

3.28 GEW-Forderungen zur Neuordnung der Promotion im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum

5 Antragsteller: FGA Hochschule und Forschung

1. Um zukünftige DoktorandInnen für eine Tätigkeit in Wissenschaft und Forschung zu gewinnen, müssen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Forschern und Forscherinnen attraktiver gestaltet werden. Als erster Schritt in diese Richtung muss die Verantwortlichkeit der Universitäten und Forschungsorganisationen für die finanzielle Absicherung der Promovierenden ebenso wie für die Strukturierung der Promotionsphase deutlich gemacht werden. Um dies zu realisieren, ist es unerlässlich, dass die Forschungseinrichtungen und Universitäten von der öffentlichen Hand in die finanzielle Lage versetzt werden, ihrem Auftrag gerecht zu werden.

2. Die Qualifizierungsangebote während der Promotion müssen gebührenfrei sein. Gebühren für die Teilnahme an Promotionsprogrammen, wie sie in einigen europäischen Ländern üblich sind, mindern die Attraktivität des Berufsfeldes Wissenschaft. Sie verhindern Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit. Die GEW fordert eine sozial abgesicherte Promotionsphase in Rahmen von regulären, sozialversicherten Beschäftigungsverhältnissen. Das niederländische und skandinavische Modell sind hier Vorbild. Vergütet werden soll ihre Arbeit wie die anderer HochschulabsolventInnen.

3. In vielen Ländern des europäischen Hochschulraums führen promotionsferne Tätigkeiten zu einer verlängerten Promotionsphase. Um hier Abhilfe zu schaffen, sind Vereinbarungen zu treffen, die Art und Umfang der neben der Dissertation zu erbringenden Arbeiten regeln. Sie sollen bei sinnvoller Beschränkung Teil der Qualifizierung sein. Zudem soll die Möglichkeit eröffnet werden, Doktorarbeiten in Teilzeit zu schreiben. Das soll beispielsweise für Eltern oder Berufstätige gelten. Ein Anspruch auf Elternzeit für Promovierende muss vereinbart werden.

4. Der Arbeitsplatz Wissenschaft zeichnet sich in vielen Ländern durch eine immer stärkere Fragmentierung und Prekarisierung der

Arbeitsbedingungen aus. Unter diesen Um-
ständen suchen sich viele Nachwuchswissen-
60 schaftlerInnen außerhalb der Wissenschaft
berufliche Perspektiven. Damit die Wissen-
schaft gleiche Karrierechancen eröffnet und
für wirkliche Qualität wieder attraktiver wird,
müssen den Promovierten motivationsför-
dernde berufliche Perspektiven („tenure“)
65 innerhalb der Wissenschaft geboten werden.

5. Die GEW begrüßt die Bemühungen vieler
europäischer Länder, die Qualifizierungsan-
gebote in der Promotionsphase durch die
70 Einrichtung von Graduiertenschulen und
begleitende Promotionsprogramme zu verbessern.
Die Angebote sind als berufsbegleitende
Qualifizierungen anzusehen und dürfen den
grundsätzlichen Charakter der Promotions-
75 phase als Berufstätigkeit nicht in Frage stellen.
Eine Strukturierung der Promotionsphase
sollte nicht zu einer Verschulung führen. Sie
ist stets mit den Inhalten und den Erforder-
nissen des Faches sinnvoll in Einklang zu
80 bringen. Um dies zu gewährleisten, ist eine
individuelle Ausgestaltung und die direkte
Einbindung der Promovierenden in die Ges-
taltung der Lehrinhalte unerlässlich.

6. Das zumeist hierarchische und von Ab-
hängigkeit geprägte Verhältnis zwischen Dok-
torandIn und BetreuerIn sollte abgebaut
werden. Die GEW plädiert für eine koopera-
tive Betreuung: Dabei dürfen Betreuung und
90 Bewertung einer Promotion nicht allein bei
einer Person liegen. Auch sollten Bewertung
und Betreuung von der Arbeitshierarchie, in
die an der Uni angestellte Promovierende
eingebunden sind, entkoppelt werden. Zudem
95 müssen Promovierende als Urheber der von
ihnen erbrachten wissenschaftlichen Leistun-
gen erkennbar sein.

7. Die Gleichberechtigung der Geschlechter
100 ist ein weiteres Anliegen der GEW. Der un-
gleiche Anteil der Geschlechter an den hoch-
dotierten und einflussreichen Positionen ist
zu beheben. Dazu ist die Quote von promo-
vierenden Frauen und Männern in allen
105 Fachrichtungen dem jeweiligen Anteil an den
Studienabschlüssen anzugleichen.

8. Zurzeit gehören Promovierende in Europa
verschiedenen Statusgruppen an. Mal sind sie
110 ForscherInnen, mal Studierende oder in der
Lehre beschäftigtes wissenschaftliches Perso-
nal. Promovierende müssen wie andere Grup-

pen in den Hochschulen und
Forschungseinrichtungen an der universitären
115 bzw. betrieblichen Mitbestimmung beteiligt
sein. Mitgliedschaftsrechtlich sollten sie dazu
der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbei-
terInnen zugeordnet werden. Die bisherigen
120 Untersuchungen zur Situation der Promovie-
renden in Europa haben deutlich gemacht,
dass eine europaweite Statistik über die Pro-
movierenden und die Bedingungen ihrer Ar-
beit fehlt. Die GEW fordert deswegen eine
Studie zur Lage der Promovierenden in Euro-
125 pa.

9. Nicht zuletzt ist eine koordinierte europäi-
sche Anstrengung wichtig, um die Qualität
130 von begleitenden Promotionsprogrammen zu
sichern und auch international transparent zu
machen. Die bisherigen Erfahrungen mit der
Evaluierung und Zertifizierung universitärer
Lehrangebote sollten daraufhin geprüft wer-
den, ob sie in sinnvoller Weise auf die Quali-
135 fizierungsprogramme der Promotionsphase
übertragen werden können. Dies sollte nicht
dem Ziel einer Vereinheitlichung, sondern
der Transparenz dienen.

10. Die internationale, nicht nur die europa-
weite, Mobilität von Promovierenden muss
erhöht werden. Ein wichtiger Schritt in diese
Richtung ist die Einführung eines europäi-
schen Status von Promovierenden. Ferner
145 wird Mobilität am besten erreicht, wenn bes-
sere materielle sowie arbeits- und sozialrecht-
liche Möglichkeiten bereitgestellt werden.
Forschungsaufenthalte in anderen, zumal
nichteuropäischen Ländern, auch für eine
150 kürzere Dauer von drei bis sechs Monaten,
müssen institutionalisiert werden. In vielen
Ländern müssen das Aufenthaltsrecht für
Promovierende aus Nicht-EU-Ländern er-
leichtert und Finanzierungsmöglichkeiten
155 angeboten werden. Aufgrund der ersten Er-
fahrungen mit binationalen Doktorabschlüs-
sen müssen diese Möglichkeiten zügig
erweitert werden.

160

Beschlossen am 26. April 2005