

Promovieren mit Perspektive – Forderungen für eine Reform der Promotionsphase

Promovieren ist populär. Derzeit arbeiten in Deutschland weit über 50.000 Menschen an ihren Dissertationen und leisten damit einen unverzichtbaren Beitrag für Wissenschaft und Gesellschaft. Sie arbeiten und qualifizieren sich in einem Bereich, der momentan nur wenigen eine kalkulierbare berufliche Perspektive bieten kann, in dem die Bewertung von Leistungen wie die Besetzung von Stellen und die Vergabe von Mittel zudem zu häufig nicht nach den Maßgaben von Transparenz und fairem Wettbewerb erfolgen.

Um dauerhaft die Qualität des wissenschaftlichen Nachwuchses zu sichern und die deutschen Hochschulen in die Lage zu versetzen, den steigenden Bedarf an hochqualifizierten AkademikerInnen zu decken, ist eine Reform der Promotionsphase unverzichtbar. Ebenso macht die wachsende Nachfrage außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, des öffentlichen Dienstes und der freien Wirtschaft nach promovierten Arbeitskräften das Beschreiten neuer Wege auf dem Weg zum Doktorhut notwendig.

Der Paradigmenwechsel im Bereich der universitären Bildung hat auch bereits begonnen: mit der Einführung der Juniorprofessuren und der damit erweiterten Möglichkeit, auch ohne Habilitation eine Professur zu erlangen, wird die Promotion zum entscheidenden Kriterium für die wissenschaftliche Laufbahn. Die 5. HRG-Novelle verlangt in Zukunft von den Hochschulen, den Promovierenden 'forschungsorientierte Studien' anzubieten und den Erwerb von 'Schlüsselqualifikationen' zu garantieren. Die Konkretisierung dieser Anforderungen wird mancherorts bereits durch die Einrichtung von Graduiertenzentren, Promotionskollegs oder Promotionsstudiengängen in Angriff genommen. Problematisch ist allerdings weiterhin die finanzielle Grundlage der Promovierenden: Staat und Wirtschaft sind in diesem Bereich den Erfordernissen nach vermehrten Investitionen nur unzureichend nachgekommen. Die Frage nach der Attraktivität des "Arbeitsplatzes Hochschule" in der zentralen Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung darf nicht auf eine zukünftige Agenda vertagt werden: es geht dabei schließlich auch um einen Schlüsselbereich nachhaltiger Wirtschaftspolitik. Mit dem Übergang zur wissensbasierten Gesellschaft ist der "Wettbewerb um die besten Köpfe" längst eröffnet worden. Auch der weltweite Wettbewerb im Bildungsbereich (GATS), der die Grenzen zwischen dem privaten und öffentlichen Sektor durchlässiger macht, stellt ganz neue Herausforderungen an das überkommene deutsche Bildungs- und Wissenschaftssystem. Im Rahmen der Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Hochschul- und Forschungsraums (Bologna-Prozess) muss sich auch Deutschland positionieren. Vor dem Hintergrund dieser internationalen Zusammenhänge ist das Ziel der GEW, Rahmenbedingungen vor Ort zu schaffen, in denen es allen jungen WissenschaftlerInnen möglich ist, abgesichert in einem überschaubaren Zeitraum zu promovieren. Dazu braucht es angemessen vergütete universitäre Qualifikationsstellen mit fachlich optimaler Betreuung, disziplinaäquaten Arbeitsbedingungen und einem Zugang zu forschungsfördernder Infrastruktur.

Mehr Qualität braucht verbesserte Promotionsbedingungen

Um die Betreuung der DoktorandInnen zu verbessern, die Promotionszeit zu begrenzen und den Erwerb vielfältiger inner- und außeruniversitär nutzbarer Qualifikationen neben der eigentlichen Forschungsarbeit zu ermöglichen, bedarf es klarer und verbindlicher Vereinbarungen zwischen Promovierenden und BetreuerInnen sowie einer sachgerechten Strukturierung der Promotionsphase mit entsprechenden Qualifizierungsangeboten durch die Hochschulen.

Die GEW fordert, die bereits an einigen Universitäten erprobten fach- und themenbezogenen Promotions- bzw. Graduiertenkollegs sowie die verschiedenen Graduiertenzentren flächendeckend einzuführen, dauerhaft zu finanzieren und allen Promovierenden die Teilnahme daran zu ermöglichen. Die notwendige und begrüßenswerte Vielfalt von Einrichtungen und Modellprojekten darf dabei nicht zu "Promotionsphasen erster und zweiter Klasse" führen. Dabei sind drei entscheidende Voraussetzungen zu erfüllen:

- a) Verbesserte Betreuungsbedingungen: Zur inhaltlichen Qualitätssicherung müssen über Umfang der Promotion sowie Rechte und Pflichten zwischen Promovierenden, den wissenschaftlichen BetreuerInnen sowie den Fachbereichen verbindliche Vereinbarungen abgeschlossen werden. Diese Promotionsvereinbarungen müssen regelmäßig von den Beteiligten überprüft und ggf. angepasst werden. Ihre erfolgreiche Einhaltung müssen die Hochschulen z.B. über Zielvereinbarungen initiieren und honorieren. Zur Regelung von Konfliktfällen aller Art soll es eine unabhängige dritte Ombudsperson geben. Denkbar wäre zudem die Anrechnung von Betreuungszeiten auf das Lehrdeputat oder die Einrichtung von Supportsystemen auch für die BetreuerInnen. Die "Promotionskulturen" in Deutschland beruhen stark auf einem direkten Abhängigkeitsverhältnis zwischen "Doktorvater" und PromovendIn. Zukünftig soll die Betreuung von Promotionen "pluralisiert", d.h. arbeitsteilig von mehreren Personen geleistet werden und so stärker den Charakter eines Coachings der eigenständigen Arbeit an der Promotion auf verschiedenen Ebenen bekommen. Nur so kann im Übrigen die wachsende Zahl von interdisziplinären Promotionen angemessen betreut werden. Die Gewährleistung optimaler Betreuung der Promotionen muss als Verantwortung der jeweiligen Einrichtung wahrgenommen werden.
- b) Systematische Qualifizierung und Weiterbildung: An den Hochschulen sind vielfältige Bildungsangebote und Unterstützungsstrukturen einzurichten, die sowohl die Arbeit an der Dissertation befördern als auch den Erwerb von Schlüsselqualifikationen und insgesamt eine breitere Weiterqualifizierung für unterschiedliche berufliche Kontexte ermöglichen. Dies soll zugleich der Vereinzelung der Promovierenden entgegentreten und eine Vernetzung fördern. Die Angebote sind eng an die faktischen Bedarfe zu koppeln und gemeinsam mit den Promovierenden zu entwickeln.
- c) Gebührenfreiheit: Das Promovieren im Rahmen von Promotionskollegs und Graduiertenzentren muss grundsätzlich kostenfrei bleiben, um die Zahl der Promotionen nicht nur halten, sondern in Zukunft noch steigern zu können.

Vom "Qualifying Track" zum "Tenure Track"

Auch aus der Perspektive universitärer Personalentwicklungsplanung ergeben möglichst frühzeitige Förderungs- und Qualifizierungsanstrengungen Sinn. Viele Studierende gewinnen als TutorInnen oder in der Unterstützung der wissenschaftlichen Dienstkräfte bei Lehr- und Forschungsaufgaben Erfahrungen in der universitären Arbeitswelt. Erfahrungen, die für die Promotions- und Postgraduiertenphase von besonderer Bedeutung sein könnten, wenn sie entsprechend zertifiziert und durch entsprechende hochschuldidaktische Betreuung flankiert würden. Die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein originärer Bestandteil vorausschauender Personalentwicklungspolitik – eine Tatsache, die bisher jedoch von den Universitäten wider jede betriebswirtschaftliche Logik vollständig vernachlässigt wird. Die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschullandschaft im europäischen Rahmen wird in Zukunft auch davon abhängen, ob es gelingt, einem mit der Juniorprofessur beginnenden *Tenure Track* einen *Qualifying Track* vorzuschalten, der Masterphase und Promotionsphase sinnvoll miteinander verbindet.

Status und Mitbestimmung

Promovierende leisten selbständige wissenschaftliche Forschung, sie sind keine Studierenden, sondern haben bereits einen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben und sind NachwuchswissenschaftlerInnen, die als Mitglieder der *scientific community* behandelt werden müssen. Die Promovierenden müssen deswegen an ihren Fachbereichen und Instituten integriert sein und ihren Aufgaben entsprechend mit einem Arbeitsplatz und den erforderlichen Mitteln ausgestattet werden. Zudem müssen sie der Gruppe der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zugeordnet werden und als solche über die vollen Mitbestimmungsmöglichkeiten in den universitären Gremien verfügen.

Die Attraktivität des "Arbeitsplatzes Hochschule" ist auch eine Frage der Ausstattung

Eine Qualitätssteigerung ist nicht kostenneutral zu bekommen. Eine Reform der Promotionsphase, die das Promovieren in Deutschland effizienter und auch international attraktiv macht, fordert Investitionen. Der Bund und die Länder müssen bereit sein, die für die notwendige Reform erforderlichen Mittel aufzubringen. Sie sind notwendige und sinnvolle Zukunftsinvestitionen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die absolute Zahl der Promovierenden im Rahmen dieser Reformen nicht gleich bleiben darf, sondern entsprechend des Bedarfs an hochqualifizierten AkademikerInnen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft stetig ansteigen muss, wenn die Bundesrepublik in der europäischen und weltweiten Bildungslandschaft wettbewerbsfähig bleiben will.

Öffnung, Internationalisierung

Die GEW begrüßt Vorschläge, den Anteil von ausländischen Promovierenden in Deutschland zu steigern und die Attraktivität des Promovierens in Deutschland zu erhöhen. Hierfür bedarf es neben institutionellen Reformen grundsätzlicher Verbesserungen im Arbeits- und Aufenthaltsrecht. Die GEW fordert erleichterte und vereinfachte Aufenthalts- und arbeitsrechtliche Regelungen für ausländische Studierende und Promovierende sowie entsprechende Beratungsangebote. Das Ausländerrecht und Aufenthaltsregelungen müssen an die Bedürfnisse der Hochschulen angepasst werden.

Die internationale Mobilität auch der inländischen Promovierenden muss gezielt gefördert werden. Binationale Promotionsabschlüsse sind zu ermöglichen, dazu sind die entsprechenden Regelungen anzugleichen. Internationale Erfahrungen und Kooperationen müssen auf allen Ebenen erleichtert und gefördert werden.

Gleiche Karrierechancen für Frauen

Viele Bereiche der Wissenschaft sind nach wie vor stark von Männern dominiert. Gerade in den hochdotierten und einflussreichen Positionen bleibt das krasse Missverhältnis zwischen den Geschlechtern bestehen. Die GEW fordert deswegen, dass der Anteil von Frauen und Männern, die promovieren, in allen Fachrichtungen ihrem jeweiligen Anteil an den Studienabschlüssen entsprechen soll. Dieses Ziel muss Evaluationskriterium sein und Inhalt von Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fachbereichen wie auch ggf. Ministerien und Hochschulen werden.

Finanzielle Absicherung – Stellen statt Stipendien

Mit der Promotion leisten die Promovierenden wichtige wissenschaftliche Arbeit, die angemessen bezahlt werden muss. Die Promovierenden haben einen Anspruch auf Planungssicherheit. Sie müssen für die Phase der Promotion finanziell abgesichert sein und die Möglichkeit haben, als Beitragszahlende den Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen erwerben zu können. Attraktive Promotionsstellen verhindern zudem die Abwanderung hochbegabter WissenschaftlerInnen in alternative Beschäftigungsverhältnisse und sind, wie sich bereits in vielen Fächern zeigt, im internationalen Wettbewerb um den wissenschaftlichen Nachwuchs unerlässlich. Die GEW fordert entsprechend dem Vorbild der skandinavischen Länder für alle Promovierende auf mindestens vier Jahre befristete Qualifikationsstellen. 75% der Arbeitszeit dienen dabei vertraglich zugesichert der Arbeit an der Promotion, 25% umfassen promotionsbefördernde Tätigkeiten in Lehre, Forschung oder Instituts- und Gremienarbeit.

Transparenz und verlässliche Statistiken

Die Berichte des Wissenschaftsrats und andere Institutionen zur Promotionsphase zeigen den Mangel an präzisen Daten und Fakten. Statistische Grundlagen wie den jährlichen Survey of Earned Doctorates (SED) in den USA, der u.a. die Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Disziplinen, die soziale Zusammensetzung, die Finanzierungsgrundlagen und nicht zuletzt den Anteil ausländischer Promovierender erhebt, gibt es hierzulande leider nicht. So bleiben nicht nur die

absoluten Zahlen sondern auch die bisherigen volks- und betriebswirtschaftlichen Kosten der Promotionsphase in Deutschland im Dunklen. Jede Schätzung bzw. Hochrechnung über die bei einer Reform entstehenden Kosten sind auf dieser Grundlage von vornherein zweifelhaft und wenig seriös. Die GEW fordert deswegen den Bund und die Länder auf, die gesetzlichen Grundlagen für Hochschulstatistiken zu überarbeiten und spezifische Untersuchungen zu den Kosten der Promotion und den Lebensbedingungen der Promovierenden zu initiieren und zu finanzieren.

Promotionszeiten

Bei der Neuordnung der Promotionsphase darf der Übergang zwischen Studium und Promotion nicht aus dem Blick geraten. Wer die Promotionsdauer senken will, muss die Zwischenphasen erfassen, in der Themenfindung und die Klärung der Finanzierung stattfinden. Neben einer besseren Betreuung sollte diese kritische Übergangsphase durch kurzfristige Stipendien abgedeckt werden.

Die Dauer einer Promotionsphase läßt sich angesichts der sehr verschiedenen Wege zur Promotion in Deutschland nicht allgemeingültig bemessen. Bei gesetzlichen Befristungsregelungen sollen daher nur Zeiten im Rahmen von solchen Beschäftigungsverhältnissen herangezogen werden, die explizit der Promotion dienen.

Die Verkürzung von Promotionszeiten wird nicht durch formale Regelzwänge, sondern durch Verbesserungen der Promotionsbedingungen erreicht.