

Eine Frage des Fits – oder wie finde ich den richtigen Betreuer für meine Dissertation?¹

Tanja A. Börzel

Früher hielt ich den Begriff „Doktorvater“ für hoffnungslos überkommen. Aber spätestens als ich mich auf einer internationalen Konferenz schützend vor meine „Doktormutter“ meinte werfen zu müssen und dafür den Spott meiner Kommilitonen erntete, dämmerte mir, dass das Betreuungsverhältnis auch eine emotionale Bindung beinhalten kann. Und seit ich selbst Doktoranden betreue, ist mir bewusst geworden, dass diese Bindung keineswegs einseitig sein muss.

Das Betreuungsverhältnis im Rahmen einer Promotion ist natürlich zunächst einmal ein Professionelles. Häufig stehen die Promovenden bei ihrem Betreuer in Lohn und Brot, weil sie als wissenschaftliche Mitarbeiter am Lehrstuhl oder in einem Forschungsprojekt auf einer halben „Qualifikationsstelle“ arbeiten, auf der sie in ihrer Freizeit die Doktorarbeit schreiben dürfen. In den an amerikanischen PhD Programmen orientierten Graduiertenschulen ist das Betreuungsverhältnis ebenfalls vertraglich geregelt. Die Betreuungsvereinbarungen sollen sicherstellen, dass sich die Doktorväter und –mütter wenigstens zweimal im Jahr mit ihren Schützlingen zusammensetzen und müssen das sogar schriftlich bestätigen. Inwieweit diese Bürokratisierung tatsächlich die Qualität der Betreuungsleistung erhöht, ist fraglich. Viele Doktoranden holen sich inhaltlichen Rat und Rückmeldung an anderer Stelle, und das ist auch gut so. Doktorväter und –mütter sind nicht allwissend, auch wenn sich manche vielleicht dafür halten mögen. Idealerweise sind sie sowohl theoretisch, methodisch und empirisch auf dem Gebiet der Dissertation einschlägig. Aber ihre Hauptfunktion besteht darin, die Promotion zu begleiten und dafür zu sorgen, dass diese zu einem erfolgreichen Abschluss kommt, möglichst in dem dafür vorgesehenen Zeitraum von drei bis vier Jahren. Die inhaltliche Betreuung der Arbeit ist ein wesentlicher Teil dieses Prozesses, aber bei weitem nicht das einzige, was der Doktorvater und die Doktormutter leisten können.

Wider Patentrezepte und Universalmodelle

Was macht also ein gutes Betreuungsverhältnis aus? Die Erfahrung zeigt, dass es keine Patentrezepte oder „one-size-fits-all“ Modelle gibt. Jeder Doktorand ist anders, und das gilt auch für den Betreuer. Für die Wahl des Betreuers sollte deshalb nicht nur seine Einschlägigkeit für das gewählte Thema und die wissenschaftliche Reputation sein, sondern auch die Passfähigkeit zu seinem Betreuungskonzept sein. Das setzt natürlich voraus, dass ich als Promovend erstens weiß, was ich für eine Art von Betreuung brauche, zweitens mein potentieller Betreuer ein Konzept hat, das mir als solches auch bekannt ist, und drittens ich überhaupt eine Wahl habe. Wer entscheidet sich schon gegen eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder lehnt ein Promotionsstipendium ab, weil das Betreuungskonzept des Professors den eigenen Bedürfnissen als nicht angemessen erscheint? Es geht vielmehr darum, möglichst frühzeitig in der Promotion herauszufinden, welcher Typ von Doktorand ich bin, dies meinem Betreuer zu vermitteln und zu hoffen, dass er oder sie sich dann darauf einstellt. Das ist weder naiv noch trivial. Natürlich wünschen sich Professoren möglichst selbständige und unkomplizierte Doktoranden. Aber sie sind auch idealistisch oder eitel genug zu glauben, dass sie als Betreuer durchaus eine maßgebliche Rolle für den Erfolg einer Promotion machen können. Dabei reduziert sich der Beitrag des Betreuers keineswegs nur auf die Hilfe beim Finden einer relevanten Fragestellung, bei dem

¹ Eine gekürzte Fassung erscheint in *Promotionsratgeber Politikwissenschaft, herausgegeben von Frieder Wolf und Georg Wenzelberger, VS Verlag 2010.*

Umschiffen theoretischer und methodischer Klippen oder bei der Zähmung der widerspenstigen Empirie. Die Ermutigung, vor vermeintlich unüberwindbaren Problemen nicht zu kapitulieren und die Zuversicht, dass am Ende alles gut wird, sind häufig genauso wichtig. Der richtige Mix zwischen inhaltlicher und emotionaler Betreuung fällt je nach Typ des Doktoranden unterschiedlich aus.

Selbstläufer, Gipfelstürmer, Rohdiamanten und Blender

Die Erfahrung zeigt, dass es sehr unterschiedliche Typen von Doktoranden gibt. Alle sind gleichermaßen motiviert und qualifiziert, das sollte der Auswahlprozess, der immer kompetitiver wird, sicherstellen. Es sind vielmehr das Selbstvertrauen und die Reflexionsfähigkeit, worin sich Doktoranden erheblich unterscheiden. Die *Selbstläufer* besitzen beides und sind in jeder Hinsicht unproblematisch, aber auch eher selten. Die *Gipfelstürmer* verfügen über ein ungetrübtes Selbstbewusstsein und reflektieren wenig über mögliche Probleme und Hindernisse auf ihrem Weg zur Promotion. Sie legen in eindrucksvoller Zeit einen ersten Entwurf vor. Die dadurch meist notwendigen, umfassenden Überarbeitungen können ihr Selbstbewusstsein nicht erschüttern. Die Anforderungen an die Betreuung sind also vor allem inhaltlicher Natur. Die *Rohdiamanten* sind brillant, aber betreuungsintensiv. Ihr hohes Reflexionsvermögen und ihr geringes Selbstvertrauen lässt sie immer wieder an ihren eigenen Ansprüchen scheitern. Sie erfassen jede noch so kleine theoretische und methodische Fußangel und verzweifeln an der Unmöglichkeit, ihnen zu entkommen. Mit Zuspruch und Ermutigungen ist es nicht getan, sie müssen davon überzeugt werden, dass sie entweder gar kein Problem haben oder dass es mal wieder gilt, pragmatisch zu sein. Vor allem müssen sie internalisieren, dass es letztlich nicht an ihnen ist zu beurteilen, ob ihre Arbeit gut oder schlecht ist. Die schwierigsten Fälle sind die *Blender*. Ähnlich den *Rohdiamanten* scheitern sie häufig an ihren eigenen Ansprüchen, ohne jedoch zu reflektieren, dass sie sich vor allem selbst im Wege stehen. Sie geben vielmehr externen Faktoren die Schuld – zu wenig Zeit, zu sperrige Empirie, zu schlechte Betreuung, zu anstrengende Kollegen, zu stressige Partner. Und weil die Probleme nichts mit der Dissertation zu tun haben, sprechen sie auch nicht darüber, sondern vermitteln zunächst den Eindruck, dass mit der Promotion alles prima läuft. Den Offenbarungseid leisten sie – wenn überhaupt – erst, wenn das erste Kapitel fällig ist, ein Konferenzpapier in eigener Regie geschrieben werden muss oder die Verlängerung des Vertrags ansteht. Betreuung kann hier nur begrenzt etwas ausrichten – sie kann allenfalls versuchen, Reflexionsprozesse zu induzieren, die ohne professionelle Hilfe jedoch selten zu Fortschritten in der Promotion führen.

Dies sind natürlich Idealtypen, die in ihrer Reinform empirisch kaum auftreten. Meine Doktoranden lassen sich trotzdem den vier Typen zuordnen, und ich bemühe mich, meinen Betreuungsstil den unterschiedlichen Anforderungen entsprechend anzupassen. Ein solcher situativer Ansatz stößt allerdings an Grenzen, die nicht nur in den zeitlichen Ressourcen, sondern auch in der Persönlichkeit des Betreuers angelegt sind.

Der Alte vom Berg, der Mikromanager und die Glucke

Auch bei den Betreuern lassen sich vier Idealtypen unterscheiden, die unterschiedliche Schwerpunkte bei der Betreuung hinsichtlich Inhalt und Motivation setzen. Der klassische Doktorvater ähnelt der Figur des „Alten vom Berg“, der absolute Autorität in seinem Fach und unter seinen Schülern genießt. Er setzt sich zwei bis dreimal mit der Dissertation auseinander, seine inhaltlichen Kommentare sind dann aber wegweisend. Die Selbstläufer und Gipfelstürmer werden ihnen ehrfurchtsvoll lauschen und das Wesentliche für sich mitnehmen und in ihrer Arbeit umsetzen. Die Rohdiamanten werden hingegen noch Wochen und Monate Exegese betreiben, um den Sinn der Anregungen möglichst genau zu erfassen, während die Blender sie nach kurzer Zeit als wenig hilfreich beiseite legen. Das Gegenmodell ist der

Mikromanager, der jeden Schritt der Promotion überwacht, um rechtzeitig intervenieren zu können. Für Selbstläufer und Gipfelstürmer sind die regelmäßig geforderten Fortschrittsberichte und Feed-back Sitzungen lästig und überflüssig. Blender hingegen werden frühzeitig gezwungen, sich ihren Problemen zu stellen. Die Rohdiamanten laufen unter Umständen Gefahr, das große Ganze aus dem Blick zu verlieren, weil sie bei jedem Zwischenschritt neue Probleme aufdecken. Sie sind bei der „Glücke“ besser aufgehoben. Anders als der Begriff vielleicht nahelegt, bezieht er sich keineswegs nur auf Doktormütter – auch Doktorväter können ihre Zöglinge umsorgen. Neben die inhaltliche Betreuung tritt bei ihnen die emotionale Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen, die häufig mehr mit mangelndem Selbstvertrauen als mit unüberwindbaren inhaltlichen Schwierigkeiten zu tun haben.

Make it Fit!

Auch diese Idealtypen treten selten in Reinform auf. Bestimmte Kombinationen schließen sich allerdings aus – der Alte vom Berg wird nie ein Mikromanager sein. Während es den vierten Idealtyp wenn irgend möglich zu vermeiden gilt,² kommt es bei den anderen darauf an, möglichst klar Bedürfnisse zu kommunizieren. Die Betreuer gehen gerne davon aus, dass ihre Doktoranden alle Selbstläufer oder Gipfelstürmer sind. Der Alte vom Berg wird es lange gar nicht merken, dass er es mit einem Blender oder einem Rohdiamanten zu tun hat. Der Mikromanager hingegen kann für Selbstläufer und Gipfelstürmer sehr demotivierend sein. Die Individualisierung des Betreuungsverhältnisses erfordert einen Kommunikationsprozess, in dem sich vor allem der Betreuer auf den Doktoranden einstellen sollte. Die Bringschuld, Erwartungen auszusprechen, liegt zunächst bei den Promovenden selbst, aber auch die Betreuer sollten ihre Erwartungen auf den Tisch legen. Der Alte vom Berg kann dann durchaus von seinem Berg heruntersteigen, wenn sich zwischen dem jährlichen Gespräch bei einem seiner Rohdiamanten eine Promotionskrise abzeichnet. Der Mikromanager sollte seinen Kontrollzwang bei Selbstläufern zügeln und Vertrauen in die Rohdiamanten setzen. Und die Glücke muss lernen loszulassen und zu akzeptieren, dass sie nicht die Probleme der Blender und Rohdiamanten lösen kann.

Sollte dieser Kommunikationsprozess fehlschlagen, gibt es immer noch die Möglichkeit, sich einen zweiten Betreuer zu suchen. Im Zuge der fortschreitenden Modernisierung des deutschen Hochschulsystems muss das heutzutage nicht notwendigerweise ein (deutscher) Professor sein. Ein vollständiger Wechsel des Betreuers sollte hingegen nur dann in Erwägung gezogen werden, wenn es gar nicht anders geht.

Zur Kommunikation von Erwartungen und Bedürfnissen gehört auch zu klären, wohin die Reise nach der Promotion gehen soll. Eine Dissertation, die für eine wissenschaftliche Laufbahn qualifizieren soll, unterliegt besonderen Anforderungen. Die Beurteilung der Eignung für die Wissenschaft obliegt vor allem – aber nicht nur – dem Doktorvater bzw. der Doktormutter und hängt übrigens nicht nur an der Bewertung der Dissertation. Die Entscheidung, sich die Option für eine Universitätskarriere offen zu halten, sollte aber frühzeitig getroffen werden. Wer von vorneherein weiß, dass sie einen gut bezahlten Job in der Privatwirtschaft oder der öffentlichen Verwaltung anstrebt, braucht sich weniger auf wissenschaftlichen Konferenzen herumtreiben und theoretische Aufsätze verfassen, sondern kann mehr Zeit in Praktika und das Schreiben von Policy Papers investieren.

² Der vierte Betreuertyp liegt auf der Hand und ließe sich nur mit Begriffen aus der Vulgärsprache griffig auf den Punkt bringen.