

Promovieren mit Perspektive – Ein Handbuch von DoktorandInnen für DoktorandInnen.

Zum Anliegen des Handbuchs

Franziska Günauer, Anne K. Krüger, Johannes Moes und Torsten Steidten

Promovieren ist ein hartes Stück Arbeit. Dies wird allen Beteiligten im Laufe der Promotionsphase klar. Es gibt Schwierigkeiten und Anstrengungen, die unabänderlich zu dieser Qualifikation dazugehören: das Ringen um Erkenntnis, Probleme der Forschungspraxis, Unsicherheiten beim Betreten von wissenschaftlichem Terrain, das „noch von keinem Menschen betreten wurde“, und die oft qualvolle Einsicht, dass sich in der unter Mühsal geschriebenen Dissertation nur wenige der gewonnenen Erkenntnisse unverändert wiederfinden. Das können wir nicht ändern, sondern Promotionsinteressierte nur schonend darauf vorbereiten. Aber wir als Promovierende erleben auch viele Schwierigkeiten, die sich nicht notwendig aus der Promotion selbst ergeben, sondern aus schlechten Rahmenbedingungen, veralteten Strukturen und übereilten Reformen an deutschen Hochschulen und bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung.

Mit diesem Handbuch wollen wir nicht nur bestehende Missstände, sondern auch Möglichkeiten aufzeigen, diesen abzuhelpfen: Hierbei konzentrieren wir uns zum einen auf Informationen, die die hochschulpolitischen Perspektiven und Reformtendenzen aufgreifen und beurteilen helfen. Zum anderen verfolgen wir das Ziel, ganz konkret Hilfen für die verschiedenen Entscheidungen und Probleme zu geben, die vor, während und nach einer Promotion auftauchen können. In dieser Einleitung trennen wir diese beiden Anliegen zunächst voneinander, indem wir erstens ganz allgemein die gegenwärtige Promotionsituation in Deutschland anhand von bekannten Statistiken und internationalen Vergleichen verdeutlichen (Abschnitt 1). Danach stellen wir unsere Positionen für notwendige Reformen der Promotionsphase und unser Verständnis von Promovierenden dar (Abschnitte 2 und 3), um im vierten Teil die Möglichkeiten, die dieses Handbuch für die eigene Promotion bietet, darzulegen.

1 Allgemeines zum Promovieren in Deutschland

1.1 Statistische Zahlen

Wenn man Promovierende beraten will, wie es das Anliegen dieses Buches ist, oder wenn man die Promotionsphase reformieren will, wie es

das Anliegen nicht nur der GEW, sondern seit mehr als zwanzig Jahren Anliegen der meisten hochschulpolitischen Akteure ist – dann braucht man breites und gesichertes Wissen über den Status quo von Promovierenden und der Promotion. Die Studien zum Promovieren in Deutschland sind allerdings bislang dünn gesät (vgl. Kasten). Es gibt Statistiken über die abgeschlossenen Promotionen; und in einzelnen Befragungen von Promovierten oder auch Promovierenden werden teilweise Aussagen über die Dauer, Erfolgsquote und die Betreuungssituation der Promovierenden abgefragt. Der Wissensstand ist aber lückenhaft, und breite und gesicherte Erkenntnisse kann die Beforschung des wissenschaftlichen Nachwuchses bisher nicht aufweisen. Dies hat auch die Politik erkannt, und so haben Bund und Länder einen „Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ in Auftrag gegeben, der im Jahr 2008 fertiggestellt wurde und einen ersten Überblick über Erkenntnisse und Probleme zur Promotion gab (BuWiN 2008). Für den zweiten Bericht, der im Jahr 2013 fertiggestellt wird, wurde die Postdoc-Phase ins Zentrum gestellt, aber auch andere spezielle Themen fokussiert. Es besteht also die Hoffnung, dass ein regelmäßiger Bundesbericht hier Wissenslücken schließt und damit hilft, Anstöße für eine Reform des deutschen Wissenschaftssystems zu geben. Außerdem werden mehr und mehr Projekte zur Erforschung unterschiedlicher Aspekte der Nachwuchsförderung finanziert, ab 2012 auch in einem eigenen Bundesprogramm. Auch das Statistische Bundesamt hat sich 2012 mit einer eigenen Studie im Themenfeld platziert (vgl. Kasten).

Trotz aller vergangenen und noch mehr kommenden Studien gilt: Ohne einen eigenen und klaren Status für Promovierende wird es keine verlässlichen Zahlen geben. Wie viele Promovierende es überhaupt in Deutschland gibt (und damit: wie viele potenzielle LeserInnen dieses Buches), bleibt bislang ein Geheimnis des Bildungssystems. Die Zahl der gegenwärtig Promovierenden kann nur geschätzt werden, wobei bei einer gleichbleibenden Anzahl von Promotionen die geschätzte Zahl der Promovierenden von Mal zu Mal zunimmt.¹ Kaum eine Universität kann eine genaue Zahl ihrer Promovierenden angeben. Die deutschen Universitäten können bzw. dürfen es sich weiterhin leisten, einen relevant großen Teil

1 Der Wissenschaftsrat (2002, S. 7) schreibt: „Über die Anzahl der Promovierenden in Deutschland sind nur grobe Schätzungen möglich, sie dürfte im hohen fünfstelligen Bereich liegen.“ Im deutschen Bericht für die Bologna-Folgekonferenz in Bergen heißt es dann: „Around 100,000 students are currently studying at doctoral level“ (BMBF/KMK 2004, S. 11). Aufgrund seiner Hochrechnung kommt das Statistische Bundesamt 2012 auf die Zahl von 200.400 Promovierenden.

ihrer Mitglieder schlicht zu ignorieren, was diese Basisinformation angeht. An der Universität Heidelberg machten 2010 die Promotionen fast ein Viertel aller Abschlüsse der Universität aus (eigene Berechnung auf Basis vom Statistischen Bundesamt: Prüfungen 2010) – aber über die Zahl ihrer Promovierenden fehlt auch hier eine verlässliche Information. Nicht nur die GEW, sondern auch der Wissenschaftsrat findet diesen Zustand unbefriedigend und fordert von den Universitäten Änderung (WR 2011).

Immerhin wird die Zahl der jährlich abgelegten Promotionen vom Bundesamt für Statistik erfasst. Diese machen einen Anteil von über 10 Prozent der jährlich an Hochschulen abgelegten Prüfungen aus; sie werden aufgeschlüsselt nach Fächern, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter.² Diese Zahlen sind wichtig, um sich zu vergegenwärtigen, welchen Stellenwert die Promotion in Deutschland hat. Die absolute Zahl der Promotionen hat sich in Deutschland zwischen 1980 und 2000 von 12.000 auf 25.000 mehr als verdoppelt; 2000 bis 2010 hat sie sich auf diesem Niveau eingependelt. Mit der absoluten Zahl dürfte Deutschland eine europäische Spitzenposition einnehmen, auch wenn sich die Abschlusszahlen in diesem Zeitraum in vielen Ländern verdoppelt haben. Auch relativ zur Bevölkerung liegt Deutschland im oberen Feld der OECD-Länder (OECD 2011): Hierzulande besitzen 2,5 Prozent eines Altersjahrgangs den Dokortitel, im Vergleich zu einem OECD-Durchschnitt von 1,5 Prozent. Höher ist dieser Wert nur in der Schweiz (3,4 Prozent), in Schweden (3,0 Prozent) und in Portugal (2,7 Prozent). Die USA beispielsweise liegen mit etwa 40.000 Promotionen im Jahr beim Anteil eines Jahrgangs mit 1,6 Prozent nur wenig über dem OECD-Durchschnitt.

2 Vgl. Statistisches Bundesamt: Prüfungen 2010. Die Prüfungsstatistik wird vom Statistischen Bundesamt seit 2003 online frei zugänglich gemacht, alle weiter gehenden Angaben sind eigene Berechnungen auf dieser Basis, wenn nicht anders angegeben.

Gender Mainstreaming

Seit einigen Jahren ist das Konzept von Gender Mainstreaming als geschlechterpolitische Strategie in aller Munde, so auch in Hochschulzusammenhängen. „Gender“ bezeichnet im Englischen die Geschlechtsidentität oder -rolle im Gegensatz zu einem biologisch definierten „sex“. „Mainstreaming“ bedeutet wörtlich so etwas wie „in den Hauptstrom („mainstream“) einordnen“. Zusammen bedeutet dies, dass „gender“ als Kategorie überall mitgedacht werden soll. Gender Mainstreaming stellt ein Politikkonzept dar, dessen Ziel es ist, eine Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen durchzusetzen. Die Sichtweise auf die Situation und Interessen der Geschlechter soll z. B. bei Entscheidungen und bei der Darstellung von politischen und sozialen Sachverhalten (wie Statistiken) integriert werden. Gender Mainstreaming bedeutet weiterhin Aufmerksamkeit dafür, wie sich bestimmte, besonders politische Entscheidungen auf die Geschlechter unterschiedlich bzw. diskriminierend auswirken. Oft ist eine geschlechterdifferenzierte Analyse des Status quo, zum Beispiel eine regelmäßige Statistik über die Promotionsneigung von Frauen und Männern in den einzelnen Fächern, ein erster Schritt zur Verbesserung.

Ein Beispiel für Gender Mainstreaming als Politikansatz ist z. B. die Regelung, dass Eltern bei Inanspruchnahme von Elternzeit nicht benachteiligt werden, egal ob es sich um Väter oder Mütter handelt, wie etwa in der Frage eines „Elternjahrs“ für StipendiatInnen der Promotionsförderwerke. Die Förderrichtlinien des Bundesforschungsministeriums hatten hier jahrelang Väter benachteiligt; diese sind nunmehr formal gleichberechtigt, und es hängt von der Förderpraxis der einzelnen Förderwerke ab, ob sie Männer und Frauen gleichbehandeln. Auch die Forderung nach Unisex-Tarifen bei privaten Kranken- und Rentenversicherungen – also gleiche Kosten bei den Tarifen für Frauen und Männer, egal ob eine Gruppe häufiger Autos kaputt fährt oder Kinder bekommt – gehört zu den praktischen Beispielen des Gender Mainstreamings, und hat dazu geführt, dass der europäische Gerichtshof diese Praxis zum Ende 2012 verboten hat. Allerdings bedeutet das nicht, dass Gender Mainstreaming als Konzept Frauenförderung ausschließt; diese wird im Gegenteil dort, wo Frauen benachteiligt werden, als immer noch notwendig erachtet. Ein weiteres Instrument des Gender Mainstreamings ist das Gender Budgeting, d. h. die Überprüfung eines öffentlichen Haushaltes daraufhin, wem welche Gelder zukommen. In der Wissenschaft würden also die Haushalte von Hochschulen oder auch der öffentlichen Förderorganisationen daraufhin untersucht, ob bestimmte Ausgaben oder (Förder-)Töpfe von der Struktur her vornehmlich Männern oder Frauen oder beiden Geschlechtern zukommen. Wichtig ist

ebenfalls, dass Gender Mainstreaming als „Top-down-Prozess“ konzipiert ist, also die Entscheidungs- und Umsetzungsstrukturen von den obersten Ebenen nach unten hin durchgesetzt werden sollen. Letzteres ist auch ein Kritikpunkt an Gender Mainstreaming. Kritik besteht daran, dass „von oben“ definiert wird, wie die Bedürfnisse und Lebenslagen von Männern und Frauen seien sollen. Fraglich ist ferner, ob die zumeist männlichen Personen in den Führungsgremien die nötige Weitsicht und das Interesse entwickeln können, um Veränderungen durchzusetzen. Weitere Kritik des Ansatzes bezieht sich darauf, dass Gender Mainstreaming die Geschichte und Diskussionen der Frauenbewegung ignoriert, besonders die Herkunft aus den sozialen Bewegungen und den damit verbundenen Anspruch an eine gesamtgesellschaftliche Emanzipation. Denn die die Geschlechterverhältnisse bedingenden gesellschaftlichen, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen werden durch die Politik des Gender Mainstreamings nicht infrage gestellt. So wird beispielsweise zunehmend Frauenförderung nicht mit dem Ziel von Gerechtigkeit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen begründet, sondern mit Verweis auf den Verlust der Arbeitskraft von Frauen und ihrer guten Ausbildung gerechtfertigt. Im Bereich Hochschule und Forschung findet sich dies ebenfalls, wenn über die „ungenutzten Leistungspotenziale von Frauen“ geredet wird, die im Rennen um das „Kapital der Köpfe“ nutzbar gemacht werden sollen. Wenn dabei auch vermeintlich ausgeprägtere soziale Kompetenzen von Frauen in die Argumentation mit einfließen, fördert das Geschlechtergerechtigkeit nicht, sondern zementiert gesellschaftlich tradierte Geschlechterrollen.

Aus dieser Kritik kann man für die politische Praxis die Forderung nach einer kritischen und reflektierten Aneignung des Gender-Mainstreaming-Konzepts ableiten. Prinzipiell ist die Idee, Geschlecht in allen Bereichen des Denkens und Handelns mit einzubeziehen, sinnvoll, bei der konkreten Umsetzung muss geprüft werden, inwiefern die Strategie hilft, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen und bestehende Verhältnisse zu ändern. Gender Mainstreaming bietet die Chance, das Geschlechterverhältnis auf einer breiteren gesellschaftlichen Ebene zu diskutieren, da es die Perspektiven und Lebensrealitäten von beiden Geschlechtern mit einbezieht.

Andrea Adams

Literatur und Links

Gender Mainstreaming. In: Historisch-kritisches Wörterbuch des Feminismus (2003), Band 1, Hamburg, S. 395–401

Genderkompetenzzentrum zum Thema Gender Mainstreaming: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming> (22.4.2012)

Liebig, Brigitte/Meyerhofer, Ursula/Rosenkranz-Fallegger, Edith (2009): Handbuch Gender-Kompetenz: Ein Praxisleitfaden für(Fach-)Hochschulen. Zürich.

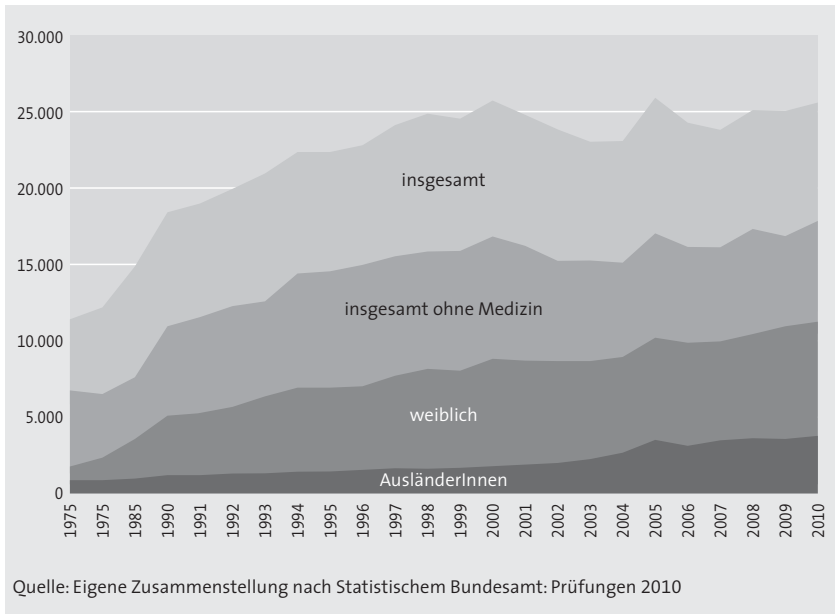


Abbildung 1: Promotionen in Deutschland 1975–2010

Ein Blick auf den Anteil von Frauen an den Promovierten zeigt die Notwendigkeit, die Abschlüsse immer differenziert nach Fächern zu betrachten (→ Promotion und Geschlechterverhältnis): Insgesamt liegt der Frauenanteil an den Promotionen nach konsequentem Wachstum bei 44,1 Prozent (2010, gegenüber knapp 20 Prozent 1980; ohne Medizin nur 38 Prozent 2010 zu 14 Prozent 1980). Dies aber ist ein Durchschnittswert von sehr unterschiedlichen Anteilen in den einzelnen Disziplinen: Er reicht von einer Mehrheit der weiblichen Promotionen in Medizin, Kunst- und Kulturwissenschaften über ein gutes Drittel in Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften wie auch in Mathematik und den Naturwissenschaften bis hinunter zu 15 Prozent in den Ingenieurwissenschaften (vgl. auch die tabellarische Übersicht im Beitrag Promotion und Geschlechterverhältnis). Eindeutig bedarf es noch großer Anstrengungen in einigen Fächerkulturen; international liegt Deutschland mit diesen im Hintertreffen (Kupfer/Moes 2004).

Auch in Bezug auf die Internationalisierung hat Deutschland im Ländervergleich Nachholbedarf, zumindest was den Anteil der aus-

ländischen AbsolventInnen angeht: Zwischen 1980 und 2000 lag dieser immer unter 8 Prozent – ähnlich niedrig war dieser Anteil im Vergleich mit elf europäischen Ländern und den USA nur in skandinavischen Ländern oder Polen (Kupfer/Moes 2004). Immerhin hat sich dieser Wert in Deutschland in den letzten zehn Jahren auf 15 Prozent verdoppelt.

Schaut man auf die Fächerverteilung, machen die medizinischen Fächer immerhin noch ein knappes Drittel der Promotionen mit um 8.000 Abschlüssen pro Jahr aus, auch wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl langsam sinkt (von 46 Prozent im Jahr 1980 auf 30 Prozent in 2010). Im Jahr 2010 hat die Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften zum ersten Mal die Medizin überflügelt (31 Prozent), mit kleineren Anteilen folgen die rechts-, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fächer (14 Prozent) sowie Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften (12 Prozent) und Ingenieurwissenschaften (10 Prozent, vgl. Abbildung 2). Für uns heißt das, dass bei allen Aussagen über die Promotion in Deutschland die zum Teil sehr verschiedenen „Promotionskulturen“ der Fächer berücksichtigt werden müssen. Die Bedingungen in der Medizin, in der die Promotion bereits während des Studiums erworben werden kann, sind so verschieden, dass wir sie im Folgenden nicht berücksichtigen (→ Kasten zur Promotion in der Medizin), aber auch die gravierenden Unterschiede zwischen den Natur- bzw. Ingenieurwissenschaften und den Geistes- und Sozialwissenschaften sind zu beachten. Während in den „Laborwissenschaften“ die Promotion tendenziell eingebettet in inhaltliche und soziale (d. h. auch: hierarchisch organisierte) Forschungszusammenhänge geschieht, werden in den Geistes- und Sozialwissenschaften die Promotions-themen häufig individuell gewählt und bearbeitet. Dies hat auch Folgen für die vorherrschenden Wege zur Promotion: In den Geistes- und Sozialwissenschaften ist nach allem, was aus den wenigen Studien (siehe Kasten) bekannt ist, die Promotionsdauer höher als in der Mathematik und den Naturwissenschaften (nicht aber als in den Ingenieurwissenschaften). Denn die Promotionsphase ist hier regelmäßig schlechter strukturiert und materiell abgesichert und vielfach verbunden mit einem Bündel „promotionsferner“ Tätigkeiten.

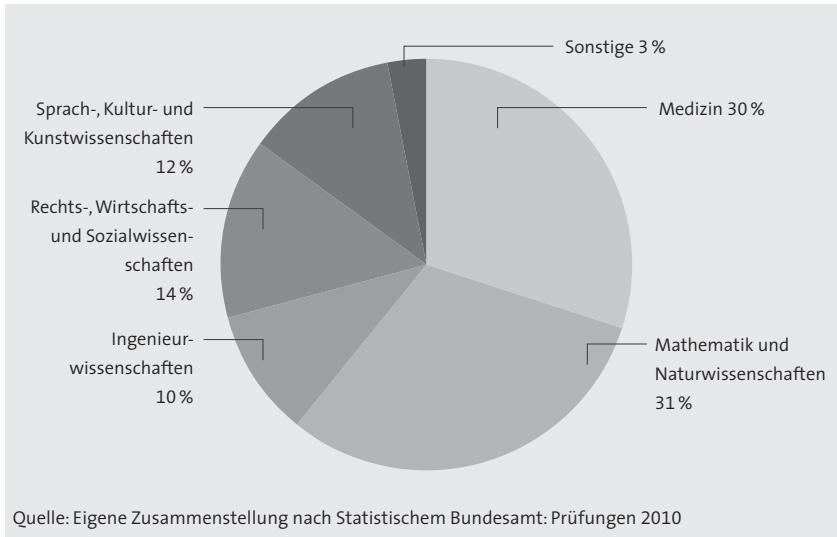


Abbildung 2: Fächerverteilung Promotionen 2010

Die Promotion ist in den einzelnen Fächern sehr unterschiedlich verbreitet. In manchen Fächern ist es ganz „normal“, nach Abschluss des Studiums zu promovieren; in anderen Fächern ist eine Promotion die Ausnahme. Nicht nur in der Medizin, wo der Doktorgrad oft für den Regelabschluss gehalten wird, sondern stärker noch z. B. in der Chemie ist der Anteil der AbsolventInnen des berufsqualifizierenden Examens (Diplom, Staatsexamen, Magister, mittlerweile Master, selten Bachelor), die danach einen Dokortitel erwerben, sehr hoch. Diese „Promotionsintensität“³ fällt auch innerhalb der Fächergruppen sehr verschieden aus. Sie ist in der Biologie dreimal so hoch wie in Mathematik oder in der Rechtswissenschaft doppelt so hoch wie in der Wirtschaftswissenschaft (vgl. Tabelle 1). Wichtig ist zu

3 Mittlerweile kursieren nicht nur unterschiedliche Begriffe wie Promotionsquote, Promotionsneigung oder Promotionsintensität für eine Maßzahl, sondern auch deren Berechnung variiert. Wir setzen den Mittelwert der Promotionen 2008–2010 in Relation zu den Abschlüssen 2003–2005 („universitäre Abschlüsse“ plus Lehramt plus Masterabschlüsse, ohne Bachelor und Fachhochschulabschlüsse) und differenzieren anders als andere Berechnungen die Absolventenjahrgänge nicht extra für die Promotionsintensität in Medizin. Wir übernehmen die Angaben und die Definition des Wissenschaftsrates (2002), der die Zahl der Promotionen eines Prüfungsjahres zu den Studienabschlüssen drei Jahre vorher in Beziehung setzt, dort aber einen Mittelwert bildet und die Lehramtsprüfungen aus Primar- und Sekundarstufe 1 abzieht. In anderen Quellen wird die Zahl der Promotionen relativ zur Anzahl der ProfessorInnen berechnet.

bemerken, dass die Promotionsintensität dabei bei Frauen und Männern sehr verschieden ausfällt oder noch deutlicher: dass sie bei Männern stets höher liegt als bei Frauen, also teilweise den männlichen Überhang in den technischen Fächern noch verstärkt, teilweise ihren geringen Anteil unter den AbsolventInnen, z. B. in den Kulturwissenschaften, wieder ausgleicht (→ Promotion und Geschlechterverhältnis).

Fach(gruppe)	Promotionen absolute Zahl 2010 (1980)	Anteil an Promotionen gesamt in Prozent 2010 (1980)	Frauenanteil 2010 (1980) in Prozent	Promotionsintensität 2009 (weiblich) in Prozent	Durchschnittsalter 2010 (2000)
Humanmedizin	6.267 (5.387)	28 (44)	56 (26)	70 (71)	31,9 (32,0)
Veterinärmedizin	481 (293)	2 (2)	78 (37)	53 (51)	31,5 (31,4)
Mathematik und Naturwiss.	8.092 (2.739)	31 (22)	39 (12)	37 (31)	31,4 (31,8)
Mathematik	519 (184)	2 (2)	25 (5)	15 (7)	31,0 (31,5)
Chemie	1.841 (1.162)	7 (10)	41 (9)	84 (75)	30,8 (31,0)
Biologie	2.607 (466)	10 (4)	47 (30)	56 (50)	31,4 (32,5)
Ingenieurwiss.	2.561 (997)	10 (8)	15 (1)	19 (13)	33,5 (33,6)
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	538 (331)	2 (3)	49 (21)	21 (16)	34,0 (34,4)
Sportwiss.	115 (10)	0 (1)	43 (30)	4 (3)	36,2 (35,4)
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	3.534 (1.232)	14 (10)	37 (10)	11 (8)	33,2 (32,7)
Politik- und Sozialwiss.	536 (258)	2 (2)	46 (20)	12 (10)	–
Wirtschaftswiss.	1.279 (492)	5 (4)	31 (7)	8 (6)	32,9 (32,6)
Rechtswiss.	1.506 (457)	6 (4)	38 (7)	16 (12)	32,2 (31,8)
Sprach- und Kulturwissenschaften	2.760 (1.079)	11 (30)	55 (27)	8 (6)	36,5 (36,1)
Geschichte	433 (161)	2 (1)	41 (23)	18 (15)	37,0 (35,6)
Kunst, Kunstwiss.	261 (102)	1 (27)	66 (39)	4 (3)	37,9 (36,5)
Insgesamt ohne Medizin	17.861 (6.541)	70 (54)	39 (14)	15 (11)	33,1 (33,0)
Insgesamt	25.629 (12.221)	100 (100)	44 (20)	20 (16)	32,7 (32,7)
USA	49.562 (31.019)	–	47 (ca. 29)	–	32,2 (Median)

Quellen: Statistisches Bundesamt 2011, eigene Berechnungen; Promotionsintensität berechnet als Mittelwert der Promotionen 2008–2010 pro Mittelwert der universitären Abschlüsse inkl. Lehramt plus Masterabschlüsse 2003–05; USA: Zahlen für 2009 nach NSF 2010 und Nerad 2002

Tabelle 1: Promotionen 2003 (1980) nach Fächern, Geschlechterverteilung, Intensität

Obwohl von den Prüfungsämtern das Durchschnittsalter bei Abschluss der Promotion erfasst wird, gibt es keine genauen Angaben über die Dauer von Promotionen. Man behilft sich also mit dem Alter, um Behauptungen zur Dauer aufzustellen. Das durchschnittliche Alter zum Abschluss der Promotion, welches von der amtlichen Prüfungsstatistik kontinuierlich erfasst wird, lag im Jahr 2010 bei 32,7 Jahren; es ist – anders als in hochschulpolitischen Befürchtungen oft geäußert – in den letzten zehn Jahren gleich geblieben, nachdem es davor kontinuierlich gestiegen war. Leicht gestiegen ist es in den Geisteswissenschaften; dagegen ist es in den meisten Naturwissenschaften leicht gesunken. Abgesehen von den deutlichen Fächerunterschieden, die auch im internationalen Vergleich ähnlich ausfallen⁴, muss natürlich berücksichtigt werden, dass schon ein paar Promotionen von SeniorInnen diesen Durchschnitt deutlich erhöhen, sinnvoller wären also Angaben eines Altersmedians⁵. Dieser gibt das Alter an, unter dem die Hälfte aller Promovierten liegt. Er lag 2010 bei 31 Jahren, also knapp zwei Jahre unter dem Altersdurchschnitt (eigene Berechnung auf Basis Statistisches Bundesamt 2011). Trotzdem gilt, dass Zusammenhänge zwischen Alterswerten und Promotionsdauer nicht unmittelbar hergestellt werden können – sie können auch an einem geänderten Studierverhalten wie etwa früheren Studienabschlüssen oder einer Veränderung der Phase bis zum Einstieg in die Promotion liegen.

Die Dauer ist selbst bei abgeschlossenen Promotionen schwierig zu berechnen. Die Frage ist, welche Zeiten in die eigentliche „Bearbeitungszeit“ im engeren Sinne eingerechnet werden: Zählen Promotionsvorbereitung, die Suche nach Finanzierung, die in manchen Fächern sehr lang ist, oder die Phasen promotionsferner oder sogar promotionsfremder Tätigkeit bzw. explizite Unterbrechungen zur Promotionsdauer? Schließlich gibt es noch beim Abschluss der Promotion Zeiten, in denen auf die Gutachten und die Disputation bzw. das Rigorosum (→ Disputation oder Rigorosum?) gewartet wird. Inwieweit sollen solche institutionell sehr unterschiedlichen Wartezeiten zur Dauer dazugerechnet werden? Fest steht aus den wenigen vorhandenen Studien (vgl. Kasten zu empirischen Studien über Promovierende): Die Vorstellung einer dreijährigen Promotion, wie sie durch die hochschulpolitische Diskussion geistert und sich in der Vergabe von Stellen und Stipendien widerspiegelt, ist unter den

4 Vgl. Nerad 2002, S. 84 und Abb. 14 ff. Nerad hebt interessanterweise hervor, dass sich die Fächerunterschiede im Promotionsalter für die USA beim Altersvergleich bei der ersten Anstellung oder bis zur Festanstellung wieder aufheben.

5 Vgl. hierzu auch Wissenschaftsrat 2002, S. 9 f. und Tabelle 1.

gegenwärtigen Promotionsbedingungen in den allermeisten Fällen eine Fiktion.

Nahezu unerforscht ist der Anteil der abgebrochenen Promotionen: Erfasst werden in der Statistik nur die abgeschlossenen Dissertationen, insofern wird mit der Promotionsintensität nur die erfolgreiche Promotion angegeben. Die bisherigen Erkenntnisse über Promotionsabbrüche differenzieren deutlich, die Frage spielt aber in der Forschung zunehmend eine Rolle (vgl. Kasten zum Abbruch im Beitrag Promotion als Prozess).

Empirische Studien über Promovierende – ein kurzer Überblick

Viele, ob ProfessorInnen, PolitikerInnen oder auch Promovierende, fühlen sich berufen, über die Promotionsphase in Deutschland Aussagen zu machen. Leider passiert dies allzu oft aus einer sehr eingeschränkten subjektiven Erfahrung heraus und ohne nähere Kenntnis des Status quo. Dass die Diskussion zur Promotionsreform in Deutschland wenig faktengeleitet ist, kann auf die fehlende empirische Basis zurückgeführt werden. Die Zahl der gehaltvollen Studien, die einen Überblick über die Promotionslage geben, ist in Deutschland eher überschaubar. Von einer Gesamtbefragung, wie sie in den USA jährlich unter allen Promovierten des Jahrgangs angestellt wird (NSF 2010), sind wir weit entfernt. Die Prüfungsämter erheben nur die Zahl der abgeschlossenen Promotionen, differenziert nach Ort, Fach, Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit der AbsolventInnen. Diese Daten werden über die Statistischen Landesämter bzw. das Bundesamt gesammelt. Jedoch finden sich mittlerweile mehr und mehr empirische Daten und Studien zur Promotionsphase. Die oben erwähnte Aktivität des Bundes, sich für eine regelmäßige Berichterstattung (Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, BuWiN) starkzumachen und weitere Forschungen zum Thema zu initiieren, hat hier einiges bewirkt. Dementsprechend gibt es mittlerweile zunehmend Studien, die Aufschluss über die Promotion geben können.

In den 2000er-Jahren gab es einige hervorhebenswerte Befragungen von Promovierenden wie etwa die des Promovierendennetzwerks THESIS (2004) oder von bayrischen Promovierenden (Berning/Falk 2005), die Maßstäbe für die fehlende Beforschung von Promovierenden lieferten. Ähnlich gingen Befragungen an einzelnen Universitäten (Halle, Marburg, TU Berlin) vor. Sie hatten jedoch den Nachteil, die Antworten nicht konsequent aufgrund der vorhandenen demografischen Angaben hochgerechnet zu haben. Jede Befragung von Promovierenden leidet an dem oben beschriebenen Missstand, dass nicht klar ist, wie viele Promovierende es überhaupt gibt. Die zweistufige Befragung des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2012) beansprucht, dies methodisch berücksichtigt zu haben, und beschreibt auf Basis der Angaben von 8.700 Promovierenden wichtigste Merkmale

von insgesamt – nach seinen Berechnungen – 200.000 Promovierenden. Bei inhaltlichen Bewertungen der Promotion wird aber jede Befragung von Promovierenden sich die Frage stellen müssen, wie aussagekräftig die Antworten für den Gesamtverlauf der Promotion sind, die ja noch nicht abgeschlossen ist.

Daher sind Befragungen von bereits Promovierten eine wichtige Alternative. Sie können allerdings nicht den Promotionsabbruch berücksichtigen. Die Erhebung von Jürgen Enders und Lutz Bornmann aus dem Jahre 1999 mit 2.200 AbsolventInnen aus sechs Fächern gehört dabei immer noch nicht nur zu den ersten, sondern auch zu den fundiertesten Studien über Promovierte und hat zu einer ganzen Zahl an Veröffentlichungen geführt (zum zentralen Buch von 2001 vgl. die Darstellung in Promotion und Berufsperspektiven). Enders, der sich kontinuierlich mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs und den Berufsbedingungen in der Wissenschaft beschäftigt, hat 2009 mit Andrea Kottmann eine Nachfolgestudie veröffentlicht, die gleichzeitig die Arbeit der Graduiertenkollegs der DFG auswertet.

Einen Ausweg aus den jeweiligen Nachteilen von Promovierenden- und Promoviertenbefragungen sucht das nationale Promovierendenpanel ProFile des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ). Hier werden Promovierende in drei Wellen mehrfach befragt und liefern insofern Informationen über die Entwicklung ihrer Promotion und ihren beruflichen Verbleib. Zum Teil fallen Erkenntnisse über die Promotion auch bei wiederholten (HIS, vgl. Kerst/Schramm 2008) oder breit angelegten (INCHER, vgl. Flöther 2010) AbsolventInnenstudien an, die bisher aber nur nebenbei auf Fragen der Promotion eingegangen sind.

All diese Studien zeigen: Es gibt ein deutliches Interesse an Informationen über die Situation der Promovierenden und eine grobe Übereinstimmung der Ergebnisse. Aufgrund der unterschiedlichen Datenlagen und Erhebungsverfahren kann aber von einem fundierten und repräsentativen Gesamtbild keine Rede sein. Angesichts der zunehmenden europäischen Dimension der Wissenschaft und der Einbeziehung der Promotionsphase in den sogenannten „Bologna-Prozess“ (→Doktor Bologna) gibt es zudem ein gesteigertes Interesse an einem europäischen und sogar weltweiten Vergleich, zu dem die OECD einige Beiträge liefert. Es fehlt jedoch an länderübergreifenden Statistiken, auf deren Grundlage nicht nur die gegenwärtige Lage der Promovierenden erfasst werden kann, sondern auch fundierte Reformempfehlungen entwickelt und Reformprogramme über Ländergrenzen hinweg auf den Weg gebracht werden können.

Weitere Hinweise zu Studien auf: <http://promovieren.de.vu/empirie> (31.7.2012)

1.2 Internationale Dimensionen

Die Promotionssituation in Deutschland stellt im Vergleich mit anderen europäischen Ländern oder mit den USA keine Ausnahme dar (Kupfer/Moes 2004). Viele Charakterzüge finden sich hier wie dort, z. B. die Differenzen in der Ausstattung der Fächer, die Klagen über eine zu lange Promotionsdauer oder der Versuch, außeruniversitäre Arbeitsmärkte für Promovierte zu erschließen. Unterschiede gibt es nur in der Tendenz: Deutschland gehört zu den Ländern mit einer relativ hohen Zahl von Promotionen pro Jahrgang. Jedoch gibt es hierzulande weniger dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten im Forschungsbereich als bspw. in den USA (Kreckel 2008). So lässt sich auch die relativ hohe Abwanderung Promovierter in andere Länder oder in den außeruniversitären Arbeitsmarkt erklären.

Deutschland gehört zu den Ländern, in denen DoktorandInnen in der Mehrheit als Beschäftigte der Universität in Forschung und Lehre tätig sind (→ Finanzierung der Promotion). Die Anfertigung der Dissertation wird hierzulande traditionell von den Promovierenden in einem isolierten Zweierverhältnis ohne stärkere Strukturierung vorangetrieben. Damit unterscheidet sich dieses „kontinentaleuropäische“ Modell von der eher angloamerikanischen Tradition, in der die Promovierenden oft im Studierendenstatus verbleiben und in festen sozialen Lern- und Forschungszusammenhängen einer Graduate School promovieren (Bleiklie 2002). In Graduate Schools werden allerdings auch schon AbsolventInnen von BA-Studiengängen als „Graduates“ aufgenommen, welche dementsprechend von Alter und (Aus-)Bildungsstand weniger fortgeschritten sind als deutsche Promovierende. Die Unterschiede fallen aber oft innerhalb eines Landes zwischen den einzelnen Disziplinen und „Promotionskulturen“ stärker aus als zwischen zwei Ländern, weshalb bei Verallgemeinerungen stets Vorsicht geboten ist. Auch in Deutschland hat das Modell der „strukturierten Promotion“ für einen wachsenden Anteil der Promotionen an Bedeutung gewonnen. Nach allen Erkenntnissen bleibt diese Form der Promotion im Vergleich zu Promotionen in Beschäftigungsverhältnissen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen bislang aber deutlich in der Minderheit.

Bei den von unserer Projektgruppe 2003 in der Studie „Promovieren in Europa“ (Kupfer/Moes 2004) untersuchten Promotionsstrukturen stellte Deutschland insofern eine Ausnahme dar, als dass in vielen Ländern in den 1990er-Jahren strukturelle Reformen der Promotionsphase in Gang gesetzt worden sind. Viele Länder haben dort, wo es sie noch nicht gab,

eine am US-amerikanischen Vorbild orientierte Form der Graduate School eingeführt. Besonders die skandinavischen Länder oder auch die Niederlande haben dabei die Vorteile einer strukturierten Promotion mit den Vorzügen attraktiver Arbeitsbedingungen für die Promovierenden verbunden: In diesen Systemen ist – ähnlich wie in Deutschland – die Beschäftigung auf Stellen an Universität oder Forschungsinstituten die Regel für Promovierende. Allerdings werden dort die Promovierenden auch für die Arbeit an der Promotion angemessen bezahlt, während sich in Deutschland die Bezahlung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen eher an den „promotionsfremden“ Leistungen der MitarbeiterInnen in Forschung, Lehre und Administration orientiert. Zusätzliche Tätigkeiten in der Hochschule wie Lehre und Selbstverwaltung sind in den genannten Ländern tarifvertraglich geregelt und dürfen in der Regel maximal ein Viertel der Wochenarbeitszeit betragen. Eine Ausbeutung der Arbeitskraft Promovierender für die Aufrechterhaltung des Universitätsbetriebs, wie es in der deutschen Hochschullandschaft besonders im Zuge der zunehmenden Sparzwänge üblich ist, wird so zumindest erschwert.

Die europäische Dimension hat für die Promotionsphase in den letzten Jahren trotz fehlender übergreifender Reformen auch in Deutschland an Bedeutung gewonnen: Zum einen gibt es das Bestreben, einen Europäischen Forschungsraum, die „European Research Area“ (ERA), bis zum Jahr 2020 auszubauen, in dem die nationalen Forschungssysteme kooperieren und sich gegenseitig stärken. Besonders die Europäische Kommission hat sich in diesem Zusammenhang profiliert und die Situation und Interessen von NachwuchsforscherInnen (Early Stage Researchers) in diesem Prozess hervorgehoben. Zum anderen haben sich die europäischen Regierungschefs die Verwirklichung des „Europäischen Hochschulraums“ bzw. der „European Higher Education Area“ (EHEA) zum Ziel gesetzt, seit der Konferenz von Bologna im Jahr 1999 wird dieser Prozess auch Bologna-Prozess genannt. Mittlerweile (2012) sind hier 47 europäische Länder involviert. In Deutschland sind die Folgen des Bologna-Prozesses besonders in der Umstellung auf die Bachelor- und Masterstudienabschlüsse sichtbar. Andere Aspekte des Prozesses betreffen Evaluierungs- und Akkreditierungsmechanismen und, seit der Konferenz in Berlin 2003, auch die Promotionsphase. Unklar ist, ob die Europäisierung zu einer Angleichung der Promotion in den „Bologna-Ländern“ führen wird und wie diese aussehen könnte (→Doktor Bologna). Eine Vereinheitlichung auf einem Niveau von „Best Practices“ bei der sinnvollen Strukturierung der Promotionsphase und gleichzeitig einer vorbildlichen sozialen Absicherung der Promotion wäre zu wünschen, ist aber nicht

wahrscheinlich. Für Deutschland wäre eine Harmonisierung dann ein Rückschritt, wenn nach dem Vorbild der Promotion als „dritter Studienphase“ ein Abbau der Qualifikations- und Projektstellen erfolgen würde – dies würde insgesamt gravierende Änderungen im Wissenschaftssystem bewirken.

Europäisierung und Internationalisierung heißen aber auch, dass Promovierende stärker gefördert werden, um befristete Auslandsaufenthalte durchzuführen und internationale Kooperationen einzugehen (→ Internationalisierung für Promovierende und Promovieren in den Niederlanden). Langsam etablieren sich auch Modelle binationaler Abschlüsse der Promotion (→ Erfahrungsbericht Co-Tutelle de Thèse). Dennoch wollen solcherlei Möglichkeiten gut geplant und auf ihren Zweck durchdacht sein. Und schließlich bedeutet Internationalisierung immer auch die Herausforderung einer Öffnung des gerade in Deutschland in vielen Disziplinen noch sehr national geschlossen organisierten Wissenschaftssystems. Zu dieser Öffnung können gerade auch Promovierende beitragen. Der Austausch mit anderen Ländern kann hoffentlich auch hierzulande zu sinnvollen Reformen einzelner Aspekte der Promotionsphase führen – ob dies nun sinnvolle und angemessene Strukturierungsmaßnahmen betrifft oder Aspekte der sozialen Absicherung der Promotion.

1.3 Reformbemühungen in Deutschland

Dass die Promotionsphase in Deutschland reformbedürftig ist, darüber besteht seit längerem Konsens unter den hochschulpolitischen AkteurenInnen. Das seit Jahrzehnten etablierte Modell verträgt nicht einfach eine Verdopplung der Zahlen wie bei den Promotionen zwischen 1980 und 2000 in einer sich insgesamt rasch ändernden Hochschullandschaft. Die häufig als „Lehrlingsmodell“ charakterisierte enge und wenig strukturierte Verbindung von PromovendIn und „Doktorvater“ oder (weniger häufig) „Doktormutter“ erscheint vielen AkteurInnen im Lichte sich wandelnder Produktionsbedingungen wissenschaftlichen Wissens nicht mehr zeitgemäß. Sogar über die allgemeine Richtung dieser Reform herrscht wenig Streit, es geht um eine besser und transparenter „strukturierte“ Promotion und eigene Institutionen, um diese zu sichern. Umso verwunderlicher ist das Beharrungsvermögen mancher Universitäten. Sie haben mit dem Promotionsrecht das exklusive Recht, also die alleinige Verfügung darüber, wer in Zukunft die Richtung der Wissenschaft bestimmen wird; mancher „Ordinarius“ redet auch gerne lateinisch vom „Proprium“ (dem „Eigenen“) der Universitäten. Warum werden anerkannte Strukturschwächen dann nicht

behothen? In vielen europäischen Ländern kam es in den 1990er-Jahren zu einer strukturellen Reform der Promotionsphase, in Deutschland gibt es vielerorts trotz vielfältiger Anstrengungen in den letzten Jahren noch einigen Nachholbedarf.

Einen Reformanfang und wichtige Erfahrungen hat es mit der Etablierung der „Graduiertenkollegs“ durch die DFG seit Anfang der 1990er gegeben (→ Promovieren in Kollegs und Zentren). Graduiertenkollegs verfolgen ein fokussiertes Forschungsprogramm. Durch die Graduiertenkollegs wurden Erfahrungen mit einer stärker „strukturierten“ Promotion gewonnen, die Kollegs bieten einen thematischen und sozialen Zusammenhang, nicht nur für die PromovendInnen, sondern auch für eine gewisse Teamarbeit (und sozialen Druck) zwischen den betreuenden ProfessorInnen. Die Graduiertenkollegs haben mittlerweile eine ernst zu nehmende Masse gewonnen. Am Vorbild der DFG-Graduiertenkollegs sind viele Projekte ausgerichtet, sei es in den einzelnen Ländern oder von einigen Begabtenförderungswerken. Damit lässt sich die Kollegstruktur aber nicht sehr viel breiter ausbauen, zumal sie mittlerweile auch an ihre strukturellen Grenzen gestoßen ist. Graduiertenkollegs sind nicht auf Dauer eingerichtet und integrieren von der Idee her nur einen kleinen Kreis von Promovierenden und Lehrenden. Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die die Hauptmasse der Promovierenden bilden, sind nur in Ausnahmefällen, aber nicht systematisch integriert.

Konsequent schlugen der Wissenschaftsrat (2002) und auch die Hochschulrektorenkonferenz (2003) die Einrichtung einer Dachstruktur für Promotionskollegs an den Universitäten vor, die als „Graduiertenzentren“ oder „Zentren für Doktorandenstudien“ bezeichnet wird. Über diese sollen die thematisch oder sozial nicht eingebundenen Promovierenden integriert werden. Solch eine Institution müsste anders als die Kollegs auch auf Dauer gestellt werden und sowohl Serviceleistungen (Beratung, Auswahlverfahren, Angebote zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Aufbau weiterer Kollegs, Budgetverantwortung) als auch die Interessenvertretung anbieten oder bereits vorhandene Angebote systematisieren und öffentlich machen.

Anstelle einer flächendeckenden Reform gibt es seit ein paar Jahren in vielen Projekten einer besser strukturierten Promotion neue institutionelle Formen wie „Graduiertenzentren“, „Graduate Schools“ oder auch „Promotionsstudiengänge“, wobei die einzelnen Begriffe zum Teil unterschiedlich benutzt werden. Der Begriff „Graduate School“ stammt dabei aus dem anglo-amerikanischen Raum und bezeichnet dort einfach Bildungseinrichtungen,

die akademische Titel an Personen vergeben, die zuvor bereits einen ersten Hochschulabschluss erworben haben. Ein Teil der strukturierten Promotionsprogramme wird durch Förderprojekte wie das Programm „International Promovieren in Deutschland“ (IPID, getragen vom DAAD) (ko-) finanziert. Teilweise gibt es auf „Elitenbildung“ oder „Exzellenzförderung“ ausgerichtete Projekte einzelner Bundesländer, partiell auch eigene Initiativen einzelner Universitäten oder Forschungsinstitutionen (→ Promovieren in Kollegs und Zentren).

Im Juni 2005 ist die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder auf den Weg gebracht worden, in deren Rahmen Graduiertenschulen eine von drei Förderlinien darstellen. Sie sollen die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Profilierung der Forschung verbinden und verbessern und so für die Universität und die beteiligten Fächer einen wissenschaftlichen und strukturellen Mehrwert erbringen. In zwei Runden wurden 2006 und 2007 insgesamt 39 Graduiertenschulen für die Förderung ausgewählt, die für fünf Jahre gefördert wurden. 2012 fiel die Entscheidung in der zweiten Ausschreibungsphase. Ab November 2012 werden 45 Graduiertenschulen wiederum für fünf Jahre gefördert. Wie es nach Ende der Initiative mit den geförderten Einrichtungen weitergeht ist offen. Darüber hinaus wird der Begriff „Graduate School“ sehr unterschiedlich benutzt.

Die Praxis einiger der strukturierten Promotionsprogramme erscheint problematisch, gewisse Verschulungstendenzen lassen um die Qualität bzw. um eine Arbeitsüberlastung durch weitere promotionsferne Tätigkeiten fürchten. Außerdem ist die „Eliteorientierung“ mit dem Ziel einer bloßen Effektivierung der Qualifikationsphase im Zuge des Strebens nach Exzellenz und im Sinne internationaler Wettbewerbsfähigkeit recht diskussionswürdig. Das Hauptproblem dieser Ansätze aber dürfte darin bestehen, dass sie bisher nicht zu einer tatsächlichen Strukturreform führen und nicht die nötige Breite und Dauer entwickeln, die für eine nachhaltige institutionelle und kulturelle Reform vonnöten wäre. Zudem hat die Föderalismusreform von 2006 länderübergreifende Reformen der Promotionsphase nahezu unmöglich gemacht.

Eine Fortführung und Verstetigung der Reformbemühungen ist aber unabdingbar, wenn es zu dauerhaften Veränderungen im Interesse der Promovierenden kommen soll. Deshalb haben wir die mit der Strukturierung verbundenen Fragen als in der GEW zusammengeschlossene DoktorandInnen diskutiert und stellen unsere Vorstellungen von guten Promotionsbedingungen hier zur Diskussion (siehe auch GEW 2010, S. 20 ff.).

2 Notwendige Reformen für Promotionen mit Perspektive

Die Struktur der Promotion in Deutschland ist unter den veränderten Rahmenbedingungen reformbedürftig: Dies ist allgemein erkannt worden, und Reformen liegen auch im Interesse der Promovierenden. Die Richtung der vielerorts begonnenen Reformen ist klar: Die Promotion entwickelt sich hin zu einer stärkeren Strukturierung, die eingebettet ist in neue institutionelle Formen wie Kollegs und Graduiertenzentren. Gleichzeitig werden dabei Schwachpunkte deutlich, die es zu beseitigen gilt. Es gilt, das intransparente und von einseitiger Abhängigkeit geprägte „Lehrlingsmodell“ zu überwinden.

In dem folgenden Kasten dokumentieren wir die Kurzfassung der von uns bereits 2003 unter dem Titel „Neun Forderungen für eine Reform der Promotionsphase“ veröffentlichten Positionen der GEW, die wir in den Folgejahren durch eine Reihe von Positionspapieren ergänzt und präzisiert haben (siehe GEW 2010), und diskutieren hier abschließend einige der Herausforderungen der gegenwärtigen Reformen. Denn es liegt auch in der Macht der Promovierenden, nicht nur individuell existierende Spielräume für die eigene Promotion zu nutzen, sondern auch vor Ort gemeinsam Verbesserungen und Reformen der allgemeinen Rahmenbedingungen ihrer Promotion durchzusetzen.

Neun Forderungen für eine Reform der Promotionsphase (2003)

Sicherung und Verbesserung von Qualität und Qualifizierung

- Die GEW fordert, in allen Bundesländern Graduiertenzentren und Promotionskollegs einzurichten. Diese sollen für alle Promovierenden entsprechende Qualifizierungsangebote bereitstellen und ihnen eine optimale Promotionsphase und den Erwerb von Schlüsselqualifikationen ermöglichen.
- Umfang der Arbeit, Rechte und Pflichten sollen zwischen den Promovierenden, den wissenschaftlichen BetreuerInnen sowie den Fachbereichen durch verbindliche Vereinbarungen geregelt werden. Die erfolgreiche Einhaltung dieser Promotionsverträge muss über entsprechende Zielvereinbarungen initiiert und honoriert werden.

Status und Mitbestimmung

- Promovierende leisten selbstständige wissenschaftliche Forschung. Sie sollen deswegen als vollwertige Mitglieder der Scientific Community anerkannt

werden. Sie müssen institutionell integriert und mit den erforderlichen Sachmitteln ausgestattet werden. Sie sollen der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zugeordnet werden und über volle Mitbestimmungsmöglichkeiten in den Hochschulgremien verfügen.

Qualität hat ihren Preis

- Eine Qualitätssteigerung erfordert Investitionen von Bund und Ländern. Die Zahl der Promovierenden in Wissenschaft und Wirtschaft soll nachhaltig steigen, damit die Bundesrepublik in der europäischen und weltweiten Bildungslandschaft wieder wettbewerbsfähig wird oder – in einigen Fachrichtungen – wettbewerbsfähig bleibt.

Öffnung und Internationalisierung

- Um die internationale Attraktivität der deutschen Hochschulen zu erhöhen, müssen auch die aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Regelungen für ausländische Studierende und Promovierende erleichtert werden.
- Internationale Erfahrungen und Kooperationen müssen auf allen Ebenen gefördert werden.

Karrierechancen für Frauen

- Der Anteil von Frauen in der Promotionsphase muss in allen Fachrichtungen mindestens dem Anteil der Studentinnen entsprechen. Die Umsetzung dieses Ziels muss Inhalt von Zielvereinbarungen werden. Die Ergebnisse sollen evaluiert werden.

Forschung braucht Planungssicherheit

- Der Weg zur Wissenschaft führt über feste Beschäftigungsverhältnisse. Der Organisationsbereich Hochschule und Forschung der GEW fordert im Rahmen eines zukünftigen Tarifvertrags Wissenschaft für alle Promovierenden Qualifikationsstellen. Diese sollen auf vier Jahre befristet sein. 75 Prozent der Arbeitszeit sollen der Arbeit an der Promotion dienen, 25 Prozent weiteren Tätigkeiten in Lehre, Forschung oder Instituts- und Gremienarbeit. Das soll vertraglich vereinbart werden.

Reformen setzen verlässliche Rahmendaten voraus

- Bund, Länder und Hochschulen müssen zukünftig sicherstellen, dass verlässliche Daten über die Zahl der Promovierenden, ihre soziale Lage und die Kosten der Promotionsphase erhoben werden.

Unsere Empfehlungen für Promotionsstrukturreformen haben bislang nichts an ihrer Aktualität verloren, einige Punkte wollen wir aber im Folgenden noch differenzierter betrachten.

2.1 Graduiertenzentren als Dachstruktur

Es werden niemals alle Promovierende z. B. in Promotionskollegs eingebunden werden können. Außerdem ist es nicht sinnvoll, thematisch orientierte Kollegs auf unbefristete Dauer einzurichten oder für jedes Kolleg getrennt bestimmte Serviceangebote zu machen. Um Angebote für alle Promovierende eines Faches oder einer Universität machen zu können, ist die Einrichtung von „Graduiertenzentren“ als einer Dachstruktur sinnvoll. Unsere Vorstellungen hierzu sind ausführlich im Positionspapier „Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach. Das Graduiertenzentren-Konzept der Promovierenden in der GEW“ von 2007 beschrieben (siehe GEW 2010, S. 20–28). Damit die Zentren eine kritische Masse erreichen, sollten sie fachübergreifend, in sinnvollen Fällen auch hochschulübergreifend eingerichtet werden. Sie müssen für alle Promovierenden der jeweiligen Fächer oder Hochschulen sinnvolle Angebote machen und sie in das Programm integrieren, unabhängig davon, ob die Promotionen über Planstellen oder drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte, über Stipendien oder andere Quellen finanziert sind. Auf der Ebene der Graduiertenzentren ist auch die Koordination von Weiterbildungsangeboten in akademischen Schlüsselqualifikationen sinnvoll, ebenso wie die Beratung oder Konfliktvermittlung. Für solche Graduiertenzentren müssen in der hochschulpolitischen Diskussion Mindestanforderungen und Leitbilder festgelegt und die einzelnen Einrichtungen in Bezug darauf evaluiert werden. Promovierende können dazu beitragen, positive Beispiele bekannt zu machen und Druck auf die eigene Einrichtung ausüben, sich an diesen zu orientieren. Auch hierzu will dieses Handbuch Informationen und Anregungen beitragen.

2.2 MitarbeiterInnen integrieren

Entscheidend für das Gelingen von Strukturreformen ist die Einbeziehung der Promovierenden, die als wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf Haushaltsstellen oder in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten beschäftigt sind. Zahlenmäßig stellen diese den größten Anteil der Promovierenden in Deutschland. Oft werden sie im Alltag aber nur wenig als Promovierende wahrgenommen und kaum innerhalb der Arbeitszeit bei ihrer Promotion

gefördert, sondern häufig als billige Arbeitskräfte genutzt, um Engpässe in unterfinanzierten Studiengängen und Forschungsprojekten zu überbrücken. Als Grund für Unterbrechungen der Promotion wird oftmals die Belastung durch andere wissenschaftliche oder universitäre Aufgaben genannt (vgl. Hauss u. a. 2010). Um die Promotionszeiten zu verkürzen und die Qualität der Promotionen zu erhöhen, ist es notwendig, die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als Promovierende in den Blick zu nehmen, sie für das Promovieren zu bezahlen und ihre Promotionsbedingungen zu verbessern. Die Hauptfinanzierung auf MitarbeiterInnenstellen ist eine große Chance für ein Land, das gegenwärtig in Europa wohl am meisten Promotionen jährlich verzeichnet. Deshalb müssen die auf einer solchen Stelle Promovierenden in die Angebote für eine strukturierte Promotion einbezogen werden.

2.3 Status, Dauer und Statistik

Wie von vielen Seiten wie etwa dem Wissenschaftsrat (zuletzt Wissenschaftsrat 2011, S. 17) gefordert, bedarf es weiter eines einheitlichen Status für Promovierende, der diese für ihre Arbeit an der Promotion anerkennt. Denn bislang unterscheiden sich die Promotionswege sehr stark nach der Finanzierungsgrundlage und damit auch nach ihrem Sozialversicherungsstatus. Es sollte politisches Ziel sein, eine einheitliche Beschäftigungskategorie für DoktorandInnen zu schaffen. Elternzeiten, die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verankerten Befristungsregelungen (→ Arbeitsrechtlicher Rahmen und Steuerrecht) u. a. könnten so vereinheitlicht und gerecht geregelt werden.

Die Befristungsdauer sollte sich dabei nicht an der Fiktion einer dreijährigen Promotionsdauer orientieren, die allem empirischen Anschein nach bereits ohne Belastung durch promotionsferne Tätigkeiten unrealistisch ist und auch in den europäischen Nachbarländern oder den USA nicht erreicht wird. Wenn man von einer vierjährigen Promotionsdauer ausgeht, bei der die promotionsfernen Tätigkeiten in Forschung und Lehre auf ein klar definiertes Maß (im Umfang von 25 Prozent einer Vollzeitstelle) beschränkt bleiben, ist für eine weit realistischere Finanzierung gesorgt. Heutzutage ist es traurige Realität, dass Dissertationen allzu oft mit einem „Stipendium der Agentur für Arbeit“ zu Ende geschrieben werden (→ Abschlussfinanzierung). Die Institutionen müssen hier endlich ihrer Verantwortung nachkommen.

Für sinnvolle Reformen ist es aber als erster Schritt vonnöten, mehr Wissen über die Promotion in Deutschland zu sammeln und entsprechende Erhebungen durchzuführen. Dies ist nicht nur Aufgabe von Bund und

Ländern, sondern auch der einzelnen Hochschulen. Ein einheitlicher Status würde auch dies erleichtern. Mit dem „Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses“ und der Veröffentlichung „Promovierende in Deutschland“ des Statistischen Bundesamtes (2012) sind hierzu nur erste Schritte erfolgt.

2.4 Auswahl, Betreuung und Qualifizierungsangebote

In der gegenwärtigen Situation ist insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften die Zulassung zur Promotion selten ein Problem, wohl aber die Finanzierung. Je mehr Programme für eine strukturierte Promotion angeboten werden, die für die Promovierenden auch Ressourcen bereitstellen, desto drängender stellt sich die Frage nach den Kriterien der Auswahl der Promovierenden. Das Positionspapier „Wege zur Promotion. Vorschläge der Promovierenden in der GEW für mehr Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion“ von 2009 (siehe GEW 2010, S. 14–19) ist u. a. diesem Thema gewidmet. Auch erfolgt die Vergabe von Promotionsstellen oft nicht nach nationalen oder gar internationalen Ausschreibungen und transparenten Kriterien. Dementsprechend gering scheint die Neigung, für die Promotion die Universität zu wechseln. Anstatt überall Programme zur Exzellenzförderung aufzubauen, braucht es in der Breite eine gute Förderung guter KandidatInnen.

Ähnliches gilt für die Betreuung der Promotionen (siehe GEW 2010, S. 24); diese muss auf einem hohen Niveau und in einem positiven, vertrauensvollen Verhältnis zwischen BetreuerInnen und Promovierenden stattfinden. Von vielen Promovierenden werden (vgl. Hauss u. a. 2010) Defizite in der Betreuung beklagt: Seltene Treffen, schlechte Vorbereitung und ungenaue Rückmeldungen sind nicht selten an der Tagesordnung. Was fehlt, sind klarere, schriftliche Verabredungen über Art und Umfang der Betreuung sowie eine fachbereichsöffentliche Diskussion darüber, was gute Betreuung heißt. Die BetreuerInnen selbst müssen betreut werden, d. h., sie brauchen Austausch und Fortbildungsangebote. Die Verantwortung für die Betreuung muss stärker auf die Einrichtung übergehen, um die teilweise unproduktive Zweierbeziehung zu ergänzen. Wenn Promovierende als Promovierende deutlicher an der Universität sichtbar werden, dann ist schon eine Voraussetzung für bessere Betreuung geschaffen. Die Verantwortung hierfür muss verstärkt bei der Einrichtung (Fakultät oder Fachbereich) angesiedelt werden.

Die Erfahrungen mit den existierenden Promotionsprogrammen und -studiengängen zeigen, dass leicht des Guten zu viel getan wird und Struktu-

rierung in Verschulung umschlagen kann: Das „begleitende“ Studienangebot ist zu ausgedehnt und verlängert die Promotion, anstatt sinnvolle Strukturierung anzubieten. Ein pauschales Studienprogramm ignoriert zudem die individuellen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Promovierenden. Ziel muss es stattdessen sein, Qualifizierungsangebote bereitzustellen, die für die Promotion nutzbringend sind.

Besonders um ein sinnvolles Angebot zu bestimmen, aber auch um die Promotionsbedingungen in einer spezifischen Einrichtung zu verbessern, bedarf es einer Struktur von Interessenvertretungen für Promovierende. Zwar wird es absehbar eine zentrale Interessenorganisation nicht geben (→ Kasten Interessenvertretung für Promovierende). Dezentral aber gibt es einige Ansätze. Und dieses Buch soll dazu anzuregen, weitere Promovierendenvertretungen in einzelnen Einrichtungen zu gründen (→ Promotion und Mitbestimmung).

Interessenvertretung für Promovierende

Wer vertritt die Interessen der Promovierenden? Bei kaum einer Mitgliedergruppe an der Universität ist die Antwort so unklar wie in diesem Fall (→ Promotion und Mitbestimmung). Es gibt nicht die eine Organisation, die für alle DoktorandInnen und Doktoranden sprechen kann. Zu verschieden ist die Situation von Promovierenden, und es fehlt ein einheitlicher Status (→ Kapitel 3.2 dieser Einleitung). Hochschulpolitisch ist diese Zersplitterung erst einmal eine Schwäche. Solange es keinen eigenen Status für Promovierende gibt, wird es keine einheitliche Interessenorganisation geben. Immerhin gibt es mittlerweile an einigen Hochschulen den Versuch einer Vertretung aller Promovierenden unabhängig von der Statusgruppe wie den PromovierendenRat an der Universität Leipzig (→ Kasten in Promotion und Mitbestimmung).

Ob hierzulande jemand für die Promovierenden Partei ergreift, ob so eine Stimme hörbar wird, ob bei politischen Anhörungen, Gremien usw. Promovierende eingeladen werden, ist oft noch immer von Glück und Zufall abhängig. Geredet wird oft über Promovierende, selten einmal mit ihnen. Dabei gibt es zumindest einige Ansätze, um Promovierendeninteressen zu vertreten. Diese unterscheiden sich in erster Linie durch ihre Zielgruppenspezifität oder das Spektrum ihrer Aktivitäten, aber hochschulpolitisch liegen sie nicht sehr weit auseinander, auch wenn sie vielleicht unterschiedliche Reformaspekte mehr oder weniger betonen.

Das bundesweite „Interdisziplinäre Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V.“ THESIS kümmert sich mit klarer Struktur um die unterschiedlichsten Aspekte der Vernetzung und hat heute über 500 Mitglieder. Neben Regional-

treffen und Stammtischen, Seminaren und gemeinsamen Segeltörns werden auch gemeinsame politische Positionen erarbeitet, und die Vereinsvorsitzenden vertreten die Interessen der Promovierenden auf Veranstaltungen und gegenüber der Hochschulpolitik.

THESIS ist auch die deutsche Vertretung in Eurodoc, dem 2002 gegründeten europäischen Netzwerk von Promovierendenvertretungen. Hier sind Organisationen aus mittlerweile 34 Ländern zusammengeschlossen. Diese bemühen sich um einen länderübergreifenden Austausch und vertreten auf europäischer Ebene, ob im Bologna-Prozess oder bei den Diskussionen um einen Europäischen Forschungsraum, die Promovierenden.

Bei der „Promovierenden-Initiative“ (PI) gibt es anders als bei THESIS keine Vereinsmitgliedschaft oder gesellige Aktivitäten. Bei den etwa vier jährlichen Treffen diskutieren StipendiatInnen der zwölf Begabtenförderungswerke (→ Finanzierung der Promotion) mit insgesamt 4.800 geförderten Promovierenden (Wintersemester 2010/11, laut Statistischem Bundesamt 2012, S. 27) nicht nur die Förderpolitik ihrer jeweiligen Stiftungen, sondern auch allgemeinere Anliegen aller Promovierenden. Meist werden die VertreterInnen von den jeweiligen StipendiatInnenvertretungen entsandt, die in einigen Förderwerken einen merklichen Einfluss auf die Förderpolitik oder z.B. die Auswahl neuer StipendiatInnen haben. Bislang gibt es aber nicht in jedem Förderwerk gewählte SprecherInnen oder eine Mitbestimmungsstruktur.

An den großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Promovierende zum Teil als wissenschaftliche MitarbeiterInnen beschäftigt (und dann auch über den Betriebsrat vertreten), zum Teil erhalten sie Stipendien (→ „International Research Schools“ der Max-Planck-Gesellschaft). Bei der Max-Planck-Gesellschaft wurde im April 2003 das Max Planck PhDnet gegründet, im Mai 2005 entstanden innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft die „Helmholtz Juniors“. Beide Vereinigungen möchten DoktorandInnen in den Forschungsinstituten vernetzen, Informationen weiterleiten und in die Pläne zur Reform der Nachwuchsausbildung einbezogen werden.

Bei den Einrichtungen einer „strukturierten Promotion“ wie den Graduiertenkollegs der DFG oder der Begabtenförderungswerke, den Graduiertenschulen etc. gibt es zum Teil eine geregelte, manchmal aber auch nur eine informelle Mitbestimmung der Promovierenden. Deshalb gibt es an einzelnen Universitäten, Einrichtungen oder in den Disziplinen immer wieder Versuche von Promovierenden, sich (auch) zur Vertretung der eigenen Interessen zu vernetzen. Diese Initiativen haben aber immer mit unregelmäßigen Einflussmöglichkeiten, mit mangelnder Infrastruktur und auch mit dem notwendigerweise häufigen Wechsel der Aktiven zu kämpfen. Häufig werden von ehrenamtlich Engagierten mühevoll Informationen gesammelt und Positionen erarbeitet, die allerdings nur bei gutem Willen der entsprechenden

Gremien Eingang in die Diskussionen finden, bei fehlender kontinuierlicher Vertretung aber wieder in Vergessenheit geraten.

Auch um diese Nachteile auszugleichen, hat Ende 2002 die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) die bundesweite „Projektgruppe DoktorandInnen“ (PG Dok) ins Leben gerufen, die u. a. Stellungnahmen und Positionen der GEW zur Promotionsphase erarbeitet – aus der Interessenperspektive von DoktorandInnen (→ Gewerkschaftliche Vertretung von Promovierenden).

Links

Eurodoc: <http://www.eurodoc.net> (31.7.2012)

GEW-Projektgruppe DoktorandInnen: http://www.promovieren.gew.de/ProG_DoktorandInnen.html (31.7.2012)

Helmholtz Juniors: http://www.helmholtz.de/jobs_talente/doktoranden/helmholtz_juniors/ (31.7.2012)

Max Planck PhDnet: <http://www.phdnet.mpg.de> (31.7.2012)

Promovierenden-Initiative: <http://www.promovierenden-initiative.de> (31.7.2012)

THESIS e.V.: <http://www.thesis.de> (31.7.2012)

3 Promovieren ist wissenschaftliche Arbeit – Promovierende sind WissenschaftlerInnen

Obwohl in Deutschland die größte Gruppe der Promovierenden als wissenschaftliche MitarbeiterInnen beschäftigt ist, gilt das Promovieren in der öffentlichen Diskussion als individuelle Qualifikation und erhält damit oftmals den Status einer mehr oder weniger privat motivierten Weiterbildung anstelle von ergebnisorientierter wissenschaftlicher Arbeitsleistung. Auch einige am Bologna-Prozess beteiligte Länder sprechen beim Promovieren von der dritten Phase des Studiums und verweisen damit auf den Ausbildungs- und Qualifizierungscharakter der Promotion (→ Doktor Bologna). Und selbst die Reformbemühungen im Kontext strukturierter Promotionsangebote unterstützen durch die Gefahr der Verschulung und den oftmals vorzufindenden Charakter von Promotionsstudiengängen das Bild, dass DoktorandInnen sich primär weiterhin in der Ausbildung befinden.

Dabei ist es nicht zu leugnen, dass Dissertationen einen beträchtlichen Anteil am wissenschaftlichen Fortschritt leisten, die Diskurse mit neuen Erkenntnissen befruchten, (inter-)disziplinäres und internationales Neuland entdecken und Forschungsmethoden weiterentwickeln. Darüber hinaus gibt es – jenseits jahrelanger unsicherer Projektarbeit mit kurzfristigen Verträgen – auch keine andere Möglichkeit als die Promotion, wenn man in der Wissenschaft auf längere Sicht tätig sein möchte. Solange

der Verbleib in der Wissenschaft mit der ständigen Weiterqualifizierung von „NachwuchswissenschaftlerInnen“ verknüpft ist, die erst beendet ist, falls in fortgeschrittenem Alter eine Professur erreicht wird, muss promoviert und damit die Promotion als wissenschaftliche Arbeitsleistung anerkannt werden.

Die wissenschaftliche Wertschätzung von Promovierenden und ihrer Arbeitsleistung, die sich oftmals nicht nur auf das eigene Forschungsprojekt, sondern auch auf weitere Projektarbeiten, Lehre, Selbstverwaltung, Antragsstellungen und vieles Arbeitsalltägliche mehr beziehen kann, muss jedoch nicht zuletzt auch bei den DoktorandInnen selbst beginnen. Die eigenen Arbeitssituationen und -prozesse zu verdeutlichen kann wichtige Impulse nicht nur für die Anerkennung der eigenen Promotionsleistung, sondern auch für die Hochschulpolitik geben und damit zur strukturellen Verbesserung der individuellen Promotionsituation beitragen.

3.1 Die Promotion als Arbeit

Ist Promovieren wirklich Arbeit? Auch vor dem Hintergrund, dass der Arbeitsbegriff in Deutschland sich primär an formalen Kriterien wie der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung orientiert und alle anderen Tätigkeiten wie z.B. die Betreuungsarbeit innerhalb der Familie, das Ehrenamt oder die berufliche Weiterbildung in der Freizeit nur in programmatischen Reden, nicht aber bei der sozialen Absicherung wertgeschätzt werden, ist diese Frage ungebrochen mit „Ja“ zu beantworten. Denn in Deutschland sind Promovierende mehrheitlich auf einer Haushaltsstelle der Universität oder als MitarbeiterIn in einem Forschungsprojekt befristet beschäftigt. Nach einer Berechnung des Statistischen Bundesamts von 2012 standen von den 200.400 Promovierenden im Wintersemester 2010/11 165.600 und damit rund 83 Prozent in einem Beschäftigungsverhältnis – welcher Art auch immer. Als Arbeitgeberin dominiert die Hochschule mit einem Anteil von über 76 Prozent an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt.

Je nach Fach und Universität sind diese Stellen mindestens mit einer halben, teilweise einer dreiviertel bis hin zu einer ganzen Stelle (in der Regel in der Entgeltgruppe 13 des Tarifvertrags der Länder [TV-L]) dotiert. Sie sind abhängig von Fach, Universität oder Drittmittelgeber auf meist drei, seltener auch auf bis zu fünf Jahre befristet. Die außeruniversitäre Forschung stellt rund 7,5 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse. Die Vergütung erfolgt dort ähnlich den Stellen an Universitäten je nach

Geldgeber in der Entgeltgruppe 13 des TV-L oder des TV-öD (→ Finanzierung der Promotion).⁶

	Insgesamt	In Prozent an Promovierenden insgesamt	Davon jeweils weiblich	In Prozent
Promovierende insgesamt¹	200.400	100	81.700	40,8
Immatrikulierte Promovierende²	103.940	51,9	47.118	45,3
Ohne Beschäftigung¹	34.800	17,4	17.600	50,6
Mit Beschäftigung¹	165.600	82,6	64.100	38,7
... an der Hochschule	126.000	62,9	48.000	38,1
... in der außeruniversitären Forschung	12.400	6,2	(4.400)	(35,5)
... in der freien Wirtschaft mit Fachbezug	11.800	5,9	4.500	38,1
... in der freien Wirtschaft ohne Fachbezug	4.100	2,0	(2.000)	(48,8)
... in Sonstiges	11.200	5,6	5.200	46,0
Mit Förderung¹	52.300	26,1	22.600	43,2
... von der Deutschen Forschungsgemeinschaft	20.500	10,2	7.900	38,5
... von den Wissenschaftsministerien der Länder	7.500	3,7	3.300	44,0
... von den Begabtenförderungswerken	4.800	2,4	2.400	50,0
... vom Deutschen Akademischen Austauschdienst	2.700	1,3	1.000	37,0
... von Sonstigen	16.700	8,3	8.000	47,9
In DFG-Graduiertenkollegs (2008)³	5.509	2,8	–	44
An öffentlichen Forschungsinstituten (2011)⁴	9.663	4,8	4.225	43,7
... Fraunhofer-Gesellschaft	356	0,2	136	37,9
... Helmholtz-Gemeinschaft	3.047	1,5	1.318	43,3
... Max-Planck-Gesellschaft	3.704	1,9	1.514	40,9
... Leibniz-Gemeinschaft	2.556	1,3	1.257	49,2
Externe Promotion¹	49.100	24,5	22.400	45,6

Quellen: ¹Statistisches Bundesamt (2012): Promovierende in Deutschland 2010,
²Statistisches Bundesamt (2011): Studierende 2010/11,
³DFG (2011): Monitoring des Förderprogramms Graduiertenkollegs,
⁴Deutscher Bundestag (2012): Bundestagsdrucksache 17/9639 (Die Klammern sind vom Statistischen Bundesamt übernommen und enthalten Schätzwerte.)

Tabelle 2: Finanzierung der Promotion

- 6 Einen wichtigen Aspekt sollten Promovierende und Promotionsinteressierte, aber ebenso auch HochschulpolitikerInnen und -forscherInnen bei der Finanzierungsfrage im Kopf haben: Eine Finanzierung aus anderen Quellen spielt nicht nur für eine Minderheit unter den Promovierenden eine Rolle, die nicht in der Wissenschaft Fuß gefasst haben. Denn die Finanzierung über Stellen (ob nun mit Lehrverpflichtung oder in Forschungsprojekten) und auch über Stipendien ist so kurz befristet, dass in den meisten Fällen eine Promotion innerhalb der ausfinanzierten Zeit nicht möglich ist (→ Abschlussfinanzierung). Zusätzlich werden viele Promotionen unbezahlt geplant, d. h. für die Erarbeitung eines Exposés oder Forschungsantrags werden meist wiederum externe Finanzierungen bemüht. Daher ist es für die meisten Promovierenden Realität, Teile der Promotion über externe Finanzierungsquellen abzusichern.

Neben den angestellten Promovierenden gibt es zu einem geringeren Anteil auch Promovierende, die ihre Promotion über ein Stipendium finanzieren.⁷ Gerade hier lässt sich in den letzten Jahren – durchaus politisch gewollt – eine starke Zunahme verzeichnen. Denn Stipendien werden mittlerweile auch dazu benutzt, sozialversicherungspflichtige und damit für die jeweilige Institution entsprechend teurere Stellen zu ersetzen. Deutlich wird dies nicht zuletzt an der von DoktorandInnen der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) angestoßenen „FairPay“-Kampagne, in der sie die zunehmende Stipendienfinanzierung von Promovierenden⁸ und sogar PostdoktorandInnen anprangern. Dagegen werden in den DFG-finanzierten geistes- und sozialwissenschaftlichen Graduiertenkollegs und -schulen, in denen bislang das Stipendienmodell dominierte, mittlerweile auch Stellen vergeben.

Zudem werden, ohne dass es darüber Statistiken gäbe, Doktorarbeiten von den DoktorandInnen selbst durch universitäts- und oft forschungsfremde Beschäftigungen oder auch durch Familienangehörige finanziert.

Die Unterschiede in der Finanzierung (→ Finanzierung der Promotion) haben jedoch neben finanziellen auch inhaltliche Konsequenzen und können strukturelle Benachteiligungen mit sich bringen. Erstens verteilen sich die Finanzierungsarten nicht gleichmäßig über die Fächer: In den Ingenieurwissenschaften, die als Mangelfach definiert werden, werden zu einem weit höheren Prozentsatz volle Stellen vergeben. Die Zahl der Stellen ist hier sowie in der Mathematik und den Naturwissenschaften größer als in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Dort ist die Zahl der Stellen geringer und die Bedeutung von Stipendien und externer Finanzierung höher. Weil in diesen Fächern auch Frauen einen höheren Anteil unter den Promovierenden haben, bedeutet eine Benachteiligung dieser Fächer indirekt auch eine Benachteiligung der Doktorandinnen. Gleichzeitig zeigt sich hieran auch, dass die mittlerweile oft als „Promotionsstellen“ hingenommenen halben Stellen nicht als gegeben akzeptiert werden müssen. Tatsächlich gibt es keine Rechtfertigung dafür, warum Promovierende nur in Teilzeit beschäftigt werden sollten, da ihre Promotion schließlich Bestandteil ihrer Qualifikationsstelle ist und deshalb auch bezahlt werden anstatt in der Freizeit erfolgen sollte.

7 Promotionsstipendien werden in erster Linie in den von der DFG finanzierten Graduiertenkollegs und -schulen, über die Nachwuchsförderung der Länder und von den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierten zwölf Begabtenförderungswerken vergeben.

8 Eine kleine Anfrage der Partei Die Linke im Bundestag hat ergeben, dass 2011 bei der MPG rund 60 Prozent der DoktorandInnen über Stipendien finanziert waren. Im Jahr 2004 lag der Anteil bei lediglich rund 36 Prozent.

Zweitens zeigt sich ein Unterschied im Hinblick auf die strukturelle An- und die thematische Einbindung. Während ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung die Benutzung der jeweiligen Infrastruktur und die Einbindung in wissenschaftliche Arbeitszusammenhänge ermöglicht, steht dies extern Promovierenden nicht zur Verfügung. Zwar kann eine Immatrikulation (so kritisch sie unter Statusaspekten zu betrachten ist) immerhin den Zugang zu Bibliotheken, E-Mail-Adresse und (begrenzten) Mitbestimmungsrechten sichern. Die Einbindung in den wissenschaftlichen Betrieb und die *Scientific Community* erreicht man hierdurch jedoch nicht.

Doch kann das Eingebundensein im Rahmen einer MitarbeiterInnenstelle auch dazu führen, dass „promotionsferne“ Tätigkeiten kaum noch Zeit für die eigene Arbeit lassen. Promovierende werden oft in den Augen von ProfessorInnen – und manchmal vielleicht auch in ihrem eigenen Selbstverständnis – nicht für die Promotion, sondern nur für ihre Mitarbeit in Forschung, Lehre und universitären Dienstleistungen bezahlt. Gerade im Hinblick auf die Lehre (→ Lehre und Promotion) werden Promovierende oft ins „kalte Wasser“ der eigenständigen Durchführung von Lehrveranstaltungen geworfen. Zudem werden Promovierenden teilweise unbeliebte Veranstaltungen oder Themen zugeordnet. Daher ist die Lehre in den ersten Jahren für sie oftmals sehr zeitaufwendig. Hinzu kommen Korrektur von Klausuren, Betreuung von Labor- oder Hausarbeiten und Prüfungsbeisitz. Diese Belastungen erhöhen sich durch die Überlast an den Universitäten und die Stellenkürzungen, die oft zuerst auf die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen durchschlagen (vgl. Jaksztat/Briedis 2009). Auch Projektstellen bergen das Risiko, während der Arbeitszeit nicht zur Arbeit an der Dissertation zu kommen. Zwar muss hier (im Regelfall) nicht gelehrt werden. Jedoch können die Arbeit für das Projekt und der damit einhergehende Druck zu einer großen (zeitlichen) Belastung werden. Hinzu kommen noch verschlechterte Arbeitsbedingungen durch Unterfinanzierung der Universitäten, verkürzte Förderzyklen und einen verstärkten Aufwand durch Zwischenberichte und -evaluationen. Die Promotion wird dann in die Freizeit ausgelagert – auch wenn laut Arbeitsvertrag die Möglichkeit zur Qualifizierung gegeben wird.

	Gesamt	In Prozent	Weiblich	Weiblich in Prozent
Befristetes wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen, ohne Medizin (2010)	88.709	100	32.095	36,2
Grundmittel	36.199	40,8	14.158	39,1
Öffentliche Drittmittel	38.879	43,8	13.142	33,8
Private Drittmittel	8.097	9,1	2.623	32,4
Sonstige	5.534	6,2	2.172	39,3
Vollzeit	41.512	46,8	10.961	26,4
Teilzeit, mind. 2/3	8.908	10,0	3.414	38,3
Teilzeit, 1/2 bis unter 2/3	30.591	34,5	14.316	46,8
Teilzeit, weniger als 1/2	7.698	8,7	3.404	44,2
Quelle: Statistisches Bundesamt (2011c): Personal an Hochschulen 2010				

Tabelle 3: Befristete Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen

Ein entscheidender Punkt ist deshalb die Durchsetzung der auf Qualifikationsstellen vertraglich zugesicherten Promotions- und Forschungszeiten. Dabei könnte das schwedische Modell das Ziel darstellen, in dem promovierende MitarbeiterInnen maximal ein Viertel ihrer Arbeitszeit für promotionsfremde Tätigkeiten (Lehre, Gremien etc.) aufbringen dürfen. Die GEW hat dies im Templiner Manifest aufgegriffen. Darin fordert sie tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit Sozialversicherungsschutz, die mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifikation vorsehen (Templiner Manifest 2010).

Die Einbindung in promotionsferne Tätigkeiten lässt sich mittlerweile sogar bei StipendiatInnen beobachten, die ihr Geld als Stipendium und damit per Gesetz für die Arbeit an ihrem Projekt, nicht jedoch aufgrund von anderweitigen Leistungen für ihre StipendienggeberInnen oder Andere erhalten (→ Arbeitsrechtlicher Rahmen und Steuerrecht). Es zeigen sich Fälle, in denen StipendiatInnen als ArbeitnehmerInnen behandelt werden – nur dass sie eben nicht sozialversichert werden (vgl. FAZ vom 10. Juni 2012: „Schwarzarbeit bei der Max-Planck-Gesellschaft?“).

Hieran lässt sich allerdings auch erkennen, dass die Arbeit von Promovierenden sehr wohl auch als solche gesehen wird. Dies führt jedoch bislang nicht zu einer entsprechenden grundsätzlichen Behandlung von Promovierenden als berufstätige WissenschaftlerInnen. Die fehlende Anerkennung der Promotion als wissenschaftliche Arbeit zeigt sich nicht zuletzt auch in der Einstufung von Promovierenden, die nicht auf einer wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstelle promoviert haben, aber nach ihrer Promo-

tion eine solche Stelle erhalten. Zwar können auch Promovierende ohne sozialversicherungspflichtige Anstellung die Qualifizierung für ihre nachfolgende wissenschaftliche Tätigkeit über die Promotion nachweisen. Ist die Arbeit an der Promotion jedoch z. B. auf einem Stipendium erfolgt, wird die hier gesammelte Erfahrung nicht verbindlich für die Einstufung in die Erfahrungsstufen innerhalb der Entgeltgruppen angerechnet.

„Empfehlungen über die Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ der Europäischen Kommission

In der Frage, was denn nun einen Forscher oder eine Forscherin als solche qualifiziert, schließen wir uns der Europäischen Kommission an, die hierfür in ihrer „Empfehlung über die Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ eine Definition liefert: „Spezialisten, die mit der Planung oder der Schaffung von neuem Wissen, Produkten, Verfahren, Methoden und Systemen sowie mit dem Management diesbezüglicher Projekte betraut sind. Spezieller noch bezieht sich diese Empfehlung auf alle Personen, die in Forschung und Entwicklung in jeder Laufbahnstufe unabhängig von ihrer Klassifizierung beruflich tätig sind. Damit sind alle Tätigkeiten einbezogen, die sich auf ‚Grundlagenforschung‘, ‚strategische Forschung‘, ‚angewandte Forschung‘, ‚experimentelle Entwicklung‘ und ‚Wissens-transfer‘ beziehen, wozu auch Innovation und beratende Tätigkeiten, Leitungs- und Lehrtätigkeiten, Wissensmanagement und Management von geistigem Eigentum, die Verwertung von Forschungsergebnissen oder der Wissenschaftsjournalismus gehören. Unterschieden wird zwischen Nachwuchsforschern und erfahrenen Forschern:

Nachwuchsforscher sind definiert als Wissenschaftler in den ersten vier Jahren (Vollzeitäquivalent) ihrer Forschungstätigkeit einschließlich der Forschungsausbildungszeit.

Erfahrene Forscher sind definiert als Wissenschaftler mit mindestens vierjähriger Erfahrung in der Forschung (Vollzeitäquivalent) seit Erreichen eines Hochschulabschlusses, der die Zulassung zur Promotion in dem Land, in dem der Abschluss gemacht wurde, gibt, oder bereits promovierte Wissenschaftler, unabhängig davon, wie lange sie zur Promotion gebraucht haben.“

(Europäische Kommission 2005, S. 30 ff.)

3.2 Ein einheitlicher Status für DoktorandInnen

Promovierende befinden sich in sehr unterschiedlichen Situationen, je nachdem ob sie als wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf Haushaltsstellen oder in Drittmittelprojekten beschäftigt sind, ob sie sich über ein Stipendium eines Graduiertenkollegs oder einer Stiftung finanzieren oder ob sie ihren Lebensunterhalt durch gänzlich promotionsfremde Tätigkeiten sichern müssen. Für die Promotion sind demzufolge nicht nur die Fächerunterschiede, die disziplinen-eigenen „Promotionskulturen“ und die persönliche Promotionsintensität prägend. Es entscheidet vor allem auch die Art, wie die Promotion finanziert wird, darüber, wie der Promotionsprozess verläuft.

Darüber hinaus hängt von der Art der Finanzierung auch ab, welchen Status man als PromovierendeR an der Universität zugewiesen bekommt. Damit steht und fällt nicht zuletzt die Möglichkeit der Mitbestimmung in den universitären Gremien (→ Promotion und Mitbestimmung). Nur diejenigen, die als wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf einer Qualifikationsstelle beschäftigt sind, gehören zur Statusgruppe des Mittelbaus. Promovierende, die ohne Arbeitsvertrag als „Promotionsstudierende“ immatrikuliert sind, gehören dagegen zur Statusgruppe der Studierenden. Alle anderen Promovierenden tauchen in gar keiner Statusgruppe auf. Damit auch Promovierende ihre Interessen einheitlich vertreten können, ohne dabei aufgesplittert zu sein in unterschiedliche Statusgruppen, fordert die GEW, dass die Partizipation an den Hochschulen nicht an die Finanzierung, sondern an die ausgeführte Tätigkeit, nämlich die Promotion, geknüpft werden muss. Dies bedeutet, dass es eine einheitliche Statusgruppe für alle Promovierenden geben muss.

Die durch das Bundesverfassungsgericht am 27. Juli 2004 aufgrund der Juniorprofessur für verfassungswidrig erklärte 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) beinhaltete auch den völlig unstrittigen § 21 HRG, der die Landesgesetzgeber zur Einführung eines DoktorandInnenstatus aufforderte. Wie der PromovierendenRat an der Universität Leipzig (→ Kasten in Promotion und Mitbestimmung) zeigt, gibt es mittlerweile auch lokale Bestrebungen, eine solche Statusgruppe zu schaffen. Vor diesem Hintergrund fordert die GEW, alle Promovierenden in der Statusgruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu Mitgliedern ihrer Hochschule zu machen (vgl. GEW 2010, S. 9–13). Denn Promovierende halten den wissenschaftlichen Betrieb am Laufen. Ihre Leistungen in Lehre und Forschung, aber auch in der Organisation von Konferenzen oder der Erstellung von

Drittmittelanträgen – unabhängig davon ob auf einer Stelle oder mit einem Stipendium – tragen wesentlich zur Ausbildung von Studierenden und zu wissenschaftlicher Innovation bei. Die Forderung nach einer Zurechnung zu dieser Statusgruppe verdeutlicht damit, dass die Promotion als wissenschaftliche Arbeitsleistung anerkannt werden muss.

Darüber hinaus fordert die GEW bereits seit Jahren die Einrichtung von fächerübergreifenden Graduiertenzentren, in denen alle Promovierenden einer Universität Mitglied sind (vgl. GEW 2010, S. 20–28). Seit der ersten Runde der Exzellenzinitiative haben sich mittlerweile tatsächlich einige solcher Dachstrukturen entwickelt (→ Promovieren in Kollegs und Zentren), die zwar – abgesehen von wenigen Ausnahmen wie bspw. der Technischen Universität München – oftmals nicht alle Fakultäten umfassen, aber dennoch den Ansatz verfolgen, für alle Promovierenden der angeschlossenen Einrichtungen Unterstützungsangebote in Form von Kursen zu Schlüsselqualifikationen (→ Akademische Schlüsselqualifikationen) oder von finanzieller Unterstützung von Forschungsreisen, Workshops oder Druckkosten zu leisten. Entscheidend ist jedoch auch hier, dass die Promovierenden Mitbestimmungsrechte haben und in den entsprechenden Gremien vertreten sind. Hier gibt es leider noch sehr oft Defizite.

Doch können diese Zentren ebenso wenig wie die Graduiertenkollegs und -schulen die wissenschaftliche Betreuung von Promovierenden ersetzen. Zwar geht mit ihnen oftmals die Idee einher, das „Meister-Lehrlings“-Verhältnis aufzubrechen, indem in zusätzlichen Kursen Qualifikationen erlangt werden können, die bei der wissenschaftlichen Arbeit, aber auch bei der Karriereplanung z. B. durch Mentoringprogramme (→ Mentoring) helfen sollen. Gleichzeitig liegt neben der Frage der Vermittlung von informellem Wissen und der Integration in die *Scientific Community* der Knackpunkt jedoch in der Frage der Bewertung, die oftmals weiterhin von der Betreuungsperson vorgenommen wird, die im Fall eines Arbeitsverhältnisses zumeist auch der/die Chefln ist. Mit Konzepten wie *Supervision Committees*, in denen mehrere Betreuungspersonen gleichrangig vorgesehen sind, wird versucht, der Abhängigkeit von einer Person entgegenzuwirken. Im Rahmen der Plagiatsaffären und der anschließenden Diskussion um Qualitätssicherung (→ Standards guten wissenschaftlichen Arbeitens) hat der Wissenschaftsrat darüber hinaus vorgeschlagen, Bewertung und Betreuung voneinander zu entkoppeln (Wissenschaftsrat 2011).

Uns erscheint es vor diesem Hintergrund als unabdingbar, dass Promovierende in ihrer eigenständigen wissenschaftlichen Leistung anerkannt werden und Betreuung in einem kollegialen Verhältnis von Zusammen-

arbeit und Kooperation stattfindet, durch das eine gegenseitige Wertschätzung praktiziert werden kann.

4 Aufbau und Nutzung des Buches

Als in der GEW-Projektgruppe zusammengeschlossene DoktorandInnen und PostdoktorandInnen haben wir nicht nur während unserer eigenen Promotionen vielfältige Erfahrungen mit der Strukturvielfalt sammeln können, sondern wir setzen uns seit nunmehr zehn Jahren auch intensiv mit den hochschulpolitischen Diskussionen zur Promotionsphase in Deutschland auseinander. DoktorandInnen sind in der GEW in zweifacher Weise verortet (→ Gewerkschaftliche Vertretung von Promovierenden), einerseits in der gewerkschaftspolitisch aktiven Projektgruppe, andererseits in der serviceorientierten MultiplikatorInnengruppe, die vor allem Seminare zur Exposéerstellung sowie zur Planung und Durchführung der Promotion anbietet. Analog hierzu verfolgt auch dieses Handbuch eine doppelte Zielsetzung. Neben der Veröffentlichung verschiedener Positionspapiere (vgl. GEW 2010) ist die Neuauflage dieses Handbuchs nun ein weiteres Projekt zur Artikulation von Interessen und Erwartungen Promovierender. Auf der Basis breiter Informationen über gegenwärtige Rahmenbedingungen des Promovierens in Deutschland verfolgen wir mit diesem Buch auch immer das Ziel, mehr Promovierende zu einer gemeinsamen Vertretung ihrer Interessen zu motivieren. Zum anderen bietet das Handbuch eine Fülle an Artikeln, die theoretische und praktische Hilfestellung in Bezug auf die Planung und Durchführung der Promotion geben. Wenn das Handbuch seinen Zweck erfüllt, dann ist es ebenso eine Anregung zur hochschulpolitischen Auseinandersetzung wie eine Hilfe für die eigene Promotion.

Promovierende MedizinerInnen brauchen zusätzlich andere Ratgeber!

Dieses Handbuch ist für Promovierende aller Fächer als Hilfestellung gedacht, aber dennoch: Medizinische Promotionen finden innerhalb deutlich anderer Rahmenbedingungen statt als in den anderen Disziplinen. MedizinerInnen können auf eine lange Tradition beim Erwerb des Dokortitels zurückblicken. Im Alltagsverständnis wird die Betitelung Herr oder Frau Doktor oft synonym zu Arzt oder Ärztin verwandt. Diese Tatsache verweist auf eine Art Normalitätserwartung, dass MedizinerInnen auch promoviert sind. Diesem Image folgend beginnen auch die meisten Medizin-

studierenden eine Doktorarbeit, meist gegen Ende des Studiums. Doch nur ein Bruchteil von ihnen strebt eine wissenschaftliche Karriere an. Sowohl die Qualität der Doktorarbeiten als auch die bisweilen fehlende wissenschaftliche Orientierung wird nicht nur in den Medien kritisiert (z. B. Spiewak 2011), sondern auch seitens der DFG und des Wissenschaftsrates wurden Vorschläge zur Reform der Medizinerpromotion formuliert. Gemeinsamer Kritikpunkt ist, dass „oftmals nicht das wissenschaftliche Niveau, das in anderen Disziplinen üblich ist“, erreicht werde (WR 2004, S. 74) und dass als Konsequenz eine wissenschaftliche Grundausbildung erfolgen müsse, die dazu befähigt, eine wissenschaftlich hochwertige Doktorarbeit zu verfassen. Während jedoch der Wissenschaftsrat die Position vertritt, „dass die Promotionsphase im Anschluss an das Medizinstudium (nach der Approbation)“ erfolgen solle (WR 2004, S. 77), so votiert die Senatskommission für Klinische Forschung der DFG dafür, „die Durchführung einer wissenschaftlich qualifizierten Promotion für begabte Studierende studienbegleitend zu ermöglichen“ (DFG 2010, S. 5). Trotz dieser unterschiedlichen Empfehlungen bleibt evident, dass die Promotion in der Medizin dringend einer grundlegenden qualitativen Verbesserung bedarf.

Abweichend von den meisten anderen Fächern gibt es in der Medizin eine Vielzahl an Typen medizinischer Doktorarbeiten (vgl. Schaaf 2005, S. 13–18). Je nach Typologie der Arbeit und je nachdem, ob der/die DoktorandIn eine Karriere in der Wissenschaft anstrebt oder nicht, können Teile dieses Buchs und auch anderer allgemeiner Promotionsführer hilfreich sein. In vielen Fällen wird es jedoch sinnvoll sein, zusätzlich entsprechend spezialisierte Ratgeber hinzuzuziehen.

Promotionsratgeber speziell für Medizin

Giebel, Werner/Galic, Mirco (2000): Die medizinische Doktorarbeit. Stuttgart: Kohlhammer (auch Zahnmedizin)

Janni, Wolfgang/Friese, Klaus (2004): Publizieren, Promovieren leicht gemacht. Berlin: Springer

Redaktion Via medici online, Thieme Verlag (2010): Als Medizinstudent erfolgreich promovieren. Tipps und Lesenswertes rund um die medizinische Doktorarbeit, <http://www.thieme.de/viamedici/medizinstudium/promotion/uebersicht.html> (31.7.2012)

Roulet, Jean-Francois/Viohl, Joachim (2006): Der Weg zum Doktorhut. Berlin: Quintessenz, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage (nur Zahnmedizin)

Schaaf, Christian (2005): Mit Vollgas zum Doktor: Promotion für Mediziner. Berlin/Heidelberg: Springer

Weiß, Christel/Bauer, Axel W. (2008): Promotion: Die medizinische Doktorarbeit – von der Themensuche bis zur Dissertation. Stuttgart: Thieme Verlag, 3., überarbeitete Auflage

Literatur und weiterführende Internetlinks

DFG (2008): Karrierewege in der Hochschulmedizin, Beilage zu duz – Das unabhängige Hochschulmagazin, 22.2.2008, http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/karrierewege_beilage_duz_08.pdf (31.7.2012)

DFG (2010): Empfehlungen der Senatskommission für Klinische Forschung. Strukturierung der wissenschaftlichen Ausbildung für Medizinerinnen und Mediziner, http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/medizinausbildung_senat_klinische_forschung.pdf (31.7.2012)

MediDiss, <http://www.medidiss.de/> (31.7.2012)

Spiewak, Martin (2011): Flachforscher. In: Die Zeit, 25.08.2011, Nr. 35, <http://www.zeit.de/2011/35/Doktorarbeit-Medizin-Forschung> (31.7.2012)

Wissenschaftsrat (2004): Empfehlungen zu forschungs- und lehrförderlichen Strukturen in der Universitätsmedizin, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5913-04.pdf> (31.7.2012)

Zeitschrift Synapse, Ausgabe Mai 2005: Die Doktorarbeit, http://www.walt.fachschaft-medizin.de/home/synapse/syn-52/synapse_52.pdf, S. 2–23 (31.7.2012)

Das Handbuch gliedert sich in acht Themengebiete, die sich an die Annahme einer Chronologie bei der Planung und Durchführung einer Promotion anzulehnen versuchen.

Themengebiet A: Promotionsplanung

Themengebiet B: Finanzierung

Themengebiet C: Rechtliche Rahmenbedingungen und Mitbestimmung

Themengebiet D: Promotion als Prozess

Themengebiet E: Schlüsselqualifikationen

Themengebiet F: Internationalisierung

Themengebiet G: Publizieren

Themengebiet H: Promotion und Beruf

Das Handbuch kann als „Lesebuch“ genutzt werden: Die in sich geschlossenen Einzelartikel sind so ausgewählt, dass sie sich gezielt mit spezifischen Aspekten der Promotion auseinandersetzen, Überschneidungen zu andern Themengebieten sind im Text durch einen Pfeil in Klammern (→ ...) markiert. Wie aus Lexika gewohnt, ermöglichen diese Querverweise ein selektives Lesen entsprechend der eigenen Interessenlagen. Zudem sind zum Schluss jedes Artikels die darin erwähnten oder auch weiterführenden Literaturangaben und Internetlinks aufgeführt.

Die Vielzahl der AutorInnen spiegelt die große Bandbreite an unterschiedlichen Rahmenbedingungen, Einflüssen und Wissensgebieten wider, durch die die Promotionsphase in Deutschland gekennzeichnet ist. Wir lassen ExpertInnen zu Wort kommen, die aufgrund ihrer Erfahrungen nicht nur institutionelle Bedingungen, Regelwerke oder Routinen beschreiben, sondern auch deren Möglichkeiten und Grenzen thematisieren und kritisieren können. Trotz der Varianz der Artikel lassen sich dabei drei Beitragsformen unterscheiden. Zum einen gibt es Themenartikel, die einen Überblick über

spezifische Sachverhalte (z. B. → Promovieren und soziale Absicherung oder → Publikationen während der Promotionsphase) geben. Diese Beiträge zielen neben der umfassenden Information immer auch auf die Beurteilung und Interpretation von Gegenständen und Prozessen. Die zweite Sorte von Beiträgen sind ausgewählte Fallbeispiele. Die AutorInnen berichten von persönlichen Erfahrungen mit Herausforderungen in ihrem Promotionsprozess (z. B. → Co-Tutelle de Thèse) oder über spezifische Angebote im Promotionskontext (z. B. → Die NetzWerkstatt). Mit diesen Fallbeispielen wird auch dem informellen Wissen Raum gegeben. Dadurch werden die Themenartikel, die stärker auf die Vermittlung von Fachwissen setzen, ergänzt. Eine dritte Art von Beiträgen findet sich innerhalb von Kästen, die in die einzelnen Artikel integriert sind. Hier werden illustrierende Beispiele gegeben oder einzelne Themen vertieft (z. B. → Kasten zu Promotionsvereinbarungen an der Graduiertenakademie der Leibniz Universität Hannover innerhalb des Artikels Promovieren in Kollegs und Zentren).

Dieses Buch soll DoktorandInnen eine Hilfe sein und sie bei der Suche nach Antworten auf eine Vielzahl von relevanten Fragen unterstützen. Doch um die Promotionsphase zu verbessern, bedarf es nicht eines Buches, sondern besserer sozialer und materieller Rahmenbedingungen. Wenn dieses Buch jedoch mit seinen Informationen und den Fragen, die es aufwirft, wirklich einen Nutzen hat, dann den, Promovierenden Zeit zu ersparen. Zeit, die sie zur Recherche der hier gesammelten Informationen brauchen würden. Zeit, die es kostet, wenn man sich nicht beizeiten die wichtigen Fragen stellt – und sie auch beantwortet. So „ersparte“ Zeit und Energie kann dann als „Eigenzeit“ genutzt werden oder – und das wäre sehr in unserem Sinne – zur aktiven Mitgestaltung gut strukturierter und in Arbeitskontexte eingebundener Promotionen mit Perspektive.

Literatur

- Berning, Ewald/Falk, Susanne (2005):** Das Promotionswesen im Umbruch. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, S. 48–72, http://www.ihf.bayern.de/dateien/beitraege/Beitr_Hochschulf_1_2006.pdf (31.7.2012)
- Bleiklie, Ivar (2002):** Research Training – Education and Science Policy between Profession, Discipline and Academic Institution. In: Enders, Jürgen/de Weert, Egbert (Hg.): Science, Training and Career – Changing Modes of Knowledge Production and Labor Markets. Proceedings of an International Workshop. Enschede: University of Twente: CHEPS, S. 125–136, <http://doc.utwente.nl/45624> (31.7.2012)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)/Kultusministerkonferenz (KMK) (2004):** Germany's National Report 2004: Achieving Bologna Process Objectives – A Joint Report by KMK and BMBF, http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_00_00-Bologna-National-Report.pdf (31.7.2012)

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008):** Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn/Berlin, <http://buwin.de> (31.7.2012)
- Deutscher Bundestag (2012):** Beschäftigungssituation von Promovierenden in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen – Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Bundestagsdrucksache 17/9639, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/096/1709639.pdf> (31.7.2012)
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2011):** Monitoring des Förderprogramms Graduiertenkollegs, http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/bericht_dfg_monitoring_grk_2011.pdf (31.7.2012)
- Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2001):** Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt/Main: Campus
- Enders, Jürgen/Kottmann, Andrea (2009):** Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG. Weinheim: Wiley, http://www.dfg.de/dfg_profil/foerderatlas_evaluation_statistik/programm_evaluation/studien/studie_ausbildungsformen/index.html (31.7.2012)
- Europäische Kommission (2005):** Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. Brüssel, http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf (31.7.2012)
- Flöther, Choni (2010):** Übergänge in den Beruf. Ergebnisse für Promovierte aus dem Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB) des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung (INCHER-Kassel), Vortrag, http://www.hof.uni-halle.de/dateien/workshop%2018_19_11_2010/101118_HoF_Floether.pdf (31.7.2012)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2010):** Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach. Positionspapier der GEW-Projektgruppe DoktorandInnen, in: Promotion im Brennpunkt, hrsg. von Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, S. 20–28, <http://www.gew.de/Binaries/Binary72695/Promotion%20Brennpunkt.pdf> (31.7.2012)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2010):** Für einen einheitlichen Status und gleichberechtigte demokratische Teilhabe von Promovierenden an deutschen Hochschulen. Positionspapier der GEW-Projektgruppe DoktorandInnen, in: Promotion im Brennpunkt, hrsg. von Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, S. 9–13, <http://www.gew.de/Binaries/Binary72695/Promotion%20Brennpunkt.pdf> (31.7.2012)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2010):** Promotion im Brennpunkt – Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW, <http://wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary78009/Promotion%20Brennpunkt.pdf> (31.7.2012)
- Hauss, Kalle/Gerhardt, Anke/Mues, Christopher:** Unterschiedliche Promotionsformen, gleiche Probleme? Analysen zur Unterbrechung von Promotionsvorhaben, http://www.ihf.bayern.de/?download=2010_2_gesamt.pdf (31.7.2012)
- Jaksztat, Steffen/Briedis, Kolja (2009):** Studienstrukturreform und berufliche Situation aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses, HIS Projektbericht: Hannover, http://www.winbus.eu/studies/WiNbus_Studienstrukturreform.pdf (31.7.2012)
- Kerst, Christian/Schramm, Michael (2008):** Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation. Projektbericht, Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200810.pdf (31.7.2012)
- Kreckel, Reinhard (Hg.) (2008):** Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig: Akademische Verlagsgesellschaft
- Kupfer, Antonia/Moes, Johannes (2004):** Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen, 2. überarb. Aufl. (GEW MatHoFo 104). Frankfurt/Main, <http://www.promovieren.de/uv/pie.pdf> (31.7.2012)

- National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics (NSF) (2010):** Doctorate Recipients from U.S. Universities: 2009, Special Report NSF 11-306. Arlington, VA, <http://www.nsf.gov/statistics/nsf11306> (31.7.2012)
- Nerad, Maresi (2002):** The PhD in the US: Criticisms, Facts and Remedies. In: Enders, Jürgen/de Weert, Egbert (Hg.): Science, Training and Career – Changing Modes of Knowledge Production and Labor Markets. Proceedings of an International Workshop. Enschede: University of Twente: CHEPS, <http://doc.utwente.nl/45624/> (31.7.2012)
- OECD (2011):** Education at a glance. Table A3.3. Graduation rate at different tertiary levels (2009), <http://www.oecd.org/edu/eag2011> (31.7.2012)
- Statistisches Bundesamt (2012):** Promovierende in Deutschland 2010, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Promovierende5213104109004.pdf?__blob=publicationFile (31.7.2012)
- Statistisches Bundesamt (2011a):** Studierende an Hochschulen 2010/2011. Fachserie 11, Reihe 4.1. Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410117004.pdf?__blob=publicationFile (31.7.2012)
- Statistisches Bundesamt (2011b):** Prüfungen an Hochschulen 2010. Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen2110420107004.pdf?__blob=publicationFile (31.7.2012)
- Statistisches Bundesamt (2011c):** Personal an Hochschulen 2010; Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440107004.pdf?__blob=publicationFile (31.7.2012)
- THESIS (2004):** „Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung“ (duz Special), http://www.claussen-simon-stiftung.de/fileadmin/user_upload/Diverses/zur_situation_promovierender_in_deutschland.pdf (31.7.2012)
- Wissenschaftsrat (WR) (2002):** Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Saarbrücken. Positionspapier (Drs. 5459/02), <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf> (17.7.2012)
- Wissenschaftsrat (2011):** Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier (Drs. 1704-11), <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf> (31.7.2012)

Links

- Erfahrungsstufen in den Entgeltgruppen des Tarifvertrags der Länder:** <http://oeffentlicherdienst.info/tv-l/west/stufen.html> (31.7.2012)
- FairPay-Kampagne der DoktorandInnen der Max-Planck-Gesellschaft:** <http://geostudiendekanat.uni-goettingen.de/?p=2194> und <http://goo.gl/8i45V> (31.7.2012)