

Für eine bessere Strukturierung – gegen eine Verschulung der Promotionsphase

Gemeinsames Positionspapier von THESIS e.V. und GEW

Sowohl die *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (GEW) mit ihrer *Projektgruppe DoktorandInnen* als auch die *THESIS - das interdisziplinäre Netzwerk für Promovierende und Promovierte* haben in den letzten Jahren mehrfach zur Reform der Promotionsphase Stellung bezogen. Wir nehmen die Ergebnisse der ersten Antragsrunde der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern zum Anlass, die Besorgnis über einige der aktuellen Entwicklungen auszudrücken und das Interesse von Promovierenden an einer Reform zu betonen, die diesen Namen auch verdient. Eine sinnvolle Strukturierung der Promotion droht in den vorhandenen und absehbaren Projekten von Graduiertenschulen (die wir deshalb lieber mit dem Wissenschaftsrat als Graduiertenzentren bezeichnet sehen würden) in eine Verschulung umzuschlagen. Die gegenwärtigen Projekte und Diskussionen zur Reform der Promotionsphase in Deutschland und Europa bieten die Möglichkeit, eine breite Strukturwirkung für die Gestaltung der Promotionsphase in Deutschland zu entfalten – wenn diese Chance wirklich genutzt wird. Dazu müssen folgende Aspekte berücksichtigt werden:

Reformen können nicht ohne die Mitwirkung aller Beteiligten umgesetzt werden. Wir kritisieren, dass viel über Promovierende und nur selten mit ihnen diskutiert wird. Neue Graduiertenzentren oder -schulen müssen Promovierende schon in der Konzeptionsphase einbeziehen und innovative Formen der Mitbestimmung entwerfen; dies ist zwingend notwendig, um die Reformen besser an den spezifischen fachlichen und lokalen Anforderungen auszurichten und eine erfolgreiche Umsetzung zu sichern.

Wenn die Universitäten das Promotionsrecht als ihr Alleinstellungsmerkmal betonen, dann müssen sie auch der sich daraus ergebenden Verantwortung gerecht werden. Als Voraussetzung gehört dazu ein Wissen in den Instituten und den Universitätsleitungen darüber, wie viele Doktorandinnen und Doktoranden gegenwärtig eine Promotion vorbereiten, ihre Verteilung auf Betreuerinnen bzw. Betreuer, Fächer und Geschlechter und den Erfolg der Promotionen.

Außerdem tragen die Universitäten als Ganzes die Verantwortung für die Etablierung von transparenten und nachvollziehbaren Auswahlverfahren für die Zulassung zur Promotion ebenso wie für die Besetzung von Promotionsstellen. Neben der Vergabe von Stellen müssen die Universitäten Sorge tragen, allen Promovierenden bei der Finanzierung ihres Lebensunterhalts Hilfestellung zu geben. So bleibt bei der Diskussion um die Graduiertenschulen völlig unklar, wie denn Promovierende bei einem verpflichtenden Programm an Seminaren etc. ihren Lebensunterhalt bestreiten sollen. Daher müssen alle Promotionsprogramme auch Teilzeit- und „Feierabendpromotionen“ berücksichtigen.

Bei der Rekrutierung und der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen sollten die Universitäten den Rahmen der ‚Europäischen Charta für Forscher‘, wie sie von der Europäischen Kommission vorgelegt wurde, einhalten. Um die Beziehung zwischen Betreuer bzw. Betreuerin und Doktorand bzw. Doktorandin zu entlasten, sollte man über die verpflichtende Einrichtung einer zweiten Betreuung bzw. eines Betreuungspools nachdenken. So genannte Promotionsvereinbarungen sollen für alle Seiten nachvollziehbare Betreuungsinhalte sowie Ziel- und Zeitplanung mit verbindlichen Treffen zum Inhalt haben. Die individuell sinnvolle Form der Betreuung muss in entsprechenden Promotionsvereinbarungen schriftlich geregelt sein und die jeweilige Einrichtung als ‚dritte Seite‘ muss die Qualität der Betreuung absichern und durchsetzen. Nur so können Unverbindlichkeit und einseitiges Abhängigkeitsverhältnis des deutschen ‚Meister-Lehrlings‘-Verhältnis in Zukunft auf eine für alle Seiten förderliche Basis gestellt werden, die den wissenschaftlichen Nachwuchs als ‚Mitforschende‘ ernst nimmt und ihn in die jeweilige ‚scientific community‘ integriert.

Wenn die Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchs in allen drei Förderlinien der Exzellenzinitiative eine Vorbildwirkung auf die deutschen Universitäten entfalten soll, dann muss sie breit angelegt werden und darf nicht die schon vorhandenen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der einen Seite oder die sogenannten ‚externen‘ Promovierenden auf der anderen Seite aussparen. Auch an diese müssen passende Angebote gemacht werden. Das Konzept einer ‚Graduiertenschule‘ muss an die spezifische Situation der jeweiligen Fächergruppen angepasst werden. Insofern ist auch nicht nachzuvollziehen, warum die Geisteswissenschaften im Graduiertenschulenwettbewerb unterrepräsentiert bleiben.

Promotionen werden in Deutschland weit häufiger über Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen als über Stipendien finanziert. Daher können Promovierte hierzulande für ihre weitere Karriere nicht nur Dissertationen auf hohem Niveau, sondern meist auch Berufserfahrungen in Forschung und Lehre vorweisen. Um diese Qualität zu halten dürfen Promovierende nicht in einen Studierendenstatus abgedrängt, sondern müssen als mitforschende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und berufstätige Angehörige der Universität anerkannt werden. Um berechenbarere (und ggf. kürzere) Promotionszeiten zu erreichen, müssen aber promotionsferne Tätigkeiten zeitlich und sachlich klar begrenzt werden. Dies würde auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Die Hochschulen insgesamt müssen familienfreundlicher werden. Die Bedingungen unter denen Doktorandinnen oder Doktoranden mit Kind heute promovieren, berücksichtigen viel zu wenig die Doppelbelastung, die durch wissenschaftliche Arbeit und das Aufziehen von Kindern entsteht. Wenn die Graduiertenzentren den Personenkreis der Eltern nicht von vornherein von einer Förderung ausschließen wollen, müssen sie sich besser auf deren Bedürfnisse einstellen. Ein familienfreundliches Umfeld für Hochschulangehörige würde auch dazu beitragen, dass sich mehr hochqualifizierte Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden. Derzeit ist der Wissenschaftsbetrieb noch vorwiegend männlich dominiert. In den Führungspositionen an deutschen Hochschulen sind Frauen stark unterrepräsentiert. Wenn sich dies in Zukunft ändern soll, müssen Förderprogramme aufgelegt werden, die Frauen gezielt in ihrer Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere unterstützen. Wenn solche, speziell auf Frauen ausgelegte Fördermaßnahmen auch erfolgreich sein sollen, müssen sie bereits in der Promotionsphase einsetzen. Für Promotionsprogramme darf es keine Altersbegrenzungen mehr geben. Sie schließen ‚Berufsumwege‘ in der und in die Wissenschaft faktisch aus und benachteiligen insbesondere Frauen.

Promotionsprogramme und Seminarangebote müssen von der Nachfrage durch die Promovierenden ausgehen, jeweils auf die individuelle Situation zugeschnitten werden und sich vom Aufwand in einem klar begrenztem Rahmen bewegen. Bedauerlicherweise erkennen wir einen Trend, ohne Ansehen der individuellen Bedarfe umfangreiche Studienleistungen vorzuschreiben, die sich im Effekt eher als promotionsverlängernd anstatt als promotionsfördernd erweisen könnten. Die Erhebung von Studiengebühren für Promovierende widerspricht der Intention, die Promotionsbedingungen zu verbessern und sollte ausgeschlossen bleiben.