher Praxis als selbst gelebte Wirklichkeit zu vermitteln.

Für die Verbesserung der Betreuung sollten von Anfang an mehrere Betreuer in die Auswahl, Vorbereitung und Begleitung einbezogen werden. Zudem sollten verbindliche und belastbare Richtlinien, Kodices und Maßstäbe für Betreuer verfasst und die Vorbereitung junger Professoren und Privatdozenten auf Betreuungsaufgaben durch erfahrene Wissenschaftler organisiert werden. Ein institutionalisiertes upward-feedback zwischen Doktoranden und Betreuern und die

eventuelle Einbeziehung der Ergebnisse in leistungsbezogene Vergütungssysteme wären ebenso denkbar.

Berücksichtigung sollten in diesem Zusammenhang auch die unterschiedlichen Fächerkulturen erhalten. So ist beispielsweise eine enge Zusammenarbeit und Interessenidentität zwischen Promovenden, Habilitanden und Professoren, anders als in den Naturwissenschaften, in den Geisteswissenschaften oftmals nicht gegeben. Ohnehin muss in der Wissenschafts- und Nachwuchsförderung stärker auf die speziellen Bedürfnisse der Geisteswissenschaften eingegangen werden. Gefordert sind auch hier verbindliche Qualitätsmaßstäbe, ohne dabei die Rahmenvorgaben der Wissenschaftsförderung vorrangig am Paradigma der Naturwissenschaften auszurichten, wie dies im Augenblick verbreitet ist. Durch die größere Bedeutung, die der Drittmittelinwerbung auch in den Geisteswissenschaften zukommt, werden damit letztlich Strukturprobleme erzeugt, die den Geisteswissenschaften auf lange Sicht eher schaden als nutzen werden.

2. Doktoranden müssen auf verschiedene Arten von Tätigkeiten, auch außerhalb der Wissenschaft, vorbereitet werden.

Wenn wir die Aufgabe, Nachwuchskräfte heranzubilden, die leitende Funktionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft bekleiden können, ernst nehmen, muss es uns gelingen, die Förderung früher wissenschaftlicher Selbstständigkeit zu ermöglichen, um das kreative Potenzial und die Motivation der Nachwuchswissenschaftler optimal zu nutzen. Dazu gehört auch eine größere Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen, auch und vor allem für Quereinsteiger. Die Ausrichtung auf einen außeruniversitären Arbeitsmarkt muss sich auch in den Promotionsordnungen widerspiegeln.

Auch sollten junge Wissenschaftler ihre wissenschaftliche Arbeit stärker mit den Bedürfnissen der Gesellschaft in Verbindung bringen: Schon bei der Themenwahl muss über die gesellschaftliche Relevanz eines Themas und dessen Kommunizierbarkeit gesprochen werden. Nachwuchsforscher müssen früher und systematischer lernen, sich Forschungsmittel von der Wirtschaft oder von Stiftungen zu erschließen. Zudem sollten Doktoranden frühzeitig über die Möglichkeiten und Risiken einer akademischen Karriere und neue Qualifikationswege informiert werden,

wobei Karrieren außerhalb der Wissenschaft nicht ‚verteufelt‘ und als ‚zweite Wahl‘ bezeichnet werden sollten. Schließlich wäre es wünschenswert, wenn auch Professoren die Arbeitsfelder ihrer Absolventen kennen, d. h. den Campus regelmäßig verlassen und sich künftige Anwendungsbereiche und Arbeitsfelder anschauen.

3. Ein Austarieren zwischen disziplinärer Tiefe und den vielfältigen interdisziplinären Herausforderungen und Möglichkeiten ist unerlässlich.

Das vorrangige Spannungsfeld in diesem Zusammenhang scheint mir – wie bereits angedeutet - dasjenige zwischen Spezialisierung, Urteilsfähigkeit und Überblickskompetenz zu sein: Denn indem inter- und transdisziplinäre Forschungszusammenhänge immer mehr in den Vordergrund rücken, drängt sich zugleich die Frage auf, was der Einzelne heutzutage in der Wissenschaft noch zu leisten vermag. Es kann meines Erachtens keinen Zweifel geben, dass solche inter- und transdisziplinären Forschungsgruppen dringender denn je benötigt werden, wenn wir den nachfolgenden Generationen nicht einen Scherbenhaufen von ungelösten Problemen hinterlassen wollen. Die Möglichkeiten interdisziplinären Arbeitens lassen sich zum Beispiel durch „dissertation retreats“ (gemeinsame mehrtägige Klausurtagungen) oder Fächer übergreifende Doktorandenkolloquien schaffen. Auch die Verankerung interdisziplinärer Promotionen in den Promotionsordnungen, sowie die Bestellung mehrerer Betreuer aus unterschiedlichen Disziplinen können interdisziplinären Austausch befördern.

Der für die naturwissenschaftliche Forschung notwendige Zusammenschluss zu großen Forschungsverbänden ist für viele geisteswissenschaftliche Vorhaben allerdings nicht geeignet, da hier die Forschungsprojekte kleinteiliger und individueller strukturiert sind.

Die für die Geisteswissenschaften wichtige Einzelforschung muss daher auch im Bereich der Doktorandenausbildung dringend beibehalten, wenn nicht gar gestärkt werden, z.B. mit zu entwickelnder, transdisziplinärer Kompetenz in der Person der einzelnen Forscherin/des einzelnen Forschers, wie sie die von der VolkswagenStiftung und der Thyssen Stiftung angebotenen, neuen Förderformen für

Postdocs, etwa die „Dilthey Fellowships“, und für Professoren „Opus Magnum“ ermöglichen sollen.

Bei aller Interdisziplinarität darf gleichwohl nicht übersehen werden, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in interdisziplinären Projekten ein erhöhtes Karriererisiko besteht. Indem sie die Kernbereiche ihrer jeweiligen Disziplinen verlassen und sich an deren Ränder oder gar darüber hinaus wagen, laufen sie Gefahr, bei allfälligen Neubesetzungen von Professuren, deren Denomination sich fast immer an einzelnen Fachgebieten orientiert, unberücksichtigt zu bleiben. Hier besteht vor allem für den deutschen Wissenschaftsraum ein nicht zu vernachlässigendes Motivationsproblem für den wissenschaftlichen Nachwuchs und eine zentrale Herausforderung für dessen Förderung. Die Gründung von Institutes for Advanced Studies könnte hier in Verbindung mit Promotionskollegs und Nachwuchsgruppen in einigen Fällen Abhilfe schaffen.

In diesem Kontext steht auch die Frage nach einer besseren Integration von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Trennung von universitärer und außeruniversitärer Forschung in Deutschland ist vor allem im Hinblick auf die Ausbildung des Nachwuchses zu überwinden. Denn auch die außeruniversitäre Forschung braucht qualifizierten Nachwuchs und kann daher nicht getrennt von den Hochschulen nachhaltig existieren. Über gemeinsame Berufungen von Professoren mit Hochschulen, mit Kooperationsverträgen und gemeinsamen Graduiertenkollegs, Max Planck Research Schools, den „virtuellen Instituten“ von Helmholtz-Gemeinschaft und Universitäten sowie gemeinsamen Forschungsstellen, sind bereits erste Schritte der Annäherung unternommen worden. Diese Entwicklung ist auch im Interesse der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und muss weiter gefördert werden. Im Interesse ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit müssen die Hochschulen bis hin zu struktureller Integration von außeruniversitären Forschungseinrichtungen gestärkt werden, dies wird derzeit auch an einigen Orten bereits vorangetrieben (so etwa in Karlsruhe und Göttingen). Die Grundprinzipien der Humboldtschen Universitätsidee könnten in diesem Zusammenhang im Graduiertenbereich als Leitbild für die Zukunft durchaus wieder wegweisend sein.

4. Nachwuchsforscherinnen und –forscher müssen früher in die Selbstständigkeit entlassen werden.

Ohne behaupten zu wollen, dass die meisten Doktoranden am großen Bleistift ihres jeweiligen Doktorvaters hängen, kann doch festgehalten werden, dass der weit überwiegende Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses bei uns nicht oder nur eingeschränkt selbstständig tätig ist. Dies muss nicht per se ein Nachteil sein; denn gerade in der Promotionsphase und auch in den ersten Jahren als Postdoktorand kann die Einbindung in ein international führendes Forschungsteam für die eigene Entwicklung sogar von großem Vorteil sein. Die Frage ist nur, wie lange eine solche Einbindung, wiederum unter Berücksichtigung der jeweiligen Disziplin, wirklich von Nutzen ist.

Zudem sollten die Nachwuchsforscher früher von den Professoren als „Kollegen“ akzeptiert werden. Dazu gehört ebenso, dass von Promovierenden selbstständig erbrachte Leistungen als solche stärker in Erscheinung treten sollten und ihre Bedeutung für Wissenschaft und Forschung anzuerkennen ist.

Wenn man ferner berücksichtigt, dass in zahlreichen Untersuchungen immer wieder bestätigt wurde, dass die wirklich großen Durchbrüche und somit der Gipfel der Kreativität bei erfolgreichen Forschern in der Regel bei Mitte bis Ende Dreißig liegt, dann ist sofort klar, dass ein durchschnittliches Habilitationsalter von mehr als 40 Jahren und auch ein entsprechend spätes Erstberufungsalter unseren Nachwuchs einfach zu alt werden lassen und auch international nicht kompatibel sind.

5. Der Frauenanteil an den Promovierenden muss gesteigert werden.

Innerhalb eines Fachbereichs sollte auf mittlere Sicht der Anteil der Promovierenden dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen in diesem Bereich annäherungsweise entsprechen. Eine solche Forderung ist freilich von unserer Hochschulrealität noch weit entfernt.

Der Anteil der Frauen in Forschung und Lehre ist in Deutschland immer noch sehr gering. Während der Studierendenanteil der Frauen bei 52,7 % liegt, sind derzeit insgesamt nur 13,6 % der Professuren und nur 9,2 % der C4-Stellen mit Frauen besetzt. Zudem bleiben die meisten jungen Wissenschaftler kinderlos. Eine Untersuchung der Universität Dortmund ergab, dass unter nordrhein-westfälischen Doktoranden, wissenschaftlichen Mitarbeitern und Assistenten 78 % der Frauen und 71 % der Männer keine Kinder haben. Hier ist also noch viel zu tun, um zumindest

mittelfristig den Frauenanteil in der Professorenschaft deutlich zu steigern und die Universitäten familienfreundlicher zu gestalten.

Schließlich sollte im Hinblick auf die Fördermittel und Förderinstrumente überdacht werden, ob der derzeitige Wettbewerb eigentlich das prämiert, was von den zukünftigen Wissenschaftlern verlangt wird. Eine kurzfristige Stipendienkultur und der hohe Druck zur Veröffentlichung fördern allzu oft Routine, Kurzatmigkeit und Mitläufertum.

Die Liste ließe sich noch lang fortsetzen, etwa: Rekrutierung und Auswahl der Doktoranden; Qualitätssicherung: Monitoring und Evaluation! Dass ein paar Professoren gemeinsam eine Promotionsordnung austüfteln und sich diese von einem Ministerialbeamten abnicken lassen, sollte jedoch eine Idee von gestern sein. Zukunftsfähige und strukturierte Doktorandenausbildung muss die Bedürfnisse und Ideen vieler Stakeholder aufnehmen – und deshalb sollten diese auch in den Prozess von deren Konzeption stärker einbezogen werden.

Denn im weiteren Verlauf des Bologna-Prozesses ist es notwendig, die Attraktivität der deutschen Universitäten für Nachwuchswissenschaftler weiter zu erhöhen. Eine Bündelung hochkarätiger Forschungs- und Lehrkapazitäten zu „Research Schools“, an denen eine strukturierte Doktorandenausbildung mit erstklassigen Forschungsbedingungen verbunden wird, erscheint mir dafür ein richtiger Schritt zu sein. Zweitens motiviert und gewinnt man Forscher nicht nur mit Geld, sondern vor allem, indem man bessere Bedingungen für ihre Arbeit schafft: Die Wiederherstellung der an vielen Universitäten wirklich maroden Infrastruktur hat, denke ich, mehr mit der Gewinnung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu tun, als gemeinhin angenommen wird. Darin liegt letztlich ein Eigeninteresse der Universität begründet. Denn wenn die Universität für den Nachwuchs nicht mehr attraktiv ist, werden sich gerade die anspruchsvollen Talente anderen Aufgaben zuwenden.

Angesichts der Kürze der Zeit und des bereitstehenden Abendessens möchte ich mich auf diese wenigen Worte beschränken. Ich vermute, dass Sie darin zum Teil nur wenig Neues gefunden haben. Denn mir ist bewusst, dass ich - gleich dem Pfarrer beim Sonntagsgottesdienst – zu den bereits Bekehrten gesprochen habe. Da

Sie als veränderungsbereite Akteure aber noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten haben, tut es bisweilen sicher auch mal gut, in der Rede eines anderen Bestätigung für die eigenen Positionen und Ziele zu erfahren. Es ist hoffentlich deutlich geworden, dass die Chancen zur Veränderung schon lange nicht mehr so groß waren, wie heute. Mit Albert Einstein, der einmal formuliert hat: "Inmitten der Schwierigkeit liegt die Möglichkeit," möchte ich schließen.

Lassen Sie uns nun anstoßen auf unser Geburtstagskind und einen Toast ausbringen auf eine glanzvolle Zukunft des Europäischen Hochschulraumes. Ich freue mich mit Ihnen auf das zweite Musikstück des Streichquartetts (Mozart ist in Prag und in Bologna gewesen) und wünsche Ihnen allen einen angenehmen Abend bei einem „Bologna-Menü“ und weiterer musikalischer Begleitung.