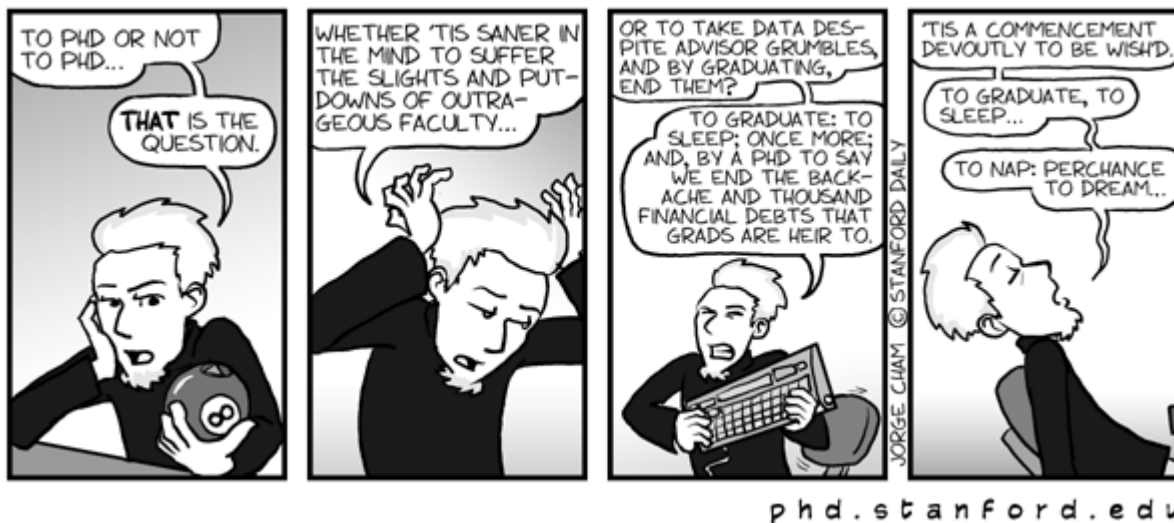


Promovieren mit Perspektive - Perspektiven des Promovierens

Abstract: Der Vortrag auf der GEW Sommerschule auf Sylt im August 2003 bietet eine Diskussionsgrundlage für die aktuellen Reformansätze im Bereich der Promotion in Deutschland. Neben Beispielen der veränderten Hochschulgesetze werden Projekte einer "strukturierten Promotionsphase" vorgestellt. So kann der scheinbare Konsens in der deutschen Hochschulpolitik problematisiert werden, der offene praktische und politische Fragen der Umsetzung einer strukturierten Promotion rhetorisch umschiffet. Dies betrifft nicht nur die soziale Absicherung der Promovierenden, sondern auch die Verbesserung der Betreuungssituation und die konkrete Ausgestaltung von Graduiertenzentren und Promotionskollegs.

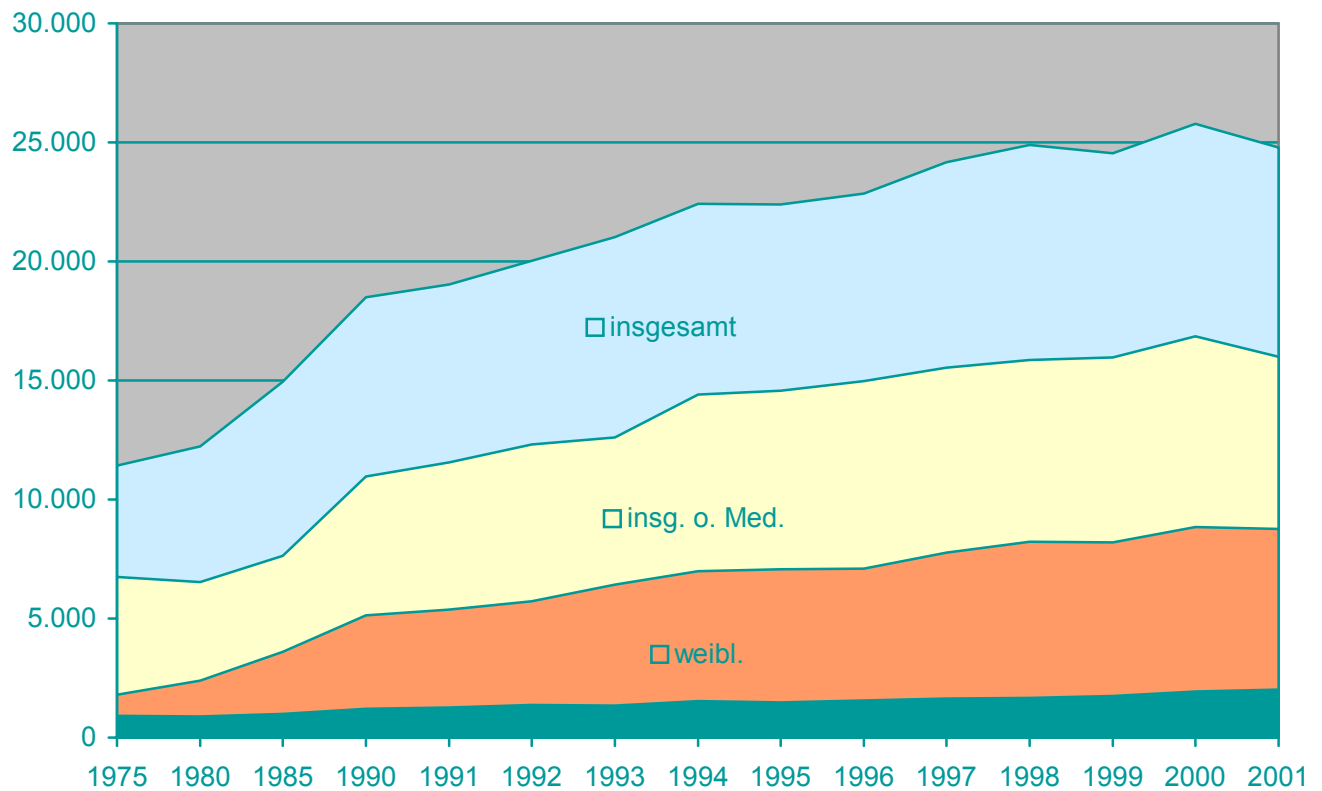
Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Anwesende, die sich so nicht angesprochen fühlen, ich habe bei den Vorbereitungen lange nach einem Bilderwitz zur Promotion in Deutschland Ausschau gehalten und keinen gefunden. Für die USA gibt es eine eigene Internetadresse mit phdcomics.com, und ich nehme dies gleich als ersten Hinweis auf die Tatsache, dass Promovieren in Deutschland immer noch zu wenig Aufmerksamkeit genießt, auch wenn ich mich in Bezug auf entsprechende Bilderwitze gerne von ihnen korrigieren lasse.



Dies soll kein Beitrag zu einer "Amerikanisierung" der Promotion sein. Es gilt aber, bei einer Diskussion über Reformnotwendigkeiten aus Sicht der Wissenschaftsgewerkschaft, sich über den Stand der bundesdeutschen Diskussion klarzuwerden und darüber, welche Initiativen und Projekte es in diesem Bereich gegenwärtig gibt. Dies allein zu leisten wäre eine Überforderung für meinen Beitrag, aber vielleicht kann ich einen Einstieg in die Diskussion liefern.

Gliederung

Zunächst zwei Grafiken über Promotionen und Promovierende in Deutschland, um von einer gemeinsamen Basis aus zu starten. Danach geht der Überblick zu den Positionen von Wissenschaftsrat und Hochschulrektorenkonferenz und zu den die Promotion betreffenden Regelungen im Hochschulrahmen- und den Landeshochschulgesetzen, bevor ich an Beispielen erklären will, wie offen trotz aller rhetorischen Einigkeit die Entwicklung noch ist. Was den einen vielleicht zu kurz ist, so dass sie wichtige Aspekte unterschlagen finden, ist den anderen, denen die Diskussion altvertraut ist, hoffentlich nicht zu lang. (→)



Promotionen in Deutschland

Worüber reden wir eigentlich? In Deutschland werden jährlich etwa 25.000 Dokortitel vergeben. Im Jahr 2001 waren es 24.796 erfolgreich abgelegte Doktorprüfungen - dreißig Prozent mehr als noch zehn Jahre zuvor¹. Zum Vergleich: in den USA waren es im selben Jahr knapp über 40.000, in Schweden 2.400. Die Grafik zeigt die Entwicklung seit 1970: zwischen 1991 und 2001 hat die Zahl der Promotionen um 30% zugenommen. der Anteil der Frauen hat sich von 28% auf 35% im Jahr 2001 nicht wesentlich gesteigert, in den USA und Schweden liegt er jeweils bei über 40 %. Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer liegt hierzulande mit 8 % auf derselben Höhe wie 1975, in den USA sind es über 30% und in Schweden ungefähr 13%².

Die Unterschiede zwischen den Fächergruppen sind dabei extrem, oft extremer als die Unterschiede zwischen den Ländern, wie Antonia Kupfer und ich bei unserem europäischen Ländervergleich gemerkt haben. In Deutschland werden oft die medizinischen Promotionen aus der Statistik herausgerechnet, weil diese von immerhin 80% der Studierenden parallel zum ersten Studienabschluss erworben werden und daher mit den anderen Promotionen nur bedingt vergleichbar sind.

Aber auch in manchen anderen Fächern gehört die Promotion einfach dazu (fast 70 % der Diplomandinnen und Diplomanden in der Chemie promovieren auch), während die sogenannte Promotionsintensität in den Geistes- und Sozialwissenschaften durchschnittlich eher bei 10 % liegt. Diese Unterschiede gilt es im Kopf zu behalten, wenn wir über "Promovierende in Deutschland" reden, deren Situationen durchaus verschieden sind, nicht nur was die Promotionsbedingungen in ihrem Fach, sondern auch was ihre Stellung als Promovierende in bzw. außerhalb der Universität angeht. (→)

	Wiss.Mitarb.	Projektmitarb.	Stip.	Extern
Zahl	22.000 befr. Stellen	23.000 Drittmittel 4.900 MPG etc.	4000 Gradkoll 2500 FöWerke	???
Einkommen	50-100 % BAT IIa (1000-2000 € netto)		614 € NaFöG < 1500 € NRW	verschieden
Betreuung	verschieden	verschieden	verschieden	verschieden
Integration	in Uni	in Forschung	wenig	schlecht
promfern Tät.	Lehre / Verw.	Projektarbeit	wenig, freiw.	Lebensunterh.
Soz. Sich.	BAT	BAT	Stud. / freiw. KV, keine AV/RV	extern
Pol. Org.	Betr.rat / Gew. (als Beschäftigte, nicht als Prom.)		π	Thesis ?

¹ Allerdings kamen die neuen Bundesländer erst ab 1993 zur Statistik hinzu.

² Zahl für 1999

Promovierende in Deutschland

Ich habe in der Tabelle versucht, zwischen verschiedenen Situationen zu unterscheiden, in denen die Promovierenden (außerhalb der Medizin) stecken können³: sei es als befristet Beschäftigte an der Uni, als MitarbeiterInnen in Forschungsprojekten, als Stipendiatinnen und Stipendiaten oder als "extern" Promovierende. Die Zahlen sollen einen Einblick in die Dimensionen geben: da nur die Zahl der abgelegten Doktorprüfungen als "harter Fakt" zur Verfügung steht, sind wir auf Spekulationen angewiesen, was die tatsächliche Zahl der Promovierenden in Deutschland angeht. Wer einfach die Zahl der Abschlüsse mit einer Durchschnittsdauer von 5 Jahren multipliziert, kommt auch ohne Medizin auf über 80.000 Promovierende. Wir können aber auch addieren: die Zahl der befristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an den Hochschulen, die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die StipendiatInnen usw. In jedem Posten gibt es eine Dunkelziffer, und wie viele "externe" Promovierende es gibt, die entweder durch Kellnern oder unterstützt durch die Familie ihre Promotion finanzieren, oder sie neben einer angemessen bezahlten akademischen, aber nicht wissenschaftlichen Erwerbsarbeit anfertigen, wissen wir schon gar nicht. Aber dem Wissenschaftsrat ist zuzustimmen, wenn er seinen Überlegungen eine Gesamtzahl im "hohen fünfstelligen Bereich"⁴ zugrundelegt.

Diese vielen Promovierenden sind aber keine "Klasse an sich" oder gar "für sich", sondern sehr verschieden in ihrer Lage. Die MitarbeiterInnen an der Hochschule sind in der Regel in die *scientific community* und den Alltag des Berufes "Wissenschaft" besser integriert als StipendiatInnen, so weit diese nicht über gut geölte Graduiertenkollegs Einstieg in ihre "Szene" haben. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen, die in der Lehre oder Forschung beschäftigt sind, kommen aber vor Überlastung durch "promotionsferne" Tätigkeiten oft nicht zum Schreiben ihrer Dissertation, und beenden sie schließlich auf dem sogenannten "Abschlussstipendium" der Bundesanstalt für Arbeit, faktisch wohl die größte Fördereinrichtung der Bundesrepublik. Von sozialen Sicherungen dieser Art können StipendienempfängerInnen ihrerseits nur träumen, für sie ist es ein individualisiertes Abenteuer, welchen Tarif ihnen ihre Krankenversicherung anbietet, aber Rente oder Arbeitslosigkeit lassen sich für alle nicht absichern. Politisch vertreten sind Wissenschaftliche MitarbeiterInnen als Beschäftigte, sei es über Betriebsrat, Gewerkschaft oder universitäre Gremien, aber diese vertreten sie nicht als Promovierende, sondern als ArbeitnehmerInnen oder als "Mittelbau". Promovierenden-Vereinigungen wie die "Promovierenden-Initiative" oder THESIS sind kleine Organisationen ohne große Ressourcen.

Was für alle Promovierenden gleich welchen Status ein Glücksspiel bleibt, ist das Ausmaß und die Qualität ihrer Betreuung. Zumindest anekdotisch weiß ich von guter und schlechter Betreuung in allen Situationen, denn bislang fehlen in Deutschland jegliche Anreize zur guten Betreuung, und es gibt keine strukturelle Grundlage für Mindeststandards in dieser Richtung. In der Problemanalyse sind sich die hochschulpolitischen Akteure im Übrigen weitgehend einig, und tatsächlich sind sie dies auch in Bezug auf die grundsätzliche Richtung der anstehenden Reformen. Dass diese rhetorische Einigkeit einige offene politische und praktische Fragen überspielt, darauf will ich am Ende kommen, zunächst aber beginnen mit der Einigkeit über die "Strukturierte Promotion", die sich in den 1990er Jahren unter den hochschulpolitischen Akteuren herauskristallisiert hat.

³ Anregungen gaben eine ähnliche Tabelle, die ich mit einer AG von StipendiatInnen der Böckler Stiftung Ende 2002 angefertigt habe, und eine ähnliche Aufstellung von Nina v. Stebut in ihrem Beitrag zu einer Tagung der Boell Stiftung zur "Zukunft der Graduiertenausbildung".

⁴ Wissenschaftsrat 2002:7

Ziel: Strukturierte Promotion

In den 1990er Jahren hat sich die Vorstellung über die Promotionsphase grundlegend gewandelt, sicherlich auch im Zusammenhang mit der quantitativen Ausweitung der Promotionszahlen. Das "kontinentaleuropäische" Modell, in "Einsamkeit und Freiheit" seine Dissertation anzufertigen um dann von der Gemeinschaft der Wissenschaftler promoviert zu werden erscheint nicht mehr zeitgemäß. Stattdessen orientiert sich die Diskussion, wie wir es ja auch aus anderen europäischen Ländern wissen, mehr und mehr am angloamerikanischen Modell des strukturierten Promotionsstudiums.

Die Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft bilden seit ihrer Einführung vor über zehn Jahren den Ausgangspunkt für Überlegungen, wie die Vereinzelung der PromovendInnen überwunden und die Betreuungssituation verbessert werden kann. Neben der inhaltlichen Zusammenarbeit an einem mehr oder weniger verbindenden Thema ist es vor allem der soziale Zusammenhalt unter den PromovendInnen, der für sie die Situation verbessert. Nicht unerheblich ist auch die soziale Kontrolle, die unter den BetreuerInnen entsteht, wenn sie in einer sozialen Situation der Zusammenarbeit und des direkten Vergleichs stehen. In seinen Empfehlungen seit 1995 befürwortet der Wissenschaftsrat das Modell Graduiertenkollegs und fordert zunächst, die DFG Förderung stark auszuweiten. Die Hochschulrektorenkonferenz fordert schon 1996 einen eigenen Status für DoktorandInnen, wie er in der Novelle des Hochschulrahmengesetzes dann eingeführt wurde, und eine stärkere Internationalisierung der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Außerdem fordert auch sie Graduiertenkollegs und Zentren für Doktorandenstudien. Beide Akteure, Wissenschaftsrat und Hochschulrektorenkonferenz, haben ihre Voten letztes bzw. dieses Jahr erneuert, nunmehr ist von Promotionskollegs die Rede, weil es nicht um eine reine Verallgemeinerung der DFG Graduiertenkollegs gehen kann, sondern um eine bunte Vielfalt, die möglicherweise den Kern künftiger Promotionsstudiengänge bilden. Promotionskollegs sollen institutionell in größeren Einheiten, den Graduiertenzentren oder Graduiertenschulen, zusammengefasst werden.

Was die Umsetzung dieser Empfehlungen angeht, hat die Bundesregierung es in der fünften Novelle des Hochschulrahmengesetzes unternommen, einen allgemeinen Rahmen für diese Veränderungen abzustecken.

Die 5. HRG-Novelle

Das Schlachtgebrüll um die Juniorprofessur und das neue Dienstrecht hat dabei meistens übertönt, dass es ja in der fünften Novelle auch um die Reform der Promotionsphase ging. Deswegen ans Publikum gleich die Preisfragen:

(1) Wie heißen die zwei Paragraphen der 5.HRG Novelle, in denen DoktorandInnen vorkommen?⁵

Und (2) Welche Änderungen wurden eingeführt (vier Stichworte)?

MitarbeiterInnen des BMBF sind verständlicherweise vom Wettbewerb ausgeschlossen, alle anderen bitte ich jetzt um Zahlen und Stichworte.

⁵ In der Diskussion wurde zu Recht darauf hingewiesen, das in diesem Zusammenhang auch die äußerst problematische Festlegung von "Promotionszeiten" genannt werden müsste, die für die Berechnung der Befristung einer Qualifikationsphase (§57b) bzw. bei den Einstellungsvoraussetzungen für die Juniorprofessur (§47) eine Rolle spielen.

Die Lösung: neu eingefügt wurde der § 21 "Doktorandinnen und Doktoranden". Er lautet:

- (1) Personen, die eine Doktorarbeit anfertigen, werden nach Maßgabe des Landesrechts als Doktorandinnen und Doktoranden der Hochschule eingeschrieben, an der sie promovieren wollen.
- (2) Die Hochschulen wirken auf die wissenschaftliche Betreuung ihrer Doktorandinnen und Doktoranden hin.
- (3) Die Hochschulen sollen für ihre Doktorandinnen und Doktoranden forschungsorientierte Studien anbieten und ihnen den Erwerb von akademischen Schlüsselqualifikationen ermöglichen.

Die Stichworte hier sind Einschreibung, mit der der einheitliche Status geschaffen werden soll, forschungsorientierte Studien und die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. (→)

Der zweite Paragraph des HRG, in dem Doktorandinnen und Doktoranden erwähnt werden ist (neben dem §36 zur Mitgliedschaft als dritter Erwähnung) der

§ 37 zu "Allgemeinen Grundsätzen der Mitwirkung". Absatz 1 Satz 4 lautet verkürzt:

[...] Das Landesrecht regelt die mitgliedschaftsrechtliche Stellung der Doktorandinnen und Doktoranden [...], die aufgrund ihrer dienstrechtlichen Stellung nicht zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer oder der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen. [...]

Das vierte Stichwort ist also die "mitgliedschaftsrechtliche Stellung" der DoktorandInnen. (→)

Umsetzung in den Ländern

Schon die ersten drei Stichworte sind so vage formuliert, dass die Länder Anlass genug hätten, in ihren Landeshochschulgesetzen diese Aufgaben zu präzisieren, das vierte steht wie gehört explizit auf ihrem Aufgabenzettel. Da interessiert doch, eineinhalb Jahre nach Inkrafttreten der 5. HRG-Novelle, wie weit sind die Bundesländer heute mit der Umsetzung dieser Aufgaben?

Schaffen sie einen einheitlichen Status per Immatrikulation? Definieren sie näher, was forschungsorientierte Studien sein können und welchen Umfang sie haben sollen? Welche Schlüsselqualifikationen sollen die Hochschulen vermitteln? Und werden die Promovierenden dem Mittelbau oder den Studierenden zugeordnet?

Neben ihrer gesetzgeberischen Aufgabe haben die Länder außerdem noch andere Möglichkeiten, Reformen im Bereich der Promotion in Gang zu setzen: sie können ihre Hochschulen zur Messung der Leistungen im Promotionsbereich bringen und Vereinbarungen über die in Zukunft zu erreichenden Ziele schließen, oder eigene Modellprojekte einrichten.

Ich habe für die GEW begonnen, den Stand in den Ländern zu recherchieren, bin aber wegen der Sommerpause, die auch so einige der Ministerien erfasst hat, noch zu keinem vollständigen Ergebnis gekommen. Trotzdem gebe ich einige Eindrücke und Beispiele wieder.

LHG Übersicht

Das neue Hochschulgesetz von Niedersachsen ist seit Mitte 2002 in Kraft, das Hochschulgesetz von Rheinland-Pfalz wird nächste Woche, am 1.9.2003, in Kraft treten. Anpassungen an das neue HRG haben außerdem Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern vorgenommen. Ebenso Berlin, allerdings wurden hier zwar die Juniorprofessur eingeführt, aber Regelungen zur Einschreibung, forschungsorientierten Studien, Schlüsselqualifikationen und der mitgliedschaftsrechtlichen Zuordnung fehlen bisher. Brandenburg will seinerseits die Umsetzung mit Berlin harmonisieren.

Dazu gibt es einige konservativ regierte Länder, die gegen die Rechtmäßigkeit der 5. HRG-Novelle beim Bundesverfassungsgericht geklagt haben. Dies sind in erster Linie Bayern, Sachsen und Thüringen: sie klagen gegen die 5. HRG-Novelle und passen vorher ihre LHGs nicht an.

Das für Ende 2003 erwartete Urteil der Verfassungsgerichte wartet auch z.B. NRW ab, Baden-Württemberg vollzieht die Anpassung im Laufe des Jahres 2004, rechtzeitig genug innerhalb der Frist, denn bis 2005 müssen die Ländergesetze dem HRG angepasst werden.

Betrachte wir also die ersten beiden Beispiele näher, was die Umsetzung der HRG Novelle betrifft.

Bsp. Niedersachsen

Niedersachsen hat als erstes Bundesland die Juniorprofessur eingeführt, und auch im Bereich der Promotion sind Anpassungen vorgenommen worden. Insgesamt sollen die Hochschulen aber viel Gestaltungsspielraum haben, deswegen wird nicht viel reguliert. Die Hochschulen sollen laut §9(2) "zur Ausbildung und Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden Promotionsstudiengänge anbieten". Mitgliedschaftsrechtlich sind alle Doktorandinnen und Doktoranden Mitglieder der Universität und gremienrechtlich ausnahmslos dem Mittelbau zugeordnet. Außerdem sind im Rahmen von Studienkonten und Verwaltungsgebühren Promotionsstudiengänge gesetzlich von Gebühren ausgenommen. Unklar erscheint mir, inwieweit der Status der Doktorandinnen und Doktoranden mit einer Immatrikulation verbunden ist. Im Gesetz lautet der Text:

§ 9 Promotion; Doktorandinnen und Doktoranden

(2) [...] ²Die Hochschulen sollen zur Ausbildung und Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden Promotionsstudiengänge anbieten.

§ 16 Mitgliedschaft und Mitwirkung

(1) Mitglieder der Hochschule sind die an der Hochschule nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich Tätigen, die eingeschriebenen Studierenden sowie die Doktorandinnen und Doktoranden.

(2)[...] ³Je eine Mitgliedergruppe bilden für ihre Vertretung in den nach Gruppen zusammengesetzten Organen und Gremien: [...]

2. die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie die Doktorandinnen und Doktoranden (Mitarbeitergruppe), [...]

Bsp. Rheinland-Pfalz

Das Hochschulgesetz von Rheinland-Pfalz tritt zum 1.9.2003 in Kraft, es führt das Universitäts- und das Fachhochschulgesetz zusammen und setzt die vierte, fünfte und sechste HRG-Novelle um. Für den Bereich der Promotion gilt: die Universitäten sollen laut §34 für ihre DoktorandInnen forschungsorientierte Studien und die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen anbieten; von regelrechten Studiengängen ist aber nicht die Rede. DoktorandInnen werden an ihrer Hochschule eingeschrieben, allerdings nicht, wenn sie außerdem als wissenschaftliche MitarbeiterInnen Mitglied der Universität sind oder wenn sie wegen einer außeruniversitären Berufstätigkeit auf die Einschreibung verzichten. In der Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird für DoktorandInnen ein privatrechtliches Dienstverhältnis ermöglicht, das befristet auf sechs Jahre den Beschäftigten ermöglichen soll, den überwiegenden Teil der Arbeitszeit auf die Promotion zu verwenden.

Von ihrer mitgliedschaftsrechtlichen Stellung werden die Promovierenden aufgespalten: eingeschriebene DoktorandInnen und diejenigen, die in einem Beschäftigungsverhältnis überwiegend mit der Anfertigung ihrer Promotion beschäftigt sind werden der Statusgruppe der Studierenden, die anderen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen dem Mittelbau zugerechnet.

Im Original lautet der Gesetzestext:

§ 34 Doktorandinnen und Doktoranden

(1) Personen, die eine Doktorarbeit anfertigen, werden als Doktorandinnen und Doktoranden der Universität eingeschrieben, wenn sie nicht bereits aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 37 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 Mitglied der Universität sind oder wegen einer Berufstätigkeit außerhalb der Universität auf die Einschreibung verzichten. Eingeschriebene Doktorandinnen und Doktoranden haben auch die Rechte und Pflichten Studierender.

(3) Die Universitäten sollen für ihre Doktorandinnen und Doktoranden forschungsorientierte Studien anbieten und ihnen den Erwerb von akademischen Schlüsselqualifikationen ermöglichen.

§ 37 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung

(2) Für die Vertretung in den Gremien bilden [...]

2. die Studierenden, die gemäß § 34 Abs. 1 eingeschriebenen Doktorandinnen und Doktoranden ohne Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule sowie diejenigen Doktorandinnen und Doktoranden, denen die überwiegende Arbeitszeit zur Promotion zur Verfügung steht [...]

eine Gruppe.

§ 56

(5): Wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf max. 6 Jahre befristet im privatrechtlichen Dienstverhältnis, wenn ihnen ein Drittel (bzw. der überwiegende Teil) der Arbeitszeit für die (Vorbereitung der) Promotion zur Verfügung steht.

DFG-Graduiertenkollegs

Graduiertenkollegs der DFG gibt es seit 1990. Sie haben heute einen nicht unerheblichen Umfang und fördern mehr StipendiatInnen als die Gemeinschaft der Begabtenförderwerke. Durch die erwähnte soziale Bindung innerhalb eines Kollegs und das Seminarprogramm sowie durch die relativ gute materielle Ausstattung haben die Graduiertenkollegs eine Art Vorbildfunktion für die Reform der Promotionsphase gehabt. Dennoch wurde auch die Förderung der Graduiertenkollegs durch die DFG seit längerem diskutiert.

Einen Hinweis, in welche Richtung sich die Struktur der Promotionsphase ändert, liefert auch die Neufassung der Förderbedingungen für Graduiertenkollegs durch die DFG⁶, die vor einigen Monaten in Kraft trat. In der Folge werden künftige Graduiertenkollegs kleiner: sie sollen weniger ProfessorInnen und PromovendInnen sowie Postdocs umfassen. Damit werden sie nicht nur leichter zu organisieren, sondern erlauben auch eine genauere Themenorientierung. Weil es sich - das betrifft in erster Linie die Natur- und Ingenieurwissenschaften - wegen der Konkurrenz mit Angeboten aus der "freien" Wirtschaft teilweise als schwierig erwiesen hat, geeignete Promovierende für bestimmte Kollegs zu rekrutieren, ist nunmehr eine flexiblere Handhabung der Stipendiengelder erlaubt: die Stipendien können in bestimmten Fächern erhöht oder sogar als Stellen ausgeschrieben werden. Weil sich eine Handhabung von drei mal drei Jahren als unpraktisch erwiesen hat, werden Graduiertenkollegs künftig für maximal zweimal 4,5 Jahre bewilligt - was nichts an der Stipendienvergabe auf drei Jahre ändert. Die finanzielle Förderung wird außerdem umfassender und schließt Unterstützung für Publikationen sowie Lehraufträge ein, die beteiligten ProfessorInnen Freisemester an ihrer Hochschule ermöglichen, weil das Engagement für ein Graduiertenkolleg gewöhnlich nicht im Lehrdeputat abgegolten wird.

Projekte der Länder und MPG

Während die Gesetzgebungsprozesse der Länder teilweise verzögert verlaufen, möchte ich noch drei Beispiele erwähnen, in denen die Landesregierungen Projekte zur strukturierten Promotion aufgelegt haben, sowie die "research schools" der Max Planck Gesellschaft.

Nordrhein-Westfalen hat bislang sechs so genannte *graduate schools* als ständige Einrichtungen gegründet, in denen jährlich etwa 20 Doktorandinnen und Doktoranden aufgenommen werden, bei einer Promotionsdauer von drei Jahren, die strikt erreicht werden soll, macht dies also 60 DoktorandInnen pro *graduate school*. Die bestehenden *graduate schools* sind alle in den Natur- und Ingenieurwissenschaften angesiedelt, was bei der nächsten Ausschreibungsrunde durch sozial- und geisteswissenschaftliche Einrichtungen ergänzt werden soll, nur ist aufgrund mangelnder Finanzierung momentan nicht klar, wann dies sein kann. Die Stipendien können bis zu einer Höhe von 1790 € ausbezahlt werden, um in diesen Fächern konkurrenzfähig zu sein.

Ähnlich ausgerichtet, wenn anscheinend auch kleiner, sind die *graduate schools* in Niedersachsen, von denen es bislang 10 mit insgesamt 108 Stipendien gibt, neun von zehn finden sich wieder in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Und Bayerns Minister Zehetmair hat die Ausschreibung von gleichfalls zehn "Internationalen Doktorandenkollegs" im Rahmen des "Exzellenznetzwerks Bayern" angekündigt.

⁶ http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/formulare/download/1_30ea.pdf

Die DoktorandInnen dort sollen mit Stellen ausgestattet werden, um die nötigen Exzellenzen anzuziehen.

Ähnlich den Projekten der Länder sind auch die 28 International Max Planck Research Schools. Sie sind keine ständigen Einrichtungen, werden aber immerhin für maximal 12 Jahre eingerichtet. Sie werden in Zusammenarbeit von einzelnen Max Planck Instituten mit kooperierenden Universitäten durchgeführt.

Bei allen Projekten wird viel Wert auf den Internationalisierungsaspekt gelegt: in NRW sind bisher über 30% der DoktorandInnen ohne deutschen Pass, in Niedersachsen und den "research schools" sollen es 50% sein, nur in Bayern "begnügt" man sich in der Planung mit 20%.

Universitäten: PHD-Programm

Zuletzt erscheint mir ein weiteres Programm zur Förderung strukturierter Promotion erwähnenswert, nämlich das aus Mitteln des BMBF finanzierte Programm "Promovieren an Hochschulen in Deutschland", das gemeinsam von DAAD und DFG durchgeführt wird. In mehreren Ausschreibungsrunden wurden insgesamt 42 „Internationale Promotionsprogramme“ (IPP) gefördert, die neben einer Strukturierung der Promotion besonders auf eine Internationalisierung Wert legen. Mit unterschiedlichen Konzepten und Ansätzen geht es um die Entwicklung eines gemeinsamen Begleitcurriculums für die PromovendInnen und eine gemeinsame Betreuung. Verschiedentlich gibt es fremdsprachliche, meist englischsprachige Veranstaltungen, darüber hinaus kann die Dissertation auf Englisch geschrieben und die Disputation in Englisch abgehalten werden.

Im Unterschied zu den Graduiertenkollegs und den Programmen der Länder umfasst die Förderung keine Mittel zur Sicherung des Lebensunterhalts der Promovierenden, weder Stellen noch Stipendien werden hier bereitgestellt, sie müssen ggf. über die üblichen Institutionen beantragt werden. Zu einer eingehenderen Darstellung auch nur ausgewählter Projekte des PHD-Programms fehlt hier die Zeit, bei Interesse können diese auf der entsprechenden Website⁷ abgerufen werden.

Was ist eine graduate school?

Zum Abschluss möchte ich lediglich zwei Aspekte thematisieren, wo die scheinbare Einigkeit unter den hochschulpolitischen Akteuren über die Menge der ungelösten Fragen hinwegtäuscht, die teilweise von großer politischer Tragweite sind. Was eine graduate school oder ein Graduiertenzentrum oder Graduiertenschule sein kann, ist für die deutsche Diskussion bisher völlig unklar. Aufgrund der Erfahrung mit den Graduiertenkollegs der DFG sind Profil und Organisation von Promotionskollegs relativ eindeutiger geklärt, auch wenn die Forderung nach einem flächendeckenden Ausbau dieser Struktur sicherlich neue Fragen aufwerfen wird. Wenn aber Graduiertenzentren als übergreifende Struktur hinzukommen, muss das Verhältnis von Promotionskolleg und Graduiertenzentrum neu justiert werden: wie und von wem werden neue Promovierende ausgewählt, welche Angebote werden auf der Ebene des Kollegs und welche vom Graduiertenzentrum gemacht? Wenn es, wie der Wissenschaftsrat empfiehlt, pro größerer Universität mehrere Zentren geben soll, was wäre dann eine adäquate Größe? Wie soll sich diese Struktur zu der (Entscheidungs-) Struktur der Fachbereiche / Fakultäten

⁷ <http://www.daad.de/hochschulen/de/5.2.5.2.html>

verhalten? Wenn die vielen Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an den Universitäten ebenfalls in diese Struktur integriert werden sollen, muss die Frage der Stellenausschreibung und -besetzung in Zusammenarbeit von Fachbereichen / Lehrstühlen und Promotionskollegs / Graduiertenzentren geklärt werden. Zum einen wird es sicherlich weitere Modellprojekte geben (müssen), in denen Erfahrungen gesammelt werden können, auf der anderen Seite müssen diese Fragen auch in einer verbindlichen Diskussion geklärt werden, bevor es zu einem völligen Wildwuchs neuer Strukturen kommt.

Betreuung standardisieren?

Einigkeit besteht auch darüber, dass die Betreuung der Promovierenden von ihrer mehr oder weniger zufälligen Qualität (die öfter schlecht als gut ist) in eine mehr institutionalisierte, standardisierte Form gebracht werden soll. Was aber soll eine gute Betreuung auszeichnen, und wie kommen wir von den in einigen Fächern sehr beharrlichen Promotionskulturen zu diesen neuen Verhältnissen? Ein erster Ansatz kann es sein, die Ansprüche an die Betreuung und die jeweiligen Rechte und Pflichten explizit zu machen. Nicht nur in Schweden, den Niederlanden und anderen Ländern, sondern auch in einigen Projekten des PHD-Programms oder bei den Stipendien der Böckler Stiftung findet sich dafür das Werkzeug der "Promotionsvereinbarungen", die zwischen den einzelnen PromovendInnen, ihren BetreuerInnen und der Einrichtung getroffen werden, an der die Promotion angesiedelt ist. Für die Wirksamkeit dieses Instrumentes ist es zunächst wichtig, dass die Vereinbarung nicht nur in der durch ein klares Machtgefälle gekennzeichneten Beziehung zwischen "Doktorvater" und DoktorandIn getroffen wird, sondern die Einrichtung als dritte und möglicherweise ausgleichende Seite ebenfalls in Verantwortung tritt. Außerdem müssen die getroffenen Vereinbarungen in regelmäßigen Abständen überprüft und ggf. angepasst werden. Diskussion und Erprobungen werden entscheiden müssen, wie viel standardisierte und wie viel individualisierte Elemente in solch eine Vereinbarung hineingehören, und ob es im Falle von Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit dem Arbeitsvertrag verbunden werden sollte.

Um eine bessere Betreuung zu stimulieren, muss in den immer mehr verbreiteten Budgetierungsprojekten einer leistungsorientierten Mittelvergabe der Erfolg solcher Bemühungen gratifiziert werden. Unklar ist, inwieweit lediglich die absolute Zahl der Promotionen an einer Einrichtung gezählt und bewertet werden sollten, oder inwieweit dieser Erfolg differenziert werden sollte. Als Kriterien dafür bieten sich die Geschlechterrelation in Abhängigkeit zum Zahlenverhältnis bei den Studienabschlüssen, die Zahl der nichtdeutschen PromovendInnen, Zahl der Abschlüsse innerhalb der vereinbarten Zeit oder auch der berufliche Erfolg der AbsolventInnen an. Des Weiteren stellt sich praktisch die Frage, ob mögliche Gratifikationen an die BetreuerInnen als Person oder an die betreuende Einrichtung gehen sollen.

Perspektive: Was ist zu tun?

Für eine umfassende und flächendeckende Reform der Promotionsphase in Deutschland ist eine Diskussion über diese und andere Fragen unerlässlich. Aus unserer vergleichenden Studie wissen wir, dass Deutschland unter seinen Nachbarländern eher der Nachzügler in diesem Bereich ist.

Für eine bessere Strukturierung der Promotion ist es wichtig, zügig für alle PromovendInnen Promotionskollegs und Graduiertenzentren einzurichten, wie es Wissenschaftsrat und Hochschulrekto-

renkonferenz vorgeschlagen haben. Dabei wird es auch darauf ankommen, bei aller zu begrüßenden Vielfalt einer Stratifizierung solcher Einrichtungen in "Promotionsbedingungen erster und zweiter Klasse" zu verhindern.

Was ich als besondere Herausforderung der deutschen Situation empfinde, ist der ausgesprochen hohe Anteil der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen unter den DoktorandInnen. Es wird darum gehen müssen, diesen verbesserte Bedingungen für ihre Promotion zu bieten. Dazu wird auch eine klare Begrenzung der promotionsfernen Tätigkeiten und die Bereitstellung eines ausreichenden Anteils der Arbeitszeit für die Promotion nötig sein. Hier sehe ich eine Chance in den Diskussionen um einen Tarifvertrag Wissenschaft, eine entsprechende Personalkategorie für Qualifizierungsstellen zu schaffen.

Bei allen Maßnahmen gilt, das die Doktorandinnen und Doktoranden zunächst erst einmal sichtbar gemacht werden müssen, bevor ihre Lage verbessert werden kann. Der im neuen HRG vorgeschriebene einheitliche Status ist ein erster Schritt dahin. Dazu muss zunächst einmal eine genauere Erfassung in zahlenmäßiger Hinsicht kommen, die entsprechenden Grundlagen dafür müssen an Universitäten, in den Ländern und im Bund geschaffen werden. Damit die DoktorandInnen als eigene Gruppe an ihrer Universität sichtbar werden können, müssen sie in den Gremien einheitlich vertreten werden und insofern dem Mittelbau zugeordnet werden. Und auch außerhalb der akademischen Gremien gibt es eine gesteigerte Notwendigkeit, dass sich DoktorandInnen politisch selbst organisieren, sei es innerhalb der einschlägigen Gewerkschaften, sei es in eigenen Promovierenden-Vereinigungen.

Die Promotionsphase wird, das erkennen wir auch in anderen Ländern, strukturell immer im Doppelcharakter eines produktiven Spannungsverhältnis gebunden sein: es ist eine Zeit der Qualifizierung, die der eigenen Karriere innerhalb oder auch außerhalb der Wissenschaft dienen soll. Dabei bedürfen die DoktorandInnen innerhalb ihrer Einrichtung spezieller Angebote, um ihre Promotion optimal betreiben zu können. Gleichzeitig tragen die DoktorandInnen einen beträchtlichen Anteil der Forschung und in Teilen auch der Lehre, oft legen sie mit ihren Arbeiten die Grundlage für den Erkenntnisfortschritt in den Wissenschaften. Diese immanenten und unaufhebbaren Züge der Promotionen sich als sich ausschließende Gegensätze oder gegenüberliegende Pole auf einem Kontinuum vorzustellen wäre meines Erachtens ein Fehler: am Vorbild anderer Länder in Skandinavien oder den Niederlanden sehen wir, dass gleichzeitig die Bedingungen der eigenen Qualifizierung wie auch der wissenschaftlichen Arbeit verbessert werden können und müssen. Diese Erkenntnis für die deutschen Reformen zu beherzigen wäre eine wichtige Erkenntnis für deren Erfolg. Vielen Dank.