



Institut für Hochschulforschung (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Rui Wu

# ZUR PROMOTION INS AUSLAND

Erwerb von implizitem Wissen  
in der Doktorandenausbildung

Am Beispiel der wissenschaftlichen  
Qualifikationsprozesse chinesischer  
Doktoranden in Deutschland



Berliner  
Wissenschafts-Verlag

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zentrale Ergebnisse</b> .....	13
<b>1. Einführung</b> .....	17
1.1. Problemstellung .....	18
1.2. Bedeutung und Aufbau der Arbeit .....	22
<b>A Grundlegung</b> .....	27
<b>2. Doktorandenausbildung und chinesische Studenten im Ausland</b> .....	29
2.1. Studien über Doktorandenausbildung.....	29
2.1.1. Studien über Doktorandenausbildung seit den 1990er Jahren .....	30
Studien auf nationaler Ebene (30). Studien auf internationaler Ebene (31)	
2.1.2. Spezifische Themen .....	35
Abbruch und Abschluss (35). Betreuung und Ausbildung (37). Wissenschaftliches Publizieren (38). Arbeitsmarkt außerhalb der Wissenschaft (39). Kooperation zwischen Universität und Industrie (40). Fragen der Heterogenität: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Verbindung zum Heimatland (42)	
2.2. Chinesische Studenten im Ausland.....	44
2.2.1. Studien über Motivationen und Erfahrungen der chinesischen Doktoranden im Auslandsstudium .....	45
2.2.2. Spezifische Themen .....	46
Auslandsstudium mit Fremdsprache (47). Akademische Anpassung und Leistungen (48). Stressoren und Stressbewältigung (49). Andere Aspekte (50)	
2.3. Fazit .....	52
<b>3. Theoretische Grundlagen</b> .....	55
3.1. Implizites Wissen: Definitionen, Merkmale und Zugänge .....	55
3.1.1. Implizites Wissen: von klassischer Definition bis zu gegenwärtigen Verwendungen .....	55
3.1.2. Implizites Wissen als Kernperspektive: Begriffsverwendung und Argumententwicklung .....	59
3.2. Neo-Institutionalismus .....	61
3.2.1. Theoretische Ansätze des Neo-Institutionalismus .....	62
Amerikanischer Neo-Institutionalismus: Zeremonie und Isomorphie (62). Skandinavischer Institutionalismus: Imitation und Translation (65)	
3.2.2. Hinweise auf das Bestehen des impliziten Wissens .....	66
3.3. Sozialisationsforschung .....	67
3.3.1. Sekundäre Sozialisation, Professionalisierung, Selbstsozialisation und das Modell der produktiven Realitätsverarbeitung.....	68
3.3.2. Die Kategorienbildung zur Erfassung von implizitem Wissen.....	72

3.4. Fazit: Konzept zur Erfassung von implizitem Wissen .....	73
<b>4. Untersuchungsdesign und Methodik .....</b>	<b>76</b>
4.1. Untersuchungsdesign .....	76
4.1.1. Forschungsfragen .....	76
4.1.2. Empirische Untersuchung .....	77
4.2. Datenerhebung.....	80
4.2.1. Befragung .....	80
Auswahl und Beschreibung der Befragten (80). Erhebung der qualitativen Daten: Leitfadeninterview (83). Interviewdurchführung und Transkription (87). Erhebung der quantitativen Daten: Fragebogen (89)	
4.2.2. Dokumente.....	95
4.3. Datenauswertung .....	96
4.3.1. Auswertung der qualitativen Daten .....	96
4.3.2. Auswertung der quantitativen Daten.....	98
4.4. Fazit .....	99
<b>5. Modelle der Doktorandenausbildung: Internationaler Vergleich .....</b>	<b>101</b>
5.1. Doktorandenausbildung in westlichen Ländern: ein Überblick .....	103
5.1.1. Deutschland: zwischen Individualpromotion und strukturierten Promotionsprogrammen .....	104
5.1.2. USA: Graduate School .....	106
5.1.3. Großbritannien: Ph.D.-Programme .....	107
5.1.4. Frankreich: „écoles doctorales“ .....	108
5.1.5. Niederlande: „AiO-System“ und „Onderzoekscholen“ .....	109
5.2. Doktorandenausbildung in der VR China .....	111
5.2.1. Ursprung der Universität in China .....	111
5.2.2. Entwicklung des Doktorandenausbildungssystems VR China.....	112
5.3. Fazit .....	116
<b>B Untersuchung .....</b>	<b>121</b>
<b>6. Entwicklungsaufgaben in der Doktorandenausbildung:     Identifizierung und Strukturierung.....</b>	<b>123</b>
6.1. Einstiegsphase: Empfang der Signale von Entwicklungsaufgaben.....	125
6.1.1. Entwicklungsaufgaben: Signale auf formeller Ebene .....	126
Annahme als Doktoranden (127). Qualitätssicherung der Doktorandenausbildung: drei Ebenen (131)	
6.1.2. Entwicklungsaufgaben: Signale auf informeller Ebene .....	135
Die erste Begegnung (136). Informelle Prüfungen (142). Promotionsbesprechung (147)	
6.1.3. Fazit: Konformität und Exploration .....	150
6.2. Qualifizierungsphase: Symbole zur Wahrnehmung der Entwicklungsaufgaben.....	153

6.2.1.	Entwicklungsaufgaben: Symbole auf formeller Ebene .....	154
	Bemessene Promotionslaufzeit: das Ticken der Uhr (155). Arbeitsaufträgen im Promotionsstudium: eine Anfangsschwelle (156). Betreuer und Betreuungsteam: Regenschirm oder Schutzdach? (159). Handlungsstrukturen im Betreuungsprozess: Hüpfkästchen (162)	
6.2.2.	Entwicklungsaufgaben: Symbole auf informeller Ebene .....	168
	Untersuchung: Die Verfolgung von Forschungsspuren (169). Weiterbildung: Die Weiterentwicklung der Forschungskompetenz (172). Betreuung: Die Entdeckung der Reaktionszone (177). Austausch: Die Begründung für die Zwischenergebnisse (179)	
6.2.3.	Fazit: Kontrolle und Exkursion .....	180
6.3.	Abschlussphase: Substrukturen zur Identifizierung der Entwicklungsaufgaben .....	183
6.3.1.	Entwicklungsaufgaben: Substrukturen auf formeller Ebene .....	184
	Prüfungsstrukturen auf Fakultätsebene (184). Unterstützungsstruktur auf Universitätsebene (196)	
6.3.2.	Entwicklungsaufgaben: Substrukturen auf informeller Ebene .....	197
	Endgültige Verfeinerung: Verteidigungsstruktur (198). Akademische Vernetzung: Beurteilungsstruktur (204).	
6.3.3.	Fazit: Konvergenz und Exhibition .....	207
<b>7.</b>	<b>Bewältigungsstrategien in der Promotionspraxis:</b>	
	<b>Wahrnehmung und Charakterisierung .....</b>	<b>210</b>
7.1.	Einstiegsphase und Eigeninitiative .....	211
7.1.1.	Bewältigung fremder Situationen .....	212
	Fremdausbildungssystem: Vorstellung und Situationskontrolle (212). Fragmentarisches Bild vom Betreuungsverhältnis (216). Interkulturelle Begegnung: Motivation und Mitspieler (222). Virtueller Sozialraum: Kommunikationsstrategien und Probleme (225)	
7.1.2.	Überzeugung von wissenschaftlicher Qualifikation .....	227
	Äquivalenzprüfung: Asymmetrie des Zertifikationsystems (227). Auswahl in der Konkurrenzsituation: Wettbewerbsvorteile (230). Sprachkompetenz: negative Störung und positive Haltung (235). Beitragspotentiale: drei Typen der Promotionsthemen (239)	
7.1.3.	Vorbereitung auf den wissenschaftlichen Einstieg .....	241
	Status als Doktorand: Unklarheit und Ausgewogenheit (241). Fach- bzw. Forschungsbereich: Zugehörigkeit und Selbstwert (246). Bereitschaft als „Azubis“: Trainingsbedarf, Wunsch und Angst (248). Zwei Ambitionen (249)	
7.1.4.	Entwicklung der Argumentationsfähigkeit .....	252
	Grundlage: das Verstehen der Selbständigkeit (252). Kritik als Impuls (256)	
7.2.	Qualifizierungsphase und Eigenverantwortung .....	258
7.2.1.	Zurechtfinden im frei verfügbaren Zeitraum .....	259
	Die Erfahrung großer Freiheit (259). Die Erfahrung eingeschränkter Freiheit (262)	
7.2.2.	Einsatz für höheres Qualifikationsniveau .....	269
	Einsatz gegenüber Autorität: Hierarchie und „das höhere Niveau“ (270). Einsatz gegenüber dem Selbst: Habitus und „das höhere Ich“ (275). Einsatz wegen Beruhsanforderungen: Kompetenzerwerb (291)	

7.2.3.	Bereitschaft zur Übernahme herausfordernder Aufgaben.....	295
	Forschungsarbeit: Unvorhersagbarkeit der latenten Risiken (296). Lehrbeauftragte: Organisation und Konfrontation (299). The Third Mission: Außenwelt und Multitasking (305)	
7.2.4.	Stabilisierung der Handlungsfähigkeit.....	310
	Verzicht wagen: drei Aspekte (310). Vertrauen wagen: drei Ansichten (315)	
7.3.	Abschlussphase und Eigenart .....	318
7.3.1.	Umgang mit akademischem Unterstützungsraum.....	318
	Antrieb zur Informationsbeschaffung und örtliche Zuständigkeit (319). Prinzip der Reziprozität: Beitrag, Begegnung und Eroberung (322)	
7.3.2.	Einsatz für professionellen Auftritt.....	324
	Geschmackssache: Anlehnen und Positionieren (324). Rolle des Spitzenreiters: Reputation und Hinaufsteigen (326)	
7.3.3.	Bereitschaft zur Bewältigung latenter Konflikte.....	328
	Konfrontation mit äußeren Konflikten: Disziplin und Diskurs (328). Konfrontation mit inneren Konflikten: zwei Auslöser (331).	
7.3.4.	Stärkung der Verteidigungsfähigkeit .....	335
	Kognitive Kontrolle: Positionierung und rhetorische Taktik (335). Affektive Reaktionen: Selbstsicherheit und Gelassenheit (338).	
<b>C</b>	<b>Schlussfolgerungen .....</b>	<b>343</b>
<b>8.</b>	<b>Wissenschaftlicher Qualifikationsprozess und Erwerb von implizitem Wissen.....</b>	<b>345</b>
8.1.	Erwerb von implizitem Wissen im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess...	347
8.2.	Erwerb von implizitem Wissen in der Promotionspraxis: Sechs Funktionen... 350	
	Empfinden von Orientierung und Ordnung im Lernprozess (350). Erwerb stärkerer Gruppenidentität und Spüren der Gruppengrenze (351). Aufbau spezieller Netzwerke (352). Entwicklung des Selbstkonzeptes (352). Begreifen des Machtgefüges im akademischen Beruf (353). Stabilisierung von Emotionen (353).	
<b>9.</b>	<b>Handlungsoptionen: Hinweise auf die Explikationsversuche.....</b>	<b>355</b>
9.1.	Die Explikation des impliziten Wissens: Zwei Hinweise.....	355
9.2.	Handlungsempfehlungen .....	358
<b>10.</b>	<b>Ausblick .....</b>	<b>361</b>
	Verzeichnis der Übersichten .....	363
	Literatur .....	365
	A. Zitierte Promotionsordnungen.....	365
	B. Zitierte Dokumente .....	366
	C. Zitierte Literatur .....	368
	<b>Anhang: Fragebogen.....</b>	<b>380</b>
	Autor .....	383

# Zentrale Ergebnisse

In dieser Studie wird der Fokus auf einen zentralen Teil des Wissenschaftssystems in Deutschland gerichtet: die Doktorandenausbildung. Mit dem deutlich zunehmenden Anteil ausländischer Doktoranden an deutschen Universitäten ist deren wissenschaftliche Qualifikation ausführlich thematisiert worden. Trotz der fortgeschrittenen Standardisierung und Internationalisierung der Doktorandenausbildung ist der Prozess der transnationalen Doktorandenausbildung durch eine Reihe von **wiederkehrenden Problemlagen** – von Verständnis- bis zu Anpassungsproblemen – geprägt.

Um die wissenschaftlichen Qualifikationsprozesse ausländischer Doktoranden im deutschen Wissenschaftsmilieu neuartig zu rekonstruieren und damit überzeugende Erklärungen der „Matching“-Probleme zu generieren, greift die Studie auf die **Perspektive des impliziten Wissens** zurück. Als Untersuchungsgegenstand wurde der Promotionsprozess von chinesischen Doktoranden in Deutschland gewählt.

Das implizite Wissen ist ein zentraler Begriff in vielen handlungsnahen Forschungsbereichen, z.B. dem Unternehmensmanagement, der Lehrerbildung, der ärztlichen Praxis oder der Krankenpflege. In vorliegender Studie wurde dieser Begriff zum ersten Mal auf den Bereich der Doktorandenausbildung systematisch angewandt. Werden die durch Instruktion, Unterweisung und Mitteilung vermittelten Informationen als explizites Wissen (z.B. in Regelwerken und Handbüchern) definiert, dem umfangreiches implizites Wissen in der Promotionspraxis gegenübersteht, so lässt sich als **zentrale These** formulieren: Der Erwerb von implizitem Wissen sollte im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess von ausländischen Promovierenden deutlich stärker berücksichtigt werden, denn in der transnationalen Doktorandenausbildung erweist sich eine einseitige Fokussierung auf das vermittelte explizite

Wissen als unzureichend. Es bedarf vielmehr der Ergänzung durch im Praxisfeld erworbenes implizites Wissen. Die ausländischen Doktoranden sollten das Bewusstsein entwickeln, dass das implizite Wissen eine zentrale Rolle spielt, und versuchen, implizites Wissen (teilweise) zu explizieren.

Um das zentrale Argument zu entwickeln, wurde ein theoretisch fundiertes **Konzept** zur Erfassung des impliziten Wissens formuliert. Dieses verknüpft theoretische Ansätze zu implizitem Wissen, die organisationstheoretischen Überlegungen des US-amerikanischen Neo-Institutionalismus und des skandinavischen Institutionalismus und Konzepte der Sozialisationsforschung. Darauf basierend wird das implizite Wissen in dieser Studie als das Wissen definiert, das sich aus dem Zusammenwirken der Organisation und des Individuums ergibt, und zwar durch

- den intensiven individuellen Umgang mit Formal- und Aktivitätsstrukturen,
- die aktive Übersetzung globaler Ideen in lokale Praktiken und
- die produktive Verarbeitung der inneren und äußeren Realität im Sozialisationsprozess.

Ohne einen konkreten, durch spezifische Interaktionen erzeugten Anlass wird dieses Wissen jedoch nicht expliziert.

Die zentralen Begriffe bzw. die beiden Oberkategorien dieses Konzepts – Entwicklungsaufgaben und Bewältigungsstrategien – wurden mithilfe zweier Beobachtungsperspektiven, Außen- und Innenperspektive, operationalisiert. Einerseits wurden die relevanten **Entwicklungsaufgaben** in den drei Phasen während der Promotionszeit (Einstiegs-, Qualifizierungs- und Abschlussphase) über drei intermediäre Mittel zwischen Individuum und Organisation (Signale, Symbole und Substrukturen) empirisch rekonstruiert. Andererseits finden sich die **Bewältigungsstrategien der**

untersuchten Doktoranden je nach der Entwicklungsaufgabe systematisch dargestellt und charakterisiert. Dadurch wurde ein Einblick in die impliziten Wissensbestände der Doktorandenausbildung gewonnen. Zugleich wurde das theoretische Konzept durch zwei Dimensionen (akademische Professionalisierung und persönliche Entwicklung) und drei Merkmale des impliziten Wissens (Beständigkeit, Flexibilität und Undefinierbarkeit) erweitert.

Das Wissen bezüglich der rekonstruierten Entwicklungsaufgaben wird als **implizites normierendes Wissen** gekennzeichnet. Durch dieses werden die Entwicklungspfade während der akademischen Ausbildung normiert und erzeugen bei den Doktoranden Anpassungsdruck. Die Rekonstruktion erfolgte durch Interpretation und Deutung bestimmter Organisationsstrukturen einschließlich zwischenmenschlicher Interaktionen in der Promotionspraxis (aus Perspektive des Beobachters). Die Fallbeispiele dafür wurden bundesweit ausgewählt und umfassen unterschiedliche Promotionsformate. Ausgehend von den empirischen Befunden wurden vier Hauptentwicklungsaufgaben je nach der Entwicklungsphase (Einstiegs-, Qualifizierungs- und Abschlussphase) der Doktorandenausbildung rekonstruiert. Diese Entwicklungsaufgaben beziehen sich jeweils auf die vier Aspekte Situation, Ziel, Einstellung und Handlung.

Das Wissen bezüglich der ermittelten Bewältigungsstrategien wird als **implizites dynamisierendes Wissen** bezeichnet. Dieses Wissen kann den Prozess der persönlichen Entwicklung dynamisieren, indem die Doktoranden nach der Trial-and-Error-Methode unterschiedliche Strategien entwickeln. Um diese Oberkategorie empirisch zu untermauern, wurde die Perspektive der Beobachteten eingeführt. Ein wichtiges Explikationsmittel ist das erfahrungs- und erlebnisbezogene Erzählen der individuellen Lebensgeschichte. Daher wurde der Fokus hauptsächlich auf die individuellen Wahrnehmungen, komplexen Gefühle und sinnlich-körperlichen Empfindungen gerichtet. Die Bewältigungsstrategien können je nach dem Entwicklungsabschnitt als Ei-

genitiative, Eigenverantwortung und Eigenart charakterisiert werden.

Darauf basierend wurden **sechs Funktionen des impliziten Wissens** in der Promotionspraxis herausgearbeitet, die den Prozess der wissenschaftlichen Qualifikation begünstigen können. Entscheidend ist dabei nicht, dass die Doktoranden das implizite Wissen letztlich verbalisieren können, sondern dass sie selbst die Suche nach implizitem Wissen initiieren und diesen Suchprozess fortlaufend durchführen, um das implizite Wissen zur praktischen Gestaltung ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsprozesse nutzen können. Die sechs Funktionen sind:

- Empfinden von Orientierung und Ordnung im Lernprozess,
- Erwerb stärkerer Gruppenidentität und Spüren der Gruppengrenze,
- Aufbau spezieller Netzwerke,
- Entwicklung des Selbstkonzepts,
- Begreifen des Machtgefüges im akademischen Betrieb und
- Stabilisierung von Emotionen.

Abschließend werden die gewonnenen Erkenntnisse in **praktische Handlungsempfehlungen** übersetzt: (1) implizites Wissen soll als wesentlicher Gegenstand im Kommunikationsprozess während der Doktorandenausbildung etabliert werden, d.h. über das implizite Wissen und dessen Funktionen soll gesprochen und letztere reflektiert werden; (2) angesichts der losen Kopplung von Formal- und Aktivitätsstrukturen sollen sich Doktoranden nicht von Annahmen leiten lassen, die sie als selbstverständlich voraussetzen, sondern ihre Kenntnisse bezüglich der Organisation beständig aktualisieren, dabei auf ggf. relevantes implizites Wissen achten und Gespräche mit denjenigen Personen führen, die schon einschlägige Erfahrungen haben.

Desweiteren sollen Gespräche der Doktoranden über persönliche Entwicklung und Reifung, die Entwicklung psychischer und sozialer Strategien zur Stressbewältigung, Selbstmotivation und Steigerung der Anpassungsfähigkeit angeregt werden, auch und gerade weil darüber meist nicht offen

gesprächen wird und diese Aspekte die Privatsphäre berühren. Ein solcher Austausch kann auch als Erfahrungsaustausch durch Workshops für Promovenden organisiert werden, die einen Schutzraum bereitstellen, um offen Leidenserfahrungen zu kommunizieren. Machtüberlegene Mitglieder der Organisation sollen dafür sensibilisiert werden, ungewöhnliches oder als

inkorrekt empfundenes Verhalten von Doktoranden als Adaptionsversuche nach der Trial-and-Error-Methode zu deuten. Betreuer sollen Promotionsanfänger auf mögliche Problembereiche hinweisen und deutlich explizieren, welche Einstellungs-, Denk- und Handlungsmuster von den Doktoranden erwartet werden.



# 1. Einführung

Im Zeitalter der Globalisierung prägen Leitdiskurse wie Internationalisierung und Transnationalisierung die Entwicklungen in vielen gesellschaftlichen Bereichen. Diese Diskurse werden auf lokaler Ebene jeweils spezifisch adaptiert und inspirieren zur Anpassung. Intensiviert werden soll damit etwa die Teilnahme der Akteure am globalen Austausch. Mit den Universitäten und Forschungsinstituten gehören dazu auch Akteure des Wissenschaftssystems. Hier hat einerseits die internationale Zusammenarbeit in Forschung und Wissenschaft zugenommen. Die Strategie der Internationalisierung der Nachwuchsbildung wird auch intensiv gefördert. Es geht nicht nur um den Austausch, sondern vielmehr um die Kultur der Globalisierung, die das Modell der universalisierten und rationalisierten Umgebung produziert habe (Drori/Meyer/Hwang 2006: 48). Andererseits wird in diesem Globalisierungsprozess stärkere soziale, legale und wissenschaftliche Qualitätssicherung bei den modernen rationalen Organisationen benötigt. Management und Qualitätssicherung werden hervorgehoben und Standardskripte werden generiert (ebd.: 49).

Diese Entwicklungen werden in einem wichtigen Teil des Wissenschaftssystems besonders sichtbar: der Doktorandenausbildung. Verknüpft wird hier die akademische Professionalisierung des ausländischen wissenschaftlichen Nachwuchses mit der Erzeugung neuen Wissens durch Erstellung einer eigenständigen Doktorarbeit. Die gegenseitigen Anpassungsanforderungen im Internationalisierungsprozess treffen auf nationale Doktorandenausbildungssysteme, die in sich schon höchst komplex sind und deren Ausrichtung in eigenen strittigen Fragen oftmals noch umkämpft ist. Angesichts dessen lässt sich kritisch hinterfragen, wie die Qualitätsprüfung und das Qualitätsmanagement in den wissenschaftlichen Qualifikationsprozessen ausländischer Doktoranden sichergestellt werden und welche Herausforderungen und Probleme auftauchen können.

Mit dem deutlich zunehmenden Anteil der ausländischen Doktoranden in Deutschland rücken verstärkt Fragen nach deren wissenschaftlichen Qualifikationsprozessen in den Vordergrund: Wie sie als Doktoranden im deutschen Wissenschaftsmilieu zugelassen werden, wie ihre wissenschaftlichen Qualifikationsprozesse gestaltet sind, wie die Qualität ihrer Doktorarbeit geprüft und welche Faktoren den wissenschaftlichen Qualifikationsprozess beeinflussen können.<sup>1</sup> Ausgehend von den oben genannten Fragen, werden in dieser Studie die Doktoranden aus der VR China als Fallbeispiele ausgewählt, um weitere Forschungsfragen bezüglich ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsprozesse im deutschen Wissenschaftsmilieu auszuarbeiten und empirisch zu untersuchen.

---

<sup>1</sup> Daran anknüpfend werden auch die Unterschiede der Wissenschaftskulturen, die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts, verschiedene Reformmaßnahmen der Nachwuchsbildung und die Integration der ausländischen Doktoranden diskutiert (vgl. Senger 2005; Kehm 2006; Teichler 2007; Kreckel, 2008; Girgensohn 2010; Dreyer/Schmidt/Dicke 2014).

## 1.1. Problemstellung

Das Promotionsmodell in Deutschland ist derzeit tiefgreifenden Wandlungen unterworfen. Der Weg zur Promotion ist nicht mehr auf die Individualpromotion, das sogenannte klassische „Meister-Schüler-Modell“, beschränkt. Je nach Fachbereich und Forschungsschwerpunkt gibt es unterschiedlich strukturierte Promotionsprogramme. Die Promotionsangebote zeigen auch multi-, inter- und transdisziplinäre Merkmale. Insgesamt wird die Promotionsphase durch Diversifizierung der Ausbildungsformen, Ausdifferenzierung der akademischen Qualifizierungswege und Komplikation der Qualitätssicherung geprägt. Die aktuellen Reformen der Doktorandenausbildung in Deutschland sind Gegenstand intensiver Debatten. Vorherrschend sind dabei angesichts der gewachsenen internationalen studentischen Mobilität Fragen der Internationalisierung und der Integration von ausländischen Promovenden. Besondere Relevanz kommt diesen Fragen sicherlich auch deshalb zu, weil Internationalität seit langem als wichtiger Leistungsnachweis in der Hochschulpolitik gilt.

Entsprechend gibt es viele Arrangements, in denen internationale Forschungs Kooperationen einschließlich der Zusammenarbeit in der Nachwuchsausbildung auf verschiedene Weise gefördert werden. Im Jahr 2010 wurden rund 3.800 Promotionen von Ausländerinnen und Ausländern abgeschlossen. Ihr Anteil an den Promotionen insgesamt hat sich innerhalb einer Dekade von 7,5 Prozent im Jahr 2000 auf 14,9 Prozent verdoppelt (BuWiN 2013: 17). Angesichts des starken Zuwachses der ausländischen Promovenden in Deutschland sind die Fragen nach Qualitätssicherung bei der Doktorandenausbildung dringlicher geworden. In dieser Studie liegt der Fokus besonders auf den Doktoranden aus der VR China. Diese bilden – wie ein Blick auf die abgeschlossenen Promotionen von Bildungsausländern zeigt – eine große Gruppe unter den ausländischen Promovenden.<sup>2</sup> Die chinesischen Doktoranden müssen sich ständig mit den konkreten Promotionsbedingungen und Prüfungsformen im deutschen Wissenschaftsmilieu auseinandersetzen. Dabei werden ihre Verhaltens- und Denkweisen ebenso wie ihre früheren Bildungserfahrungen auf vielfältige Weise herausgefordert, schließlich sind bisher unbekannte Erwartungen in ihrem Qualifikationsprozess zu erfüllen.

Bevor die Frage nach der wissenschaftlichen Qualifikation chinesischer Doktoranden in Deutschland weiter vertieft wird, sollen zunächst zwei Angleichungsprozesse, die die Organisationsentwicklung im Bildungssystem weltweit kennzeichnen, beleuchtet werden. Ende des 19. Jahrhunderts setzte in China eine intensive Auseinandersetzung mit dem Hochschulsystem ein, in dessen Folge der Aufbau von Hochschulen nach westlichen Modellen begann. Die Orientierung an westlichen Modellen hält bis heute an und bestimmt die Weiterentwicklung

---

<sup>2</sup> Laut Statistik des DAAD (2014: 12ff.) beträgt der Anteil der Promotionen von Bildungsausländern an allen abgeschlossenen Promotionen 21 % und fast die Hälfte (47,9 %) davon kommt aus einem asiatischen Land. Darunter hat die VR China den größten Anteil. Eine andere Statistik aus dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013: 213) zeigt, dass sich fast 60 % der Ausländer, die im Jahr 2010 in Deutschland eine Promotion abgeschlossen haben, auf die 20 am stärksten vertretenen Herkunftsländer verteilen lassen. Hierbei weist die VR China den größten Anteil (10 %) auf (gefolgt von Indien, Italien und der Russischen Föderation).