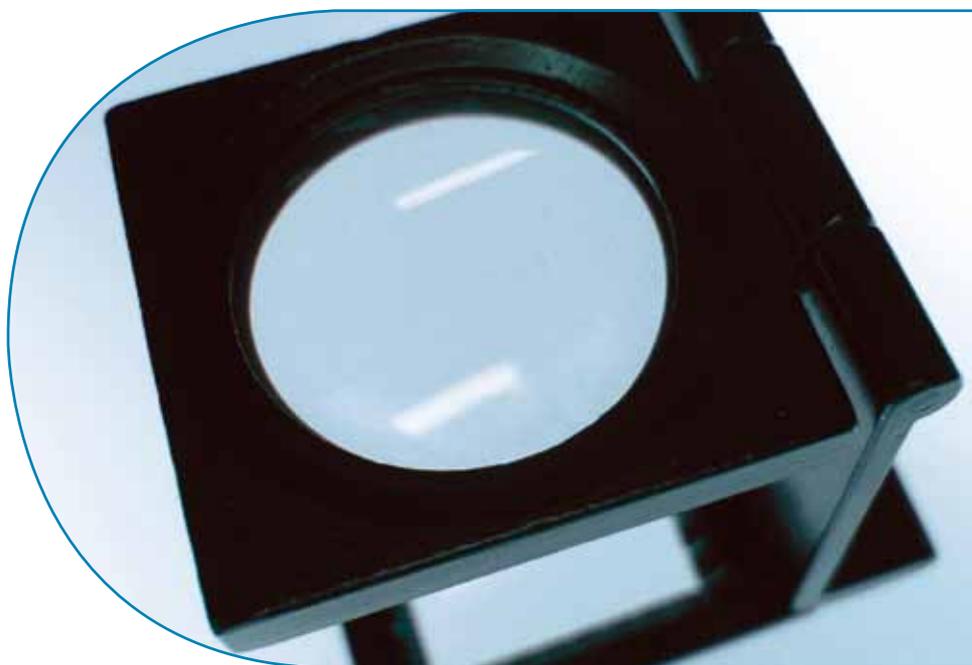


Promotion im Brennpunkt

**Reformvorschläge der Doktorandinnen und
Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW**

Zweite, erweiterte Auflage



Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Hauptvorstand

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon 069-78973-0

Fax 069-78973-202

E-Mail info@gew.de

www.gew.de

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller, Ulf Rödde (V. i. S. d. P.)

Titelgestaltung: Jana Roth

Gestaltung: Karsten Sporleder

Bild auf dem Titel: BrandtMarke /pixelio.de

Druck: Druckerei Hassmüller

ISBN: 978-3-939470-87-8

Die Broschüre (Artikelnr.: 1385) erhalten Sie im GEW-Shop

(www.gew-shop.de, E-Mail: gew-shop@callagift.de, Fax: 06103-30332-20)

Mindestbestellmenge: 10 Stück, Einzelpreis 1,50 Euro

Preise zzgl. Verpackungs- und Versandkosten

Einzelexemplare können Sie anfordern unter: broschueren@gew.de

Fax: 069/78973-70161

© Frankfurt am Main, Oktober 2012

Zweite, erweiterte Auflage

Promotion im Brennpunkt

Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW

Zweite, erweiterte Auflage

Promovieren mit Perspektive
Vorwort von Andreas Keller

4

1. *Von der Plagiatsdiskussion zu den Arbeitsverhältnissen in der Promotion* 6
2. *Wege zur Promotion für Fachhochschul-AbsolventInnen* 11
3. *Templiner Manifest – Für eine Reform von Personalstrukturen und Berufswegen in Hochschule und Forschung (Auszüge)* 15
4. *Für einen einheitlichen Status und gleichberechtigte demokratische Teilhabe von Promovierenden an deutschen Hochschulen* 16
5. *Wege zur Promotion* 20
6. *Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach* 25
7. *Informationen und Angebote der GEW zum Thema Promotion* 33

Promovieren mit Perspektive

Vorwort von Andreas Keller

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

an den deutschen Hochschulen wird die Kluft zwischen den hohen Erwartungen an die Leistungen jüngerer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einerseits und deren konkreten Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven andererseits immer größer. Exzellente wollen die Einrichtungen mit den neuen Fördergeldern werden, exzellente sollen die Leistungen sein, die von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement erwartet werden. Doch exzellente Karriereperspektiven, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden ihnen vorenthalten. Übergroße Ansprüche auf der einen Seite, mangelnde Perspektiven und Sicherheit auf der anderen Seite – mit diesem Zwiespalt sind heute viele Doktorandinnen und Doktoranden konfrontiert.

In der Beschreibung der Missstände in der heutigen Promotionspraxis gibt es viel Übereinstimmung unter Hochschulen und Promovierenden, Politik und Gewerkschaften. Weit auseinander klaffen die hochschulpolitischen Vorstellungen über die notwendigen Reformen der Promotion und deren Finanzierung. Die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW haben daher in den letzten Jahren eine Reihe von Schlüsseltexten zur Reform der Promotion erarbeitet. Die vorliegende Broschüre dokumentiert diese Positionspapiere, die sich zu einem schlüssigen Gesamtkonzept verdichten, das auf eine soziale Absicherung und bessere Strukturierung der Promotion abzielt. Die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW fordern einen einheitlichen Status und eine gleichberechtigte demokratische Teilhabe von Promovierenden. Sie treten für mehr Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zu Promotion ein, auch für Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen. Sie schlagen die Einrichtung von Graduiertenzentren vor, was einerseits die Hochschulen in die Pflicht nimmt, die Betreuung und Unterstützung der Promovierenden zu gewährleisten, andererseits dem Charakter der Promotion als erste Phase wissenschaftlicher Arbeit Rechnung trägt. Die Plagiatsdebatte möchten sie zu einer Auseinandersetzung um die Arbeitsverhältnisse in der Promotionsphase weiterentwickeln.

Die Vorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden betten sich zugleich ein in ein Programm für die Reform der Karrierewege in der Wissenschaft, wie es die GEW 2009 in ihrem wissenschaftspolitischen Programm beschlossen hat. Die GEW fordert eine aufgabengerechte Personalstruktur für Hochschule und Forschung: „Statt an der Professur hat sich die Personalstruktur an der Profession zu orientieren und allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, unabhängig davon, ob sie auf eine Professur berufen werden oder nicht, die Chance zu eröffnen, Wissenschaft als Beruf zu betreiben. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs müssen statt prekären Beschäftigungsverhältnissen verlässliche Karriereperspektiven geboten werden“, heißt es im wissenschaftspolitischen Programm¹. Und: „Die Promotion ist kein Bestandteil des Studiums, sondern die erste Phase wissen-

¹ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern. Das wissenschaftspolitische Programm der GEW. Frankfurt am Main 2009, S. 23 ff. (kostenloser Download über www.wissenschaft.gew.de/Alternatives_Leitbild_zur_unternehmerischen_Hochschule.html).

schaftlicher Berufsausübung. Promovierenden sollte mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für eigenständige Qualifizierung eingeräumt werden. Altersgrenzen für den Zugang zur Promotion lehnt die GEW ab.“

Viele Doktorandinnen und Doktoranden sind überzeugt, dass auch in der Wissenschaft nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen führt. Sie engagieren sich in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), der Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. In der GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden haben sie ihr Sprachrohr. Die Projektgruppe setzt sich mit der materiellen und sozialen Lage der Promovierenden auseinander, sie kritisiert die unzureichende Betreuung vieler Doktorarbeiten. Sie diskutiert Vorschläge der Hochschulrektorenkonferenz und des Wissenschaftsrats und debattiert über den Aufbau von Graduiertenschulen in der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern. Um eine wirksame Interessenvertretung der Doktorandinnen und Doktoranden zu erreichen, arbeitet sie mit anderen Organisationen wie der „Promovierenden-Initiative“ der Begabtenförderwerke zusammen. Der Hauptvorstand der GEW und ihre Landesverbände versuchen, die Forderungen der Promovierenden in der Bundes- und Landespolitik sowie in Tarifverhandlungen durchzusetzen.

Mein Dank gilt den Kolleginnen und Kollegen, die sich in der GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden engagiert haben und engagieren und so zu den jetzt gebündelt vorliegenden Positionspapieren beigetragen haben. Mit der Zusammenfassung dieser Schlüsseltexte zur Reform der Promotion zu einer Broschüre ist die Debatte in der GEW um die „Baustelle Promotion“ keineswegs abgeschlossen, im Gegenteil: Wir möchten mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, mit wissenschaftspolitischen Organisationen, politischen Parteien und nicht zuletzt mit Doktorandinnen und Doktoranden selbst ins Gespräch kommen: Wie zukunftsfähig sind die Vorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW? Wer hilft uns bei der Umsetzung der Positionen? Taugen sie als Blaupause für die Hochschul- und Forschungspolitik des Bundes und der Ländern? Alle sind herzlich eingeladen, sich an dieser Debatte zu beteiligen!

*Dr. Andreas Keller ist Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW.
Er leitet dort den Vorstandsbereich Hochschule und Forschung.*

I. Von der Plagiatsdiskussion zu den Arbeitsverhältnissen in der Promotion

Vorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW¹

Die *Debatte um die Promotion in Deutschland* ist im Jahr 2011 von Diskussionen über die Dissertationen von PolitikerInnen geprägt worden. Dies geriet zu einer Art „Jagd“ nach dem wissenschaftlichen Fehlverhalten von Prominenten. Die Promotion in Deutschland wurde in einer Weise diskutiert, die den Zehntausenden Promovierenden hierzulande, ihrem Alltag, Aufgaben und Herausforderungen in keiner Form gerecht wurde. Im Falle zu Gutenberg war es nicht der Druck der Medien, sondern es waren vielmehr die Stellungnahmen aus der Wissenschaft, nicht zuletzt der „offene Brief von DoktorandInnen an die Bundeskanzlerin“² mit über 60.000 Unterschriften, die klargestellt haben, dass ein lässiger Umgang mit der wissenschaftlichen Redlichkeit unter keinen Bedingungen zu tolerieren ist.

Versuche, wie etwa des Wissenschaftsrats oder der Hochschulrektorenkonferenz, die Diskussion über Plagiate auf eine allgemeinere Ebene der „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion“³ zu heben, sind in den Medien kaum wahrgenommen worden. Nun, im Jahr 2012, müssen die Diskussionen über Plagiate, Betrug und Prestigepromotionen überführt werden in eine Debatte nicht nur zur Qualität der Promotionen, sondern auch und vor allem zur *Qualität der Promotionsbedingungen*. Wird diese Ebene aus der Debatte ausgeklammert, dann kann es zu keiner wirklichen Verbesserung der Promotion kommen und es wird keine breite Unterstützung – seitens der

Promovierenden – für eine Reform der Promotionsphase geben. Allerdings bleibt die Ebene der Promotionsbedingungen in den bisherigen Stellungnahmen, wie eben von Wissenschaftsrat und Hochschulrektorenkonferenz⁴, weitestgehend ausgeklammert. Dagegen setzt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft mit ihrer Projektgruppe DoktorandInnen folgende Forderungen, um die Qualität der Promotionsbedingungen zu sichern bzw. wieder herzustellen:

I. Promovieren ist wissenschaftliche Berufsausübung und muss im Zentrum der Promotionsphase stehen – nur so ist entsprechende Qualität zu sichern.

Selbst in wohlwollender Interpretation der bisher aufgedeckten Plagiatsfälle ist dies eine klare Botschaft: eine Lebenssituation, in der Promovierende sich nicht auf ihr Promotionsprojekt konzentrieren können, ihr Umfeld aber trotzdem hohe Erwartungen daran legt, ist der Qualität der Promotion abträglich. Wenn „promotionsferne“ Tätigkeiten, gleich welcher Art, sich vor die Promotionstätigkeit drängen, leiden darunter unvermeidlich Forschungstiefe und Sorgfalt. Neben den wenigen hauptamtlichen PolitikerInnen gilt diese Gefahr auch für die große Mehrheit der Promovierenden. Wir sehen, dass die jahrzehntelange Unterfinanzierung der Universitäten dazu geführt hat, dass Promovierende auf Haushaltsstellen mit Aufgaben in Lehre und Administration überlastet

1 Beschluss des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW vom 08.09.2012. Das Positionspapier wurde unter der Federführung von Johannes Moes, David Piepenbrock, Daniele Resta und Robert Schuster durch die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden erarbeitet.

2 Online abrufbar unter offenerbrief.posterous.com/

3 Wissenschaftsrat: „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion“ – Positionspapier (Drs. 1704-11, 11.11.2011, www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf)

4 Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren (Empfehlung des Präsidiums der HRK vom 23.04.2012, www.hrk.de/de/download/dateien/2012_04_23_Empfehlung_Qualitaetssicherung_Promotion.pdf)

werden. Promovierende, die über Forschungsprojekte finanziert werden, leiden unter deren häufig kurzem Zeitgerüst sowie einer oft an den Interessen der Drittmittelgeber ausgerichteten Verwertungslogik. Sogar die Promotionsphase von StipendiatInnen wird zunehmend mit Erwartungen überfrachtet, die eine Konzentration auf das originäre Ziel, die Forschung und die Anfertigung der Dissertation, verhindern. In ihrem „Templiner Manifest“⁵ hat die GEW Umriss eines Beschäftigungssystems in der Wissenschaft entworfen, in dem die Promotion einen angemessenen Platz findet.

2. Die Promotion ist kein Freizeitvergnügen. Promovierende müssen dafür bezahlt werden.

Die GEW erhebt diese Forderung seit längerem, aber auch die Beispiele in anderen, wissenschaftsintensiven Ländern wie Skandinavien oder den Niederlanden zeigen, dass dies auch realpolitisch möglich ist⁶. Wenn die Anfertigung einer Dissertation als Arbeit in gesellschaftlichem Interesse angesehen wird, dann müssen Promovierende sich in mindestens drei Viertel einer bezahlten Arbeitszeit darum kümmern können – auch damit die Arbeit nicht verlängert oder sogar abgebrochen wird. Die GEW fordert deshalb ganze Stellen für Promovierende, damit diese neben der Promotion auch noch Tätigkeiten in Lehre und Forschung übernehmen können, durch die sie den Beruf zur Wissenschaft erlernen. Immer aber sollten diese

Tätigkeiten als promotionsunterstützend verstanden und organisiert und nicht missbraucht werden, um Engpässe und Missstände in der Hierarchie nach unten weiterzugeben. So werden wissenschaftliche MitarbeiterInnen in der Lehre eher mit Dienstleistungsaufgaben wie Klausuren- und Hausarbeitskorrekturen oder mit der Unterstützung der Prüfungen betraut⁷. Dies belegt auch eine Studie zum wissenschaftlichen Mittelbau an der TU Berlin: „Das Hauptproblem ist somit die zeitliche Belastung der WM mit Aufgaben in der Lehre und den dort zusätzlich geleisteten SWS sowie Aufgaben am Fachgebiet, die zu Verzögerungen und Unterbrechungen der Qualifikationsarbeit führen.“⁸ Der Leistungsdruck auf die DoktorandInnen birgt außerdem die Gefahr in sich, dass er wiederum eine Ebene tiefer verlagert wird und studentische Hilfskräfte ohne entsprechende Kennzeichnungen den Qualifikationsarbeiten der Promovierenden zuarbeiten.

3. Die Promotionsphase braucht ein zeitgerechtes Konzept – weg vom Lehrlingsmodell, in dem Betreuung, Bewertung und Arbeitgeberrolle in einer Person gebündelt werden, hin zum teamorientierten Forschen.

Zwanzig Jahre nach Einführung der Graduiertenkollegs und zehn Jahre, nachdem die Forschungsgemeinschaften mit Research Schools nachgezogen haben, erstaunt am meisten der geringe Fortschritt der Reformen. Immer noch

5 www.templiner-manifest.de

6 Kupfer, Antonia/Moes, Johannes (2004): Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen; GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung 104; Frankfurt/Main (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft); 97 S., zweite, überarbeitete Auflage (1. Aufl. 2003), www.promovieren.de.vu/pie.pdf

7 Klecha, Stephan/Reimer, Melanie (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21.

8 Kubath, Sascha/Leitner, Konrad (2007): Bericht der Projektgruppe „WM-Studie 2007“ an die dritte Vizepräsidentin der TU Berlin, S.18: www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710/Publikationen/Offizielle_Endversion.pdf (Zugriff am 10.04.12).

profitiert lediglich eine Minderheit der Promovierenden von den breit anerkannten Vorteilen strukturierender Elemente. Der Wissenschaftsrat betont zu Recht, dass das wirksamste „Heilmittel“ gegen Plagiate eine wirkliche Betreuung der Dissertationen ist, die der häufig verbreiteten Verantwortungslosigkeit entgegentritt. Zudem muss die Promotion von der Dyade ProfessorIn – PromovendIn zur Betreuung durch mehrere BetreuerInnen und MentorInnen überführt werden. Dies schließt eine von der Betreuung und vom Arbeitgeber unabhängige Begutachtung ein sowie in der Konsequenz ein von der einzelnen Professur losgelöstes Arbeitsverhältnis. KandidatInnen müssen von der jeweiligen Institution – sei es Kolleg oder Fakultät – in einem transparenten Verfahren als geeignet zur Promotion ausgewählt werden – dies befördert nicht eine Bürokratisierung, sondern Chancengleichheit und eine Qualitätsauswahl für die Promotion.

4. Graduiertenkollegs und -zentren sind so auszugestalten, dass sie die Promotionsbedingungen verbessern und so zur Qualität der Promotion beitragen.

Unverständlich bleibt, warum der Wissenschaftsrat in seiner Stellungnahme die Einrichtungen der strukturierten Promotion, seien es Graduiertenkollegs oder sei es die vielfältige Landschaft der Graduiertenzentren, Graduate Schools, Research Schools etc., nicht einmal erwähnt. Zum einen müssen diese als mögliche institutionelle Träger einer Qualitätsdebatte angesehen werden. Hier finden sich neben den

für die Nachwuchsförderung engagierten ProfessorInnen auch Hunderte von GraduiertenkoordinatorInnen, die sehr wohl Einfluss auf die Promotionsverhältnisse nehmen. Zum anderen wird vielerorts eine „Verschulungswirkung“ durch Zentren und Kollegs konstatiert, die den Produktions- und Zeitdruck auf die Promovierenden erhöht, sie auf vielfach unangemessene Curricula verpflichtet und so die Qualität der Promotion wiederum riskiert. Die GEW hat entsprechend seit längerem ihre Vorstellung einer sinnvollen Strukturierung der Promotion in Graduiertenzentren formuliert, die auf Qualität Wert legt, ohne in die „Verschulungs-Falle“ zu geraten⁹.

5. Die Universitäten müssen mehr Verantwortung für die Promotionsbedingungen übernehmen.

Wenn die Universitäten schon auf ihrem alleinigen Promotionsrecht bestehen, dann müssen sie sich dieses Privilegs auch würdig erweisen. Dass eine Universität keine gesicherte Information darüber hat, wer dort eine Promotion beginnt, wie lange Promotionen in Durchschnitt dauern, wie viele davon abgebrochen werden – und wie sie finanziert werden –, ist nicht länger hinzunehmen, gerade wenn Promotionen einen nicht geringen Anteil an der Gesamtzahl der Abschlüsse haben. Auf allen Ebenen müssen Verantwortliche für das Thema Promotion benannt werden, die auch Ressourcen und Durchsetzungskraft besitzen, wenn Veränderungen wie etwa klare Betreuungsstandards durchgesetzt werden müssen oder es in Einzelfällen zu Konflikten kommt. Promovierende

⁹ Graduiertenzentren-Konzept der Promovierenden in der GEW (September 2007): wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary27627/Dok-HuF-2007-17%20Graduiertenzentren.pdf

müssen ihrerseits als eigene, wenn auch vielfältige Gruppe sichtbar gemacht werden und auch innerhalb der Entscheidungsgremien eine hörbare Stimme bekommen¹⁰. Erst am Ende eines Skandals Verantwortung durch Einrichten einer Kommission zu übernehmen, ist nicht genug: Die Universitäten müssen für eine konsequente Nachwuchsförderung sorgen und dadurch die Qualität der Promotion und deren Bedingungen sichern. Auch bei Promotionen von FachhochschulabsolventInnen sowie im Kontext außeruniversitärer Forschung haben die beteiligten Institutionen Verantwortung für die Promotionsbedingungen zu übernehmen.

6. Hochschulpolitik muss Qualität fördern anstatt reine Quantitäten.

Zu lange sind durch die Politik rein quantitative Anreize für die Zahl abgeschlossener Promotionen gesetzt worden („Tonnenideologie“) – stattdessen muss es auch um die Qualität von Promotionen gehen, die sich nicht immer quantifizieren lässt. Statt der bloßen Zahl der Promotionen in Zielvereinbarungen und leistungsorientierter Mittelverteilung müssen Aspekte berücksichtigt werden, die für eine sinnvolle Nachwuchsförderung unabdingbar sind. Dies betrifft etwa die Informationsbasis einer Universität bezüglich ihrer Promovierenden, die Existenz von Anlauf- und Beratungsstellen, angemessene Betreuungsrelationen, Bereitstellung von Infrastruktur, Selbstverpflichtungen für Mindeststandards bei der Beschäftigung und klaren Karriere-Angeboten für den Nachwuchs, die Unterstützung bei der Einbindung in die Scientific community mit Möglichkeiten

zu eigenen Veröffentlichungen, Berücksichtigung von Eltern und Teilzeitpromovierenden et cetera. Solche Aspekte sind nicht immer quantifizierbar, sollten aber trotzdem in hochschulpolitischen Anreizsystemen ihren Niederschlag finden.

7. Wissenschaftliches Fehlverhalten bei allen Akteuren bekämpfen.

Auf die Plagiatskandale reagieren Universitäten und Stipendienggeber mit mehr Bürokratie, Misstrauen und Überwachung. Promovierende werden voraussichtlich mehr eidesstattliche Erklärungen unterschreiben müssen, Doktorarbeiten sollen künftig regelmäßig mit Plagiatssoftware überprüft werden, überführte PlagiatorInnen ihre Fördergelder zurückgeben. Das Bestehen auf Einhaltung der „Regeln guter wissenschaftlicher Praxis“, die die Universitäten für die Förderung durch die DFG¹¹ verabschiedet haben, wird im günstigsten Fall auch helfen, mehr Aufmerksamkeit auf die Fälle zu lenken, in denen Promovierende eher als die Opfer solcher Regelverstöße anzusehen sind. Oft genug sind sie diejenigen, die um die Anerkennung ihrer Arbeiten geprellt werden und die jahrelang Zuarbeiten leisten, ohne dafür entsprechende berufliche und wissenschaftliche Würdigung zu erhalten. Ein funktionierendes System von Ombudspersonen und vor allem eine – auch durch entsprechende Seminare – veränderte Sensibilität in Fragen geistigen Eigentums sind Vorbedingungen für eine funktionierende Ahndung von Verstößen.

¹⁰ Diese Forderungen finden sich konkretisiert im Positionspapier „Für einen einheitlichen Status und gleichberechtigte demokratische Teilhabe von Promovierenden an deutschen Hochschulen“ (Februar 2010): www.gew.de/Binaries/Binary60060/Dok-HuF-2010-06.pdf

¹¹ DFG: Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“. Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Januar 1998), www.dfg.de/aktuelles_presse/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_0198.pdf



Alle diese Forderungen sind vor dem Hintergrund der Plagiatsdiskussion aktueller denn je. Innerhalb der Wissenschaft sollte Einigkeit bestehen, dass die eigentlichen Gründe der Plagiatsfälle nicht auf der Oberfläche, sondern in der Tiefe der Struktur wissenschaftlicher Arbeit zu suchen sind. Dass der Wissenschaftsrat in seinem in diesem Sinne lobenswerten Ansatz ebenso wie die Hochschulrektorenkonferenz so stark die Strukturen und die Arbeitsbedingungen, unter denen Promotionen entstehen, vernachlässigt, ist bedauerlich. Die GEW und ihre Projektgruppe DoktorandInnen sind jederzeit offen für einen innerwissenschaftlichen Dialog zu dieser Thematik.

2. Wege zur Promotion für Fachhochschul-AbsolventInnen

Vorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW¹



1. Wege zur Promotion eröffnen³

Fachhochschulen haben kein Promotionsrecht und AbsolventInnen von Fachhochschulen, die promovieren wollen, sehen sich nach wie vor mit einer Vielzahl von Hürden konfrontiert. Um FachhochschulabsolventInnen den Weg zur Promotion zu erleichtern, ist es dringend notwendig, Kooperationen zwischen Fachhochschulen und Universitäten auf- und auszubauen. Wege zur Promotion müssen für interessierte FachhochschulabsolventInnen transparent und kalkulierbar sein. Um eine Vielzahl an We-

gen zu eröffnen und damit der Vielfältigkeit der Interessensgebiete der AbsolventInnen gerecht zu werden, ist es notwendig, dass nicht nur deutlich mehr Graduierten- und Promotionskollegs eingerichtet werden, an denen auch FH-AbsolventInnen eine realistische Chance haben, aufgenommen zu werden, sondern es müssen auch bilaterale/kooperative Einzelbetreuungen durch Fachhochschul- und UniversitätsprofessorInnen ermöglicht werden. All dies gilt umso mehr, da der Master-Abschluss der Fachhochschulen dem der Universitäten grundsätzlich gleichgestellt ist⁴. In Bezug auf den Zugang zur Promotion sollte diese Gleichstellung ebenfalls gelten – was in den Formulierungen der Landeshochschulgesetze entsprechenden Niederschlag finden muss⁵.

2. Forschungsbedarf der Fachhochschulen durch Einrichtung von Kollegs sicherstellen⁶

In den letzten Jahren sind Fachhochschulen durch verschiedene Initiativen der Politik dazu aufgefordert worden, mehr eigene Forschungsaktivitäten zu initiieren. Hinzu kommt, dass durch den Aufbau von Master-Programmen

1 Beschluss des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW vom 21.05.2011. Das Positionspapier wurde unter der Federführung von Franziska Günauer durch die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden erarbeitet.

2 Hochschulrektorenkonferenz 2009: Umfrage zu Promotionen von Fachhochschulabsolventen in den Prüfungsjahren 2006, 2007 und 2008, vgl. www.hrk.de/de/download/dateien/HRK_Umfrage_Promotionen_FH_Absolventen_2009.pdf

3 Im gesamten ersten Absatz wird Bezug genommen auf die Empfehlungen des WR zur Rolle der FHen vom 02.07.2010 (www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/10031-10.pdf); B.VI. Zu den Zugangsmöglichkeiten zur Promotion, S. 89: „Die exklusive Ausstattung der Universitäten mit dem Promotionsrecht impliziert eine Kooperationspflicht. Universitäten müssen auf der einen Seite für qualifizierte Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen den Zugang und die Abwicklung des Promotionsverfahrens transparent und kalkulierbar machen und auf der anderen Seite die Fachhochschulen an der Betreuung der Promovierenden und am Verfahren angemessen beteiligen. In kooperativen Promotionsprogrammen muss die Betreuung der Promovierenden aus der Fachhochschule durch ausgewiesene Fachhochschulprofessorinnen und -professoren sowie deren Beteiligung an den Promotionsverfahren als gleichberechtigte Gutachter und Prüfer sichergestellt werden. Promovierende aus der Fachhochschule müssen in die Forschungsarbeit der Fachhochschule eingebunden bleiben können. Die Einrichtung gemeinsamer Graduiertenschulen von Universitäten und Fachhochschulen kann die Promotionsperspektiven von qualifizierten Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen verbessern und die Forschungsmöglichkeiten der Fachhochschulen erweitern. Neben einer wettbewerblichen Vergabe sollten gemeinsam von Universitäten und Fachhochschulen getragene Kooperationsplattformen zur Betreuung kooperativer Promotionen eingerichtet werden.“

4 Vgl. KMK 2010: (www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/Dokumente/kmk/KMK_Laendergemeinsame_Strukturvorgaben.pdf), S.8

5 Es besteht eine kontroverse Diskussion darüber, ob Fachhochschulabschlüsse durch Formulierungen in einigen Landeshochschulgesetzen in Bezug auf den Promotionszugang benachteiligt werden. Vg. Hierzu: WR 02.07.2010 C.VI. Zugangsmöglichkeiten zur Promotion, S. 127-129; ähnlich: S. 11

6 Vgl. hierzu auch: WR 02.07.2010: B.IV. Zu Forschung und Entwicklung, S. 70-76

auch Fachhochschulen verstärkt forschungsorientierte Qualifikationen vergeben. Diese Forschungsorientierung ist im Kern auf die Möglichkeit angewiesen, auch Promovierende an den Fachhochschulen zu beschäftigen und zu halten. Einige Fachbereiche von Fachhochschulen sind an keiner Universität vertreten. Dies gilt insbesondere für viele Teilbereiche der sozialen Arbeit und der Gesundheitswissenschaften⁷. Gerade AbsolventInnen dieser Fächer profitieren von der Einrichtung von Graduierten- und Promotionskollegs, die von Fachhochschulen und Universitäten gemeinsam getragen werden. So kann sichergestellt werden, dass Theorien und Paradigmen der Herkunftsdisziplin angemessen berücksichtigt werden können und dass die Forschungstätigkeit der NachwuchswissenschaftlerInnen sich an den tatsächlichen thematischen Forschungsbedarfen der Fachhochschulen orientiert. Eine nachhaltige und ausreichende Finanzierung dieser Kollegs muss sichergestellt werden.

3. Stellen ausbauen

Gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrates sollen die Kapazitäten im Fachhochschul-

sektor ausgebaut werden⁸. Das würde dazu führen, dass mehr Personal gebraucht wird, so wie generell der Personalbedarf im Hochschulsektor absehbar steigen wird⁹. Doch schon jetzt haben Fachhochschulen Probleme, ihren Bedarf an geeigneten ProfessorInnen zu decken. Vor allem in jenen Fachbereichen, die an Universitäten nicht vertreten sind, wäre es sinnvoll und einer akademischen Etablierung der Disziplinen zuträglich, wenn diese Stellen mit ehemaligen und nunmehr promovierten AbsolventInnen dieser Disziplinen besetzt werden. So kann die Fortentwicklung dieser Fachbereiche sichergestellt werden¹⁰. Um dies zu erreichen, müssen deutlich mehr Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen, insbesondere auch Promotionsstellen, eingerichtet werden. Die GEW hat wiederholt erklärt, dass sie die Promotion als erste Berufsphase und nicht als dritten Studienzyklus ansieht – auf dieser Grundlage ist einer Beschäftigung von Promovierenden auf Stellen der Vorzug zu geben¹¹. Wenn Promotionsstellen an Fachhochschulen eingerichtet werden, ist unbedingt darauf zu achten dass die Höhe der Lehrverpflichtung dem Primärziel der Qualifizierung nicht im Wege steht. Tarifliche Ungleichheiten zwischen

7 Vgl. WR 02.07.2010 II.2. Zum Fächerspektrum, S. 50: „Insbesondere für Fachgebiete, die an Universitäten nicht oder nur randständig vertreten sind, können sich hieraus erhebliche Rekrutierungsprobleme ergeben. Dies gilt beispielsweise für Teile der an Fachhochschulen vertretenen Gesundheitswissenschaften. Universitäten sind deshalb dazu aufgerufen, durch stabile und verlässliche Kooperationen mit Fachhochschulen qualifizierten Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen die Promotion in einem Bezugsfach zu ermöglichen und damit ihrer Verantwortung der Selbstreproduktion des Wissenschaftssystems nachzukommen.“; Auch: S. 52.

8 Vgl. WR 02.07.2010, S. 43: II.1 Zu Studienplatzkapazitäten, Betriebsgrößen und strukturellen Veränderungen im Fachhochschulsektor; S. 80: V.2. Zum wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur

9 Gülker 2011: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf (www.gew.de/Binaries/Binary72232/Silke%20Guelker.pdf)

10 Vgl. WR 02.07.2010 V.3. Zur Rekrutierung wissenschaftlichen Personals, S. 82: „In den meisten ihrer Fachgebiete können Fachhochschulen auf Personen zurückgreifen, die in den benötigten Disziplinen promoviert sind. Da diese akademische Ausbildung zumeist ausschließlich an der Universität verlief, kennen die meisten neu berufenen Professorinnen und Professoren die Fachhochschule als Institution und deren spezifische Aufgabenausprägungen und Lehrformate nicht aus eigener Erfahrung. Für Fachhochschulen wäre es deshalb wünschenswert, verstärkt auch eigene Absolventinnen und Absolventen als Professorinnen und Professoren rekrutieren zu können. Dies setzt voraus, dass die Durchlässigkeit zwischen den Hochschultypen erhöht wird und geeignete Personen mit dem Abschluss einer Fachhochschule eine Promotion aufnehmen können. Allerdings sind auch bei einer Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Hochschultypen für die Fachhochschulen weitere Hürden bei der Rekrutierung von Professorinnen und Professoren zu überwinden. Dies betrifft in erster Linie Fachgebiete, die ausschließlich an Fachhochschulen vertreten sind. So müssen Fachhochschulen in dem etablierten Fachgebiet Soziale Arbeit auf Promovierte zurückgreifen, die in Bezugsfächern wie Soziologie, Erziehungswissenschaft, Psychologie, Rechts- oder Politikwissenschaft ausgebildet wurden.“

11 Vgl. GEW 2010: Promotion im Brennpunkt – Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW

Beschäftigten an Fachhochschulen und Universitäten müssen beseitigt werden.¹²

4. Chancengleichheit garantieren und Vielfalt fördern

An Fachhochschulen ist die Studierendenschaft nachweislich heterogener als an den Universitäten. Insbesondere junge Leute aus sogenannten „bildungsfernen Elternhäusern“, aber auch Menschen mit „untypischen“ Lebens- und Karrierewegen sind an Fachhochschulen verstärkt zu finden¹³. Um sicherzustellen, dass diese Heterogenität sich als bereichernde Vielfalt im Sinne einer vertikalen Durchlässigkeit sowohl im Mittelbau als auch in der ProfessorInnen-schaft widerspiegelt, ist es dringend notwendig, diese Personengruppen stärker als bisher zu unterstützen. Mit der Einrichtung von Strukturen, die eine Promotion nach einem Fachhochschulabschluss machbar und attraktiv werden lassen, kommt man diesem Ziel näher.

5. Gleichberechtigung bei Zugang und Betreuung in den Landeshochschulgesetzen und Promotionsordnungen sicherstellen

Rechtliche Fragen zur Zulassung zur Promotion werden in den Landeshochschulgesetzen und den Promotionsordnungen geregelt. Um FachhochschulabsolventInnen einen gleichbe-

rechtigten Zugang zur Promotion zu ermöglichen, ist es dringend notwendig, sämtliche noch vorhandene Hürden abzubauen und die Bedingungen transparent zu gestalten¹⁴. In den Promotionsordnungen muss die formale Gleichstellung der Studienabschlüsse von Fachhochschulen und Universitäten einer Studienstufe nachvollzogen werden. Gleichmaßen ist es wünschenswert, dass in den Gesetzen und Ordnungen die gemeinsame und gleichberechtigte Betreuung von Promotionen durch Fachhochschul- und UniversitätsprofessorInnen und die Beteiligung von Fachhochschul-ProfessorInnen an den Promotionsverfahren als gleichberechtigte GutachterInnen sowie PrüferInnen verankert wird.

6. Vernetzung von Theorie und Praxis als besonderes Qualitätsmerkmal der Fachhochschulen anerkennen¹⁵

Das besondere Qualitätsmerkmal der Fachhochschulen besteht darin, dass sie für eine enge Vernetzung zwischen Wissenschaft und Praxis Sorge tragen. So ist es unter anderem notwendig, mindestens drei Jahre Berufstätigkeit außerhalb der Wissenschaft vorzuweisen, um eine Fachhochschulprofessur antreten zu können. Daraus ergeben sich mit Blick auf die Promotion zwei Herausforderungen. Zum einen sollte es AbsolventInnen, die sich direkt nach Abschluss eines Fachhochschulstudiums

12 Vgl. hierzu: WR 02.07.2010, III.4. Zum Übergang auf den Arbeitsmarkt, S. 68: „Der Wissenschaftsrat hob bereits 2002 hervor, dass laufbahn- und tarifrechtliche Regelungen nicht pauschal an eine Eignungs- und Befähigungsvermutung aufgrund des Studiums an einer bestimmten Hochschulart, sondern entsprechend Art. 33 Abs. 2 GG je nach den Anforderungen einer zu besetzenden Stelle an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung einer Bewerberin und eines Bewerbers anknüpfen müssen.“

13 Vgl. WR 02.07.2010 B.1. Perspektiven zur Entwicklung des Fachhochschulsektors, S. 33-34: „heterogene Vorbildung“, „nichttraditionellen Studierenden“, S. 35: „Studierende aus nichtakademischen Elternhäusern“, auch: III.3.a) Zusammensetzung der Studierendenschaft, S. 111: „An Universitäten stammten 41 % der Studierenden aus einer ‚hohen‘ sozialen Herkunftsgruppe, während dies lediglich für 25 % der Studierenden an Fachhochschulen zutrif. Demgegenüber kamen 20 % der Studierenden an Fachhochschulen aus der Herkunftsgruppe ‚niedrig‘, an Universitäten 13 %.“

14 WR 07.02.2010 B.VI. Zu den Zugangsmöglichkeiten zur Promotion, S.89: „Insbesondere hält er auch ein mehrsemestriges Eignungsfeststellungsverfahren für Absolventinnen und Absolventen mit einem Master-Abschluss einer Fachhochschule für inakzeptabel, weil dies mit unabsehbaren Risiken für die Promovierenden verbunden ist.“

15 Vgl. hierzu: WR 02.07.2010 III.3.a): Durchlässigkeit in das Hochschulsystem, S. 64 ff.

zur Promotion entschließen, ermöglicht werden, neben der Promotion einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Das wiederum führt dazu, dass diese Personen mehr Zeit für die Promotion brauchen, weshalb zeitliche Restriktionen in Promotionsordnungen aufgehoben werden sollten. Zum anderen sollte Menschen, die nach Abschluss des Studiums in der Praxis waren, die „Rückkehr“ an die Universität bzw. die Fachhochschule erleichtert werden. Um diese oft hochkompetenten PraktikerInnen für eine Tätigkeit in Wissenschaft und Forschung zu gewinnen, ist es dringend notwendig, entsprechende finanzielle Anreize zu bieten.

7. Stellen zur Promotionsförderung an Fachhochschulen einrichten¹⁶

Stellen zur Promotionsförderung sollten zumindest an größeren Fachhochschulen oder in Verbänden von Fachhochschulen fest eingerichtet und angemessen vergütet werden. Gerade weil Fachhochschulen kein Promotionsrecht haben, gibt es einen hohen Beratungsbedarf. Promotionsinteressierte müssen bei der Suche nach geeigneten BetreuerInnen unterstützt werden. Weiter müssen FachhochschulabsolventInnen der Erwerb von Schlüsselqualifikationen für die Promotion und eine spätere Tätigkeit an einer Hochschule ermöglicht werden. Das erfordert neben den Kollegs eine systematische und konzeptionell in den Fachhochschulen verankerte Promotionsförderung.

16 Vgl. hierzu: WR 02.07.2010: B. V. Zur Personalstruktur, S. 77: „Den aus Grundmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollten entsprechend dem Aufgabenprofil der Fachhochschule zusätzlich Aufgaben in Lehre (inklusive Beratung und Betreuung), Service und Forschung zugewiesen werden können.“

3. Templiner Manifest

Für eine Reform von Personalstrukturen und Berufswegen in Hochschule und Forschung (Auszüge)¹

Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind mit wachsenden Anforderungen konfrontiert: durch steigende Studierendenzahlen, durch die Reform der Studiengänge, eine autonome Steuerung der Einrichtungen und die zunehmende Bedeutung der Drittmittelwerbung. Diesen Anforderungen müssen sich die Beschäftigten in der Wissenschaft stellen, ohne dass sie aufgabengerechte Bedingungen vorfinden. Befristete Arbeitsverträge und weitere Formen atypischer und prekärer Beschäftigung betreffen immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Vielen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden selbstständige Forschung und Lehre und verlässliche berufliche Perspektiven verwehrt.

Doch gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen sind zwei Seiten einer Medaille. Wir fordern daher Bund, Länder und Hochschulen zu einer Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung auf, die sich an den folgenden zehn Eckpunkten orientiert.

1. Promotionsphase besser absichern und strukturieren

Wir verstehen die Promotion als erste Phase wissenschaftlicher Berufsausübung. Für Doktorandinnen und Doktoranden fordern wir daher ausreichend tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifikation mit Sozialversicherungsschutz, die mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifikation vorsehen. Fächerübergreifende Graduiertenzentren sollen alle Promovierende bei der

Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss des Promotionsvorhabens unterstützen. Wir treten für mehr Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion ein – auch für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen.

2. Postdocs verlässliche Perspektiven geben

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) müssen verlässliche berufliche Perspektiven haben: durch einen Tenure Track, der den dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung ermöglicht – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Voraussetzung dafür ist eine systematische Personalplanung und -entwicklung durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Hochschullehrerlaufbahn muss über unterschiedliche Karrierewege erreichbar sein, die Habilitation ist dabei immer nur eine Möglichkeit.



¹ Ergebnis der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz vom 01. bis 04.09.2010 in Templin, vorgestellt am 06.09.2010, vollständiger Text unter www.templiner-manifest.de

4. Für einen einheitlichen Status und gleichberechtigte demokratische Teilhabe von Promovierenden an deutschen Hochschulen

Positionspapier der Projektgruppe DoktorandInnen der GEW¹

Einleitung

Es gibt viele verschiedene Wege zur Promotion und ebenso vielfältig und unterschiedlich gestalten sich auch die Beteiligungsmöglichkeiten der Promovierenden an hochschulinternen Entscheidungsprozessen. Bislang sind Promovierende als solche in der universitären Selbstverwaltung so gut wie unsichtbar; nur diejenigen, die als wissenschaftliche MitarbeiterInnen über eine Qualifikationsstelle beschäftigt sind, partizipieren in der Statusgruppe des Mittelbaus in den Gremien der universitären Selbstverwaltung. Promovierende, die ohne Arbeitsvertrag als „Promotionsstudierende“ immatrikuliert sind, gehören damit zur Statusgruppe der Studierenden.² Alle anderen Promovierenden tauchen in gar keiner Statusgruppe auf.³ Verwundert es da, wenn meist über Promovierende, selten aber mit Promovierenden diskutiert wird? Die Partizipation steht und fällt mit einem einheitlichen Status für alle Promovierenden.

Dabei muss die Anerkennung eines einheitlichen Status damit einhergehen, dass die Promotion als erste Phase selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit und nicht als eine dritte Stufe des Studiums angesehen wird. Promovie-

rende leisten einen eigenen Forschungsbeitrag, werben häufig ihre eigenen Projektmittel ein, übernehmen Lehraufgaben und betreuen sowie benoten dabei Studierende. Oft tragen sie bereits mit Publikationen und Konferenzbeiträgen zur Reputation ihres Forschungsbereiches bzw. „Lehrstuhls“ bei.

Der Lissabon-Prozess⁴, der Bologna-Prozess und die Exzellenzinitiative⁵ haben an den deutschen Hochschulen große Veränderungen angestoßen, die auch die Promotionsphase betreffen. Sie können Gestaltungschancen bieten, um endlich eine echte Partizipation, einen einheitlichen Status von Promovierenden sowie die Anerkennung der Promotion als erste wissenschaftliche Berufsphase zu verankern.

Partizipation an den Hochschulen nicht an die Finanzierung, sondern an die Tätigkeit knüpfen!

Mittlerweile werden zur Strukturierung der Promotion zunehmend sogenannte Graduiertenschulen und Promotionsstudiengänge eingerichtet.⁶ Doch hat dies bislang nicht dazu geführt, die Frage nach einem einheitlichen Status von Promovierenden und damit auch ihre

1 Beschlossen vom Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung der GEW am 14.2.2010. Das Positionspapier wurde federführend von Anne Krüger und Jenny Schmithals bearbeitet. Ein wichtiger Ausgangspunkt für dieses Positionspapier war der Artikel von Jana Günther: Mitbestimmung von Promovierenden; in: Kleinwächter, Claudia (Hrsg.): Die Zukunft der Hochschulen in einer föderalisierten Bildungslandschaft, Frankfurt am Main 2006, S. 91-95.

2 Dies gilt nur, sofern die jeweiligen Studienordnungen der Hochschulen eine Regelung bezüglich der Immatrikulation von Promovierenden eingeführt haben.

3 In verschärfter Weise gilt dieses Problem gerade auch für jene Post-DoktorandInnen, welche durch ein Stipendium bspw. in einem Graduiertenkolleg an die Hochschule gebunden sind. Ihnen wird der Status der akademischen Mitarbeiterin/des akademischen Mitarbeiters häufig nicht zuerkannt, eine Registrierung (und politische Vertretung) als Studierende scheidet hier aber erst recht als sachfremd aus. Gleiches gilt für HabilitandInnen, Lehrbeauftragte oder PrivatdozentInnen, die keinen Arbeitsvertrag mit einer Hochschule haben. Auf diese Personengruppen wird im Folgenden nicht explizit eingegangen. Für sie wird eine generelle Zurechnung zur Statusgruppe der Mitarbeiter gefordert.

4 Vgl. Website zum Europäischen Forschungsraum ERA (insbesondere die Europäische Charta für Forscher): ec.europa.eu/research/era/index_en.htm (Zugriff am 05.07.2010).

5 Auch die zweite Programmphase für die Jahre bis 2017 sieht wieder in der ersten projektorientierten Förderlinie für Graduiertenschulen zwischen 1 bis 2,5 Millionen Euro pro Jahr (insgesamt rund 60 Millionen Euro jährlich) vor: www.bmbf.de/de/1321.php (Zugriff am 05.07.2010).

6 Jährlich schließen rund 25.000 DoktorandInnen ihre Promotion ab. Institutionen wie die Hans-Böckler-Stiftung, die Promovierende fördern, bestätigen, dass der Anteil von Promovierenden, die in Graduiertenkollegs eingebunden sind, steigt. Es gibt aber keine Statistik, die die Anzahl an absolvierten Dissertationen nach den verschiedenen Promotionswegen aufschlüsselt. Genaue Zahlen sind wegen der Heterogenität der Wege, die zur Promotion führen, kaum zu ermitteln.

Partizipation an den Hochschulen zu lösen. Sowohl innerhalb dieser Promotionsprogramme als auch generell im universitären Betrieb sind Promovierende ohne Qualifikationsstelle an Entscheidungsprozessen wenig bis gar nicht beteiligt.

Zudem kann die Zugehörigkeit von Promovierenden zur Hochschule je nach Landeshochschulgesetz von ihrer Immatrikulation abhängig sein, die darüber entscheidet, ob Promovierende nicht nur als Angehörige, sondern auch als wahlberechtigte Mitglieder ihrer Fakultät gelten⁷ – falls sie überhaupt einen Status an der Hochschule haben. Darüber hinaus ist in den Ländergesetzen selbst für Promovierende als Hochschulmitglieder ganz unterschiedlich geregelt, zu welcher Statusgruppe sie gehören: den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im akademischen Mittelbau oder aber der Studierendenschaft – je nachdem, auf welchem Wege sie ihre Promotion absolvieren.⁸ Zum Teil überlassen die Landesgesetze es sogar den Hochschulen, dies in ihrer Grundordnung zu regeln.

Damit entscheidet absurderweise nicht die wissenschaftliche Tätigkeit, sondern allein die Art der Finanzierung darüber, wo Promovierende ihre Vertretung an den Hochschulen suchen müssen.⁹ Finanzieren sie sich über einen Arbeitsvertrag mit der Hochschule, werden sie dem akademischen Mittelbau zugerechnet. Erfolgt die Finanzierung über ein Stipendium oder die Promotion wird anderweitig extern finanziert, so werden Promovierende, sofern sie



sich immatrikulieren, der Gruppe der Studierenden zugeordnet und müssen mit diesen in Konkurrenz um die für die Studierenden vorgesehenen Gremienplätze treten, obwohl sich Bedürfnisse und Interessenlage erheblich unterscheiden können. Ein Sonderfall tritt ein, wenn die Promovierenden sich zwar über eine wissenschaftliche Tätigkeit an der Hochschule finanzieren, dies aber nicht als „wissenschaftliche MitarbeiterIn“, sondern als „wissenschaftliche Hilfskraft“ tun. Letztere gehören formal nicht zum Mittelbau und nehmen als solche zunächst auch nicht an den akademischen Gremienwahlen teil. Eine Partizipation wäre also erneut an die Immatrikulation als PromotionsstudentIn und Mitwirkung in der studentischen Gruppe geknüpft.

Diese kurze Auflistung zeigt deutlich: Ob und wie Promovierende ihre Rechte an der Hochschule vertreten können, hängt wesentlich von der Form ihrer Finanzierung ab. Eine sinnvolle Vertretung muss aber mit einer Stimme sprechen können!

7 „Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“; 2008:

www.buwin.de/fileadmin/kisswin/download/BUWIN_download.pdf (Zugriff am 05.07.2010); S. 152 ff.

8 Einzige positive Ausnahme bilden hier die Länder Bremen und Mecklenburg-Vorpommern, in denen die Promovierenden einheitlich in der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen vertreten werden.

9 An einigen Hochschulen ergeben sich dadurch sogar Dopplungen, d.h. promovierende Wissenschaftliche MitarbeiterInnen können oder müssen sich zusätzlich als Promotionsstudierende einschreiben und so theoretisch in beiden Statusgruppen mitwirken. Entweder erhalten sie dann die Wahlfreiheit, in welcher Gruppe sie ihr Stimmrecht ausüben wollen oder sie werden in den akademischen Gremien dem Mittelbau zugerechnet und haben darüber hinaus noch ein Stimmrecht in der studentischen Selbstverwaltung.

Status im Wissenschaftssystem – Promovierende gehören als WissenschaftlerInnen zum Mittelbau!

Zwar forderte das – gescheiterte – 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes von 2002¹⁰ eine Einschreibung der Promovierenden als DoktorandInnen und ihren Status als Hochschulmitglieder. Doch die aktuellen Diskussionen über den hochschulpolitischen Status von Promovierenden vermitteln den Eindruck, dass sich die Vorstellung von Promovierenden als Studierende im bundesdeutschen Kontext durchsetzt. Diese Entwicklung steht im krassen Gegensatz dazu, dass die Promotionsschrift eine eigenständige wissenschaftliche Forschungsleistung ist und der Prozess dorthin – unabhängig davon, ob auf einer wissenschaftlichen Stelle oder anderweitig finanziert – eine wissenschaftliche Arbeitsphase. Die aktuelle Behandlung der Promovierenden als „postgraduale Studierende“ steht deshalb im eklatanten Widerspruch dazu, dass DoktorandInnen bereits einen großen Beitrag zur innovativen wissenschaftlichen Forschung leisten. Sie sind es, die neben WissenschaftlerInnen in der Postdoc-Phase und jungen ProfessorInnen den Großteil der wissenschaftlichen Leistung und Lehre (oftmals unentgeltlich) erbringen und die meisten Drittmittel einwerben. Dass die Promotion als

erste Berufsphase und nicht als verlängertes Studium anzusehen ist, betonen seit einigen Jahren auch die Interessenvertretungen der Natur- und Ingenieurwissenschaften in Deutschland, ebenso aber beispielsweise die Europäische Kommission mit Blick auf die Attraktivität des europäischen Forschungsraumes, durchaus mit Auswirkungen auf die Bologna-Nachfolge-Verhandlungen.¹¹ Diesen Worten müssen nun auch Taten – in Landeshochschulgesetzen und Grundordnungen – folgen! DoktorandInnen müssen als „early stage researchers“ ernst genommen und ihrer Tätigkeit entsprechend der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zugeordnet werden¹² – und das unabhängig von ihrer Finanzierung!

Stattdessen verlieren durch die Tendenz der letzten Jahre, zunehmend Stipendien anstatt Stellen für die Promotionsphase zu vergeben, immer mehr Promovierende ihren Anspruch, als wissenschaftliche MitarbeiterInnen in den akademischen Gremien ihre Interessen zu vertreten.¹³ Sofern sie noch Partizipationsrechte haben, sind diese auf die Studierendengruppe beschränkt. Hinzu kommt die Gefahr, die Promotion durch eine zunehmende Strukturierung in stipendienfinanzierten Promotionsprogrammen und eine zunehmende Orientie-

10 Die 5. Novelle wurde 2004 aufgrund der strittigen Einführung der Juniorprofessur als Regelweg zur Professur für verfassungswidrig erklärt. In dieser Fassung des HRG befand sich auch jener Paragraph 21, welcher die Gesetzgebenden der Länder zur Anerkennung des DoktorandInnen-Status aufforderte (Moes/Tiefel: Promovieren mit Perspektive; 2006; S. 40).

11 So hat beispielsweise die Deutsche Physikalische Gesellschaft DPG schon 2005 die Beschlüsse der Bologna-Folgekonferenz in Bergen kritisiert, insoweit die Diskussionen um die Promotion als „dritte Studienphase“ im Bolognaprozess das deutsche Modell der Promotion im Zusammenhang mit einer ersten Berufsphase in der Forschung in Frage stellten. Eine ähnliche Stoßrichtung verfolgten diverse Äußerungen von ingenieur- und naturwissenschaftlichen Vereinigungen, bis hin zu einer gemeinsamen Erklärung im Vorfeld der Bologna-Folgekonferenz 2009 in Leuven (vgl. https://www.tu9.de/media/docs/tu9/220409_Gemeinsame_Erklaerung_Promotion_Leuven.pdf (Zugriff am 05.07.2010)). Nicht zuletzt in Deutschland ist also die Position stärker geworden, die Frage nach dritter Studien- oder erster Berufsphase zumindest offen zu lassen.

12 Diese Forderung nach einer attraktiven Absicherung der Forschungstätigkeit findet sich auch in der „Europäischen Charta für Forscher“: „Alle Forscher, die eine Forschungslaufbahn eingeschlagen haben, sollten als Angehörige einer Berufsgruppe angesehen und entsprechend behandelt werden. Dies sollte bereits zu Beginn ihrer Laufbahn, d.h. nach ihrem Hochschulabschluss, der Fall sein und sämtliche Gruppen umfassen – unabhängig von ihrer Klassifizierung auf einzelstaatlicher Ebene.“ (Europäische Kommission: Europäische Charta für Forscher, 2005, S. 17; www.ec.europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE_EN_E4.pdf (Zugriff am 05.07.2010)).

13 Damit einhergehen auch sozialrechtliche Konsequenzen innerhalb der Sozialversicherung. Im Fall der Kranken- und Pflegeversicherung gelten Promovierende ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (z. B. StipendiatInnen) als sogenannte „freiwillig Versicherte“. Dies bedeutet, dass sie den vollen Beitragssatz wie selbständig Tätige entrichten müssen. Hinsichtlich der Renten- oder Arbeitslosenversicherung müssen zwar keine Beiträge entrichtet werden, doch wird auf diese Weise dann auch in der Promotionszeit keinerlei Anrecht auf entsprechende Leistungen erworben.

rung an Modellen der angloamerikanischen Graduate Schools zur dritten Studienphase herabzustufen. Obwohl diese Gruppe bereits über mindestens einen, künftig sogar zwei Studienabschlüsse verfügt, eigenständig forscht und lehrt, soll sie ihre Interessen gemeinsam mit Studierenden artikulieren, deren Probleme sich strukturell stark unterscheiden, in Fragen der Lehre sogar diametral entgegenstehen können. Die GEW begrüßt zwar Bemühungen um eine bessere Strukturierung der Promotions-

phase durch neue Institutionen wie Graduiertenzentren¹⁴, lehnt aber eine solche Abwertung sowie die Tendenz einer „Verschulung“ der Promotionsphase ausdrücklich ab. Für viele der neuen Graduierteneinrichtungen kommt außerdem hinzu, dass sie eine – demokratisch legitimierte – Partizipation der Promovierenden gar nicht vorsehen. Dieser Widerspruch zwischen wissenschaftspolitischem Anspruch und hochschulpolitischer Wirklichkeit muss ein Ende finden!

Deshalb fordern wir...

1. Bestehende Graduierteneinrichtungen durch demokratische Mitbestimmungsorgane ergänzen!

Wo Promovierende in Graduiertenzentren, Graduate Schools oder Promotionskollegs eingebunden sind, müssen interne Partizipationsmöglichkeiten geschaffen und demokratisch ausgestaltet werden. Nur so kann eine faire und gleichberechtigte Interessenvertretung der Promovierenden garantiert werden.

2. Alle Promovierenden in der Statusgruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu Mitgliedern ihrer Hochschule machen!

Unabhängig von ihrer Finanzierung müssen die Hochschulen allen Promovierenden ermöglichen, wahlberechtigte Mitglieder im wissenschaftlichen Mittelbau zu werden und sich aktiv in den universitären Gremien an Entscheidungen über ihre Belange zu beteiligen.

3. Die Promotion als erste wissenschaftliche Berufsphase anerkennen!

Entsprechend ihrer Tätigkeit in Forschung und Lehre müssen Promovierende als „early stage researchers“ und damit als gleichberechtigte WissenschaftlerInnen anerkannt werden. Damit einhergehen muss eine angemessene Finanzierung mit Sozialversicherungsschutz, die vorrangig¹⁵ über tarifvertraglich geregelte Qualifikationsstellen erfolgt, auf welchen mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die Promotion zur Verfügung stehen.¹⁶

An diesem Anspruch müssen sich alle Akteure, seien es Regierungen, Parteien, Förderwerke, Hochschulleitungen oder auch die Förderer der Wissenschaft wie die DFG messen lassen. In jüngster Zeit lassen sich zwar einige Bewegungen in dieser Richtung erkennen¹⁷, es kommt aber darauf an, diesen Anspruch für alle Promovierenden umzusetzen!

14 GEW (2007): Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach. Das Graduiertenzentren-Konzept der Promovierenden in der GEW (Seiten 25 ff. dieser Broschüre)

15 Aufgrund der oben dargelegten Gründe sollten Stipendien nur im Ausnahmefall und mit Einverständnis der Promovierenden vergeben werden.

16 Siehe auch GEW (2008): Informationslücken schließen, Promotionsphase absichern, Karrierewege reformieren; unter www.wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary39477/Wissenschaftlicher_Nachwuchs.pdf (Zugriff am 05.07.2010)

17 Die DFG stellt auf Beschäftigungsverhältnisse um: Graduiertenschulen der Exzellenz-Initiative dürfen oftmals Stellen vergeben und tun das teilweise auch. Vorher schon hatte sich die Max-Planck-Gesellschaft immerhin offiziell von der Praxis distanziert, nichtdeutsche Promovierende grundsätzlich über Stipendien zu finanzieren.

5. Wege zur Promotion

Vorschläge der Promovierenden in der GEW für mehr Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion¹

0. Problemabriss

Der Schritt, nach Beendigung des Studiums oder im Anschluss an eine Berufsphase eine Promotion zu beginnen, ist gekennzeichnet von Überlegungen, wie der zukünftige Lebensabschnitt inhaltlich, persönlich und vor allem finanziell gestaltet werden soll. Sind die Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland allgemein nicht ideal, ist vor allem die Anfangsphase der Promotion noch einmal besonders prekär.

Bevor ein Stipendium, zum Teil auch eine Qualifikationsstelle, angetreten werden kann, müssen in den meisten Fächern vielschichtige Rahmenbedingungen geklärt bzw. organisiert werden, zum Beispiel Themenfindung, Exposéerstellung, BetreuerInnenwahl, Betreuungsbedingungen und Infrastruktur. Diese Phase, die als „Exposé-Phase“ (oder auch Prä-Dok-Phase) bezeichnet werden kann, ist erst durch die Klärung der Finanzierung und des Themas beendet. Adäquate spezifische Beratung und stützende Angebote (zum Beispiel durch die Gewerkschaften) sind insbesondere in dieser Phase hilfreich und notwendig. Dabei vertreten wir aber die Auffassung, dass die Exposéerstellung integraler Bestandteil des Promotionsprozesses ist und deshalb mit in die Finanzierungsmöglichkeiten einbezogen werden muss. Sie ist kein extra Abschnitt zwischen Studium und Promotion, gestaltet sich aber unter den derzeitigen Bedingungen als solcher.

Ziel verantwortlicher Hochschulpolitik sollte es sein, NachwuchswissenschaftlerInnen² in ausreichendem Umfang Qualifizierungsstellen zur Verfügung zu stellen, welche die Vorbereitung der Forschungsarbeit beinhalten. Exposéerstellung und die Sicherung der Finanzierung der Promotion wären somit an die Stelle gebunden. Im derzeitigen Kontext zeichnet sich jedoch ab, dass vermehrt auf eine Promotionsförderung im Rahmen von Stipendien gesetzt wird. Das BMBF erhöhte in den letzten Jahren die finanziellen Mittel für die Begabtenförderwerke³ und setzte diesen Trend durch die Förderlinie zu Graduiertenschulen innerhalb der Exzellenzinitiative fort.⁴ Sowohl der Weg zu einem solchen Stipendium als auch die Suche nach einer Promotionsstelle gestalten sich jedoch zunehmend langwierig. Genau in diesem Spannungsfeld zwischen der Forderung nach Vollzeit-Promotionsstellen und der bestehenden Realität bewegt sich diese Broschüre. Es soll vor allem die Phase zwischen der Entscheidung zur Promotion und Sicherung der Finanzierung in den Blick genommen werden, die bis zu einem Jahr dauern kann.

Dabei stellt sich die Situation je nach Fach unterschiedlich dar: In den Natur- und Ingenieurwissenschaften finden sich oftmals noch Vollzeit-Qualifizierungsstellen bzw. Drittmittelstellen. Auch die eigenständige Suche nach einem geeigneten Thema erübrigt sich meist, da ein Thema gestellt wird oder sich aus einem Drittmittelprojekt ergibt.

1 Beschlossen vom Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW am 12.9.2009. Das Positionspapier wurde federführend von Claudia Koepf und Jana Günther bearbeitet.

2 Die Projektgruppe DoktorandInnen steht der Bezeichnung „NachwachswissenschaftlerInnen“ kritisch gegenüber, denn „NachwachswissenschaftlerInnen“ impliziert zum einen, dass junge Forschende ausschließlich universitäre Karrierewege anstreben, zum anderen erscheint uns der Begriff Nachwuchs für ausgebildete WissenschaftlerInnen unangemessen.

3 BMBF (2007): Stipendien für Promovierende in der Begabtenförderung steigen, 19.12.2007 [Pressemitteilung 259/2007]: www.bmbf.de/press/2205.php (Zugriff am 05.07.2010).

4 www.bmbf.de/de/1321.php (Zugriff am 05.07.2010).

Im Gegensatz dazu sind in den Geistes- und Sozialwissenschaften Stellen Mangelware, das Thema wird meist selbst gewählt und die Mehrzahl der Promovierenden ist auf ein Stipendium angewiesen.⁵

Promotionsinteressierte setzen sich zudem häufig arbeits- und zeitaufwendigen Bewerbungsschleifen aus, um in Promotionsprogramme oder in Graduiertenkollegs aufgenommen zu werden.

Die hier vorgelegten und zu diskutierenden Positionen stellen Vorschläge zur Verbesserung und Verkürzung dieser Phase vor. Dahinter steht nicht die Absicht, dem allgemeinen Trend⁶ zu folgen, der auf eine Verkürzung der Promotionszeiten drängt. Vielmehr soll einer Prekariisierung der Übergangszeit durch eine ausreichende Finanzierung entgegen gewirkt werden, ohne dass dadurch eine neue Phase institutionalisiert wird.

1. Anschubfinanzierung und Unterstützung für die Phase der Exposé-Erstellung

In den vergangenen Jahren ist es in vielen Fächern leider üblich geworden, dass die Übergangsphase nach Abschluss des Studiums bis zur offiziellen Aufnahme der Promotion mit Arbeitslosengeld II (seltener ALG I) sowie mit studentischen oder selbstständigen Tätigkeiten finanziert werden muss. Gerade diese Phase ist daher finanziell abzusichern.

Die GEW fordert die Schaffung ausreichend tarifvertraglich geregelter Qualifikationsstellen mit Sozialversicherungsschutz, in welchen den Promovierenden mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die Weiterentwicklung ihres Promotionsprojekts zur Verfügung stehen.⁷

Als Zwischenlösung ist außerdem den Begabtenförderwerken und anderen Stipendiengebern zu empfehlen, die Exposéerstellung in das Stipendium mit unterstützenden Coaching-Angeboten zu integrieren und die Laufzeit des Stipendiums dementsprechend um drei bis sechs Monate zu verlängern.

Grundlage für eine Bewerbung wäre dann nicht mehr ein ausführliches Exposé, sondern vielmehr eine Skizze zum geplanten Projekt, um diese prekäre Phase zu verkürzen beziehungsweise abzusichern.

Solange eine ausreichende Anzahl an Qualifizierungsstellen mit integrierter Exposéphase bzw. erweiterte Stipendien nicht vorhanden sind, wird darüber hinaus eine Überbrückungsfinanzierung als notwendig angesehen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt in den Empfehlungen zur DoktorandInnenausbildung⁸, Promotionsvorbereitungsstipendien mit einer Laufzeit von drei bis sechs Monaten zu vergeben. Innerhalb der Fachbereiche und Hochschulen (zum Beispiel im Rahmen von Landesstipendien, Frauenförderprogrammen oder innerhalb von Graduiertenkollegs), aber auch bei den Begab-

5 BMBF (Hrsg.) (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses; unter: www.buwin.de/index.php?id=301 (Zugriff am 05.07.2010)

6 U.a.: HRK (2007): Quo vadis Promotion? Doktorandenausbildung in Deutschland im Spiegel internationaler Erfahrungen, unter www.hrk.de/de/download/dateien/Beitr7-2007-QuoVadisPromotion.pdf (Zugriff am 05.07.2010); BMBF (2000): Hochschuldiestrecht für das 21. Jahrhundert, unter: www.bmbf.de/pub/dienstrecht.pdf (Zugriff am 05.07.2010)

7 GEW (2008): Informationslücken schließen, Promotionsphase absichern, Karrierewege reformieren; unter: www.wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary39477/WissenschaftlicherNachwuchs.pdf (Zugriff am 05.07.2010)

8 Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung; unter: www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf (Zugriff am 05.07.2010)

tenförderwerken könnten solche Anschubfinanzierungsmodelle in Form von Stellen und Stipendien eingerichtet werden.

Um die Übergangsphase zwischen Examen und Promotionsförderung zu entlasten, sollte es Studierenden möglich sein, auch über das Datum ihrer letzten Abschlussprüfung hinaus immatrikuliert zu bleiben. Eine automatische Examatrikulation und der Verlust des Studierendenstatus führen ansonsten u. a. dazu, dass die studentische Pflichtversicherung in der Krankenkasse nicht mehr genutzt werden kann und stattdessen eine freiwillige Versicherung mit einem in der Regel dreimal so hohen Versicherungsbeitrag fällig wird.

Eine Forderung der GEW⁹ ist es, innerhalb von Graduiertenzentren für Promotionsinteressierte in der Endphase des Studiums integrierte Angebote zu generieren, die einen gezielten Übergang zur Promotion vorbereiten. (Coaching-)Angebote zur Klärung der Motivation und der formalen Voraussetzungen für die Promotion sowie Hilfen bei der konkreten Themenfindung als auch Exposéschreibwerkstätten erleichtern den Anfang. Durch die dort gebotene Unterstützung können bereits Studierende informiert werden und sich mit den Aspekten der Themenfindung und Exposéerstellung sowie den Möglichkeiten der Finanzierungen auseinandersetzen und mit Vorarbeiten beginnen. Der Wissenschaftsrat hat bereits 2002 das Fehlen von vorgelagerten Unterstützungs- und Trainingsprogrammen seitens der Fachbereiche und Wissenschaftsorganisationen bemängelt

und beispielhaft empfohlen, promotionsinteressierte Studierende bereits in laufende Forschungsprojekte zu integrieren, aber auch Berufsberatungsangebote um spezielle Angebote für Promotionsinteressierte und Promovierende zu ergänzen. Die GEW fordert darüber hinaus, die Erstellung eines Exposés bzw. die Kompetenzvermittlung bezüglich Projektmitteleinwerbung bereits im Rahmen von Master-Modulen (egal welche Spezialisierung dieser hat und wo der Studiengang stattfindet) zu ermöglichen.¹⁰

Die Überbrückungsfinanzierungen sollten überprüft werden, sobald eine Integration der Exposéphase in die reguläre Promotionsfinanzierung gewährleistet ist. Die GEW strebt eine einheitliche, tarifvertraglich geregelte Einrichtung von Qualifikationsstellen an. Darüber hinaus wird sie darauf hinwirken, vielfältige Unterstützungsangebote für Promotionsinteressierte zu schaffen.¹¹

2. Klärung der Zugangsvoraussetzungen zur Promotion und Transparenz der Auswahlkriterien

Die GEW betont, dass der Zugang zur Promotion nicht unsachgemäß eingeschränkt werden darf. Formale Hürden bei der Aufnahme einer Promotion sind daher so niedrig wie möglich zu halten und unnötige Hindernisse zu beseitigen.

Immer noch sind Promotionsordnungen in Deutschland sehr unterschiedlich und in vielen Fällen seit Jahren nicht weiter entwickelt oder

9 GEW (2007): Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach. Das Graduiertenzentren-Konzept der Promovierenden in der GEW (Seiten 25 ff. dieser Broschüre)

10 Projektanträge zu verfassen und das Einwerben von Drittmitteln sind Kernkompetenzen, die im Allgemeinen ebenso für außeruniversitäre Karrierewege zweifelsfrei an Relevanz gewonnen haben und welche bereits in Masterstudiengängen fakultativ angeboten werden sollten.

11 GEW (2008): Informationslücken schließen, Promotionsphase ansichern, Karrierewege reformieren; unter: www.wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary39477/WissenschaftlicherNachwuchs.pdf (Zugriff am 05.07.2010)

reformiert worden. Neue Promotionsprogramme hingegen enthalten häufig zusätzliche Auswahlkriterien. Dazu kommen Landeshochschulgesetze, die die Bedeutung von und die damit einhergehende Verantwortung für Promovierende nicht anerkennen. Die Verpflichtung zum Besuch von Veranstaltungen, das Nachholen von zusätzlichen Hauptstudiums- bzw. Masterveranstaltungen und die Forderung nach Bildungszertifikaten (z. B. Latinum, Graecum) unabhängig von deren inhaltlichem Zusammenhang mit dem Promotionsvorhaben wirken sich nicht nur verlängernd auf die Promotionsphase an sich aus. Wo sie bereits bei der formalen Annahme zur Promotion nachgewiesen werden müssen, haben sie auch Auswirkungen auf die Dauer der Exposéphase, da bei den meisten Begabtenförderwerken eine Zulassung zur Promotion der Bewerbung für ein Stipendium beigelegt werden muss.

Die Verantwortungsträger auf allen Ebenen sollen – beraten durch Promovierende und Graduiertenzentren – entsprechende Regelungen überprüfen, insbesondere auch um Fachhochschul-AbsolventInnen und all jene, die in einem anderen Fach als dem ihres Studienabschlusses promovieren wollen, nicht mit sachfremden Promotionsauflagen zu belasten. Es gilt, grundsätzlich zu betonen, dass es sich um AkademikerInnen handelt, die durch den Erwerb eines Hochschulabschlusses bereits die erforderliche wissenschaftliche Qualifikation für eine Promotion vorzuweisen haben. Sie werden an Graduiertenzentren oder – wo noch nicht vorhanden – an Hochschulen anzusiedelnde Betreuungs- und Coaching-Angebote wahrnehmen, um ge-

gebenenfalls fehlende Fachkompetenzen zu erwerben. Restriktive, veraltete und zwischen Fächern und Hochschulen nicht vergleichbare Promotionsordnungen und Zulassungsvoraussetzungen führen ebenso wie mangelnde Finanzierungsoptionen dazu, dass geeignete Personen sich gegen eine Promotion entscheiden.

Bei der Überarbeitung von Promotionsordnungen ist daher von allen Beteiligten darauf zu achten, ungerechtfertigte Hürden abzubauen und eindeutige Regelungen und höchstmögliche Transparenz herzustellen. Die Förderung von Promotionsinteressierten durch Betreuungs- und Coaching-Angebote ist wiederum nicht nur Aufgabe der Universitäten bzw. Graduiertenzentren, sondern auch eine der Gewerkschaften und Begabtenförderwerke. Durch weniger Hürden und mehr Transparenz sowie eine gesicherte Finanzierung kann zudem ein Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit geleistet werden.

3. Chancengleichheit

Mit jeder Qualifikationsstufe gehen Wissenschaftlerinnen „verloren“¹² – ein Aspekt, der sich durch eine langwierige und ungesicherte Vorphase der Promotion noch verstärkt. In vielen Fällen ist davon auszugehen, dass Frauen an ihren Universitäten eine schlechtere Anbindung und Unterstützung vorfinden als Männer. Ziel ist es, Absolventinnen mit Promotionsabsicht zu unterstützen, um der GEW-Forderung einer „geschlechtergerechten Beteiligung von Frauen als Wissenschaftlerinnen an den Strukturen, Prozessen und Inhalten von Forschung und Lehre“ gerecht zu werden.¹³

12 GEW (2007): Chancengleichheit und Offenheit – GEW-Eckpunkte zu Karrieren von Wissenschaftlerinnen; unter: www.wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary36271/Dok-HuF-2007-06.pdf (Zugriff am 05.07.2010)

13 GEW (2008): Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zur öffentlichen Anhörung „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“, S. 19; unter: www.wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary36859/200603AktionstagBildung.pdf (Zugriff am 05.07.2010)

Studien zeigen, dass auch beim Zugang zur Promotion die soziale Herkunft eine Rolle spielt.¹⁴ Die GEW setzt sich dafür ein, dass eine Promotion unabhängig von der sozialen und regionalen Herkunft oder einem Migrationshintergrund sowie auch zu einem späteren Zeitpunkt als nach dem Studium im Sinne lebenslangen Lernens möglich sein muss. Altersgrenzen beim Zugang zu Stipendien gehören abgeschafft.

Promotionsinteressierten Eltern wird der Zugang zu einer Promotion in der Exposéphase durch die unsichere Finanzierungslage und die Vereinbarkeitsproblematik zusätzlich erschwert. Ihnen sollte die Möglichkeit gegeben sein, Kinderbetreuungseinrichtungen ihrer Hochschule unentgeltlich in der Exposéphase (aber auch Promotionsphase) nutzen zu können. Ein umfangreiches Beratungsangebot, beispielsweise innerhalb von Graduiertenzentren, und zeitlich flexible Qualifikationsangebote müssen speziell für Promotionsinteressierte und Promovierende mit Kindern zur Verfügung stehen.



4. Promotionsvorbereitende Angebote und Beratung für promotionsinteressierte Studierende als Aufgabenfeld für Hochschulen und die GEW

Promotionsvorbereitende Angebote für Promotionsinteressierte müssen ein fester Bestandteil der Veranstaltungen von Graduiertenzentren sein. Zudem sollten hier interessierte Personen Beratungsangebote bezüglich aller Fragen, die die Promotion betreffen, finden. Dadurch könnten in der Endphase des Studiums bereits wichtige Elemente zur Klärung der Rahmenbedingungen einer Promotion integriert und die entsprechenden Kompetenzen aufgebaut werden, die eine zügige Erstellung des Exposés ermöglichen. Die GEW unterbreitet im Rahmen von Seminaren ihren Mitgliedern und an einer Mitgliedschaft Interessierten entsprechende Angebote. Sie müssen aber flächendeckend von Graduiertenzentren erfolgen.

5. Fazit

Ziel ist es, mehr soziale Gerechtigkeit und Transparenz beim Zugang zur Promotion zu schaffen. Dazu muss vor allem die Anfangsphase (Exposéphase) adäquat gestaltet werden. Die GEW leistet durch fundierte Beratung und Seminare ihren Beitrag dazu. Sie setzt sich aktiv für die Integration der Forschungsvorbereitung in die reguläre Finanzierung der Promotion bzw. für vorübergehende Anschubfinanzierungsmodelle ein und lehnt jegliche Form von Zulassungsrestriktionen ab.

¹⁴ Vgl. Enders; Jürgen; Bornemann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Campus-Verlag Frankfurt/Main; New York

6. Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach

Das Graduiertenzentren-Konzept der Promovierenden in der GEW¹

Die Promotionsphase im Umbruch

Die Phase der Promotion ist in den letzten Jahren ins Zentrum hochschul- und forschungspolitischer Diskussionen gerückt. Die GEW begrüßt dabei ausdrücklich das Ziel, die Situation der Promovierenden durch klarere und verbindlichere Strukturen zu verbessern und damit nicht zuletzt auch die Qualität von Forschung und Wissenschaft zu fördern. Die vielen Mängel der derzeitigen Promotionspraxis wie der uneinheitliche sozial- und hochschulrechtliche Status der Promovierenden, die schlechte finanzielle Absicherung, die Abhängigkeit von stark personalisierten Betreuungsverhältnissen zu den Doktorvätern und -müttern, die zum Teil erheblichen und kaum inhaltlich zu rechtfertigenden Unterschiede bei den Promotionsordnungen und -regelungen, mangelhafte Möglichkeiten zum Austausch mit anderen Promovierenden, fehlende Angebote von den Hochschulen zur ergänzenden Qualifizierung werden von der GEW seit langem kritisiert und die nötigen Reformen angemahnt.²

Die zurzeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu beobachtende Entwicklung, neue lokale Programme und Institutionen mit Bezeichnungen wie „Graduiertenzentrum“, „Graduate School“ oder „Research School“ einzurichten, verfehlen aber zum Teil die Reformabsichten und lösen die bestehenden Probleme nicht, sondern verursachen im Gegenteil sogar neue Hindernisse. Wenn z. B. neue Graduierteneinrichtungen lediglich die Strukturen schon bestehender Graduiertenkollegs, die in der Re-

gel thematisch gebunden und sozial geschlossen sind, übernehmen, kann von einer grundlegenden Reform der Promotionsbedingungen an deutschen Hochschulen nicht gesprochen werden. Viele dieser neuen Programme strukturieren die Promotion zudem in einer einseitigen Interpretation des „Bologna-Prozesses“ zu einer „Dritten Studienphase“ um. Die Zielbestimmung der Promotion als Phase eigenständiger Forschung wird so zugunsten eines „letzten Studienabschlusses“ verfehlt.³ Folgerichtig sehen viele dieser verschulden Programme ein enges und inflexibles Pflichtcurriculum vor. Diese Sichtweise vermitteln nicht zuletzt Begriffe wie der der Graduierten-„Schule“, wie er u. a. im Ausschreibungstext der Exzellenzinitiative verwendet wird. Es ist aber gerade ein wichtiger und zu erhaltender Vorteil der deutschen Promotion im europäischen Vergleich, dass Promovierende nicht als Studierende, sondern als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer ersten Berufsphase angesehen werden.⁴ Diese erbringen mit ihrer Dissertation eine eigenständige Forschungsleistung und werden daher mehrheitlich als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, die Lehrveranstaltungen geben, Leistungen bewerten, Prüfungen abnehmen und als Mitglieder der Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus an der akademischen Selbstverwaltung beteiligt sind.

Aus unserer Sicht muss das Ziel einer flächendeckenden Reform der Promotionsbedingungen die finanzielle, institutionelle und inhaltli-

¹ Beschlossen vom Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung der GEW am 24.6.2007

² Vgl. promovieren.gew.de, bsds. auch www.wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary43152/doktoranden.pdf (Zugriff am 05.07.2010) sowie die ausführliche Einleitung von Johannes Moes und Sandra Tiefel in: Franziska Grunauer/Anne K. Krüger/Johannes Moes/Torsten Steidten/Claudia Koepemik (Hg.), *GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen*, Bielefeld 2012.

³ In der Bergen-Erklärung werden DoktorandInnen sowohl als Studierende als auch als NachwuchswissenschaftlerInnen (early stage researchers) definiert. Eigenständige Forschung ist ein Kriterium der Promotion in den „Dublin Descriptors“: www.jointquality.org (Zugriff am 05.07.2010)

⁴ Vgl. die GEW-Studie von Antonia Kupfer und Johannes Moes zum „Promovieren in Europa“ unter www.wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary37014/MatHoFo_104.pdf (Zugriff am 05.07.2010)

che Unterstützung dieser eigenständigen Forschungsleistung sein. Hierbei müssen auch endlich Regelungen für Teilzeit-Promotionen auf Grund von Erziehungs- und Pflegeaufgaben, Erwerbsarbeit, gesellschaftlichem Engagement u. ä. ermöglicht werden. Ausgehend von dem momentanen Angebot an Promotionswegen legen die Promovierenden in der GEW mit ihrem Konzept der „Graduiertenzentren“ ein Modell vor, das strukturiertes Promovieren ermöglicht, ohne die Vielfalt der Promotionswege zu zerstören. Damit wenden wir uns explizit gegen alle Verschulungstendenzen, weshalb auf den bereits vom Wissenschaftsrat⁵ eingeführten Begriff des Graduiertenzentrums zurückgegriffen wird. Wenn Fachhochschulen Promovierende betreuen, sollten zudem auch hier Graduiertenzentren eingerichtet werden. Diese Graduiertenzentren sollen folgende Rahmenbedingungen erfüllen:

- Die Graduiertenzentren bieten allen Promovierenden und Promotionswilligen an den Hochschulen eine fächerübergreifende Dachstruktur. Bereits bestehende Promotionsmodelle sollen dadurch nicht ersetzt werden, sondern finden unter diesem Dach ihren Platz. Langfristig sollen mit Hilfe der Graduiertenzentren die bestehenden Hindernisse auf dem Weg zur Promotion abgebaut werden.
- Der Zugang zu diesen Zentren darf nicht durch Aufnahmeprüfungen, Gebühren oder ähnliche Hürden eingeschränkt werden. Alle Promovierende gehören somit einem Graduiertenzentrum an.
- Die Graduiertenzentren machen Veranstaltungs- und Beratungsangebote, die von den Mitgliedern freiwillig und selbst organisiert in Anspruch genommen werden. Sie sind

nicht Bestandteil oder Voraussetzung einer zusätzlichen Abschlussprüfung.

- Die legitimierte und institutionell verankerte Beteiligung der Promovierenden an den Gremien der Graduiertenzentren ist unverzichtbar. Gleichzeitig sollen alle Promovierenden in den akademischen Gremien der Statusgruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zugeordnet werden.

Mit diesem Konzept von Graduiertenzentren hoffen wir, den hochschulpolitisch Aktiven, den Promovierenden vor Ort, den VertreterInnen der Studierenden und des wissenschaftlichen Mittelbaus in den akademischen Gremien und den WissenschaftspolitikerInnen in den einzelnen Landesparlamenten und -ministerien eine Anregung für eine mittelfristige strukturierte Veränderung der Promotionsphase an die Hand zu geben.

I. Ziele des Graduiertenzentren-Konzeptes der Promovierenden in der GEW

I. Organisatorische und inhaltliche Unterstützung: Ein Graduiertenzentrum soll den Promovierenden Unterstützungsangebote für die Aufnahme, Durchführung und den erfolgreichen Abschluss des Promotionsprojekts bieten und dabei die Verschiedenheit von Promotionsbedingungen in den einzelnen Fachkulturen berücksichtigen. Dazu gehört neben Hilfen bei der Konzeption, der Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss der Forschungsprojekte auch ein breites Angebot an hochschuldidaktischen, wissenschaftskritischen und fächerübergreifenden Angeboten. Von einem Graduiertenzentrum ist zu erwarten, dass es

⁵ Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Doktorandenausbildung (15.11.2002), Drs. 5459/02, unter: www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf (Zugriff am 05.07.2010)

die Selbstorganisationsfähigkeiten der Promovierenden wertschätzt und fördert.

2. Finanzielle Unterstützung der Promovierenden: Das Konzept eines Graduiertenzentrums muss den vielfältigen Promotionsbedingungen Rechnung tragen und die finanzielle und institutionelle Absicherung der Promovierenden als ein vorrangiges Ziel verfolgen. Das Graduiertenzentrum soll neben der Bereitstellung von Beratungsangeboten auch Kooperationen mit Stiftungen, Forschungseinrichtungen und EU-Förderinstitutionen für die Einwerbung und Vergabe von (Teil-)Stipendien sowie von Sach- und Personalmitteln für Promotionsprojekte eingehen. Auch sollten Mittel zur Durchführung von selbstorganisierten Veranstaltungen, Workshops usw. zur Verfügung stehen sowie Tagungsreisen finanziert werden.

3. Wissenschaftliche Vernetzung: Der fachliche Austausch soll im Wesentlichen in von den Promovierenden selbst organisierten Arbeitsgruppen stattfinden. Durch diese Organisationsform wird eine breite thematische Vielfalt ermöglicht. Gleichzeitig sollen Promovierende durch fachliche Begleitung und finanzielle Unterstützung in die Lage versetzt werden, selbstverantwortlich und ohne Abhängigkeit von Lehrstühlen und Institutionen auch größere Veranstaltungen (internationale/interdisziplinäre Tagungen, Kongresse) an ihren Hochschulen durchzuführen. Ebenfalls sind Workshops und Konferenzen, die von den Graduiertenzentren angeboten werden, an den Bedürfnissen und Interessen der Promovierenden auszurichten. Darüber hinaus fördert ein Graduiertenzentrum durch Kooperationen den internationalen Austausch mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

4. Kritische Praxisorientierung: Das Graduiertenzentrum stellt einen Praxisbezug auf mehreren Ebenen sicher. Erstens zeigt es im Sinne einer Berufsorientierung Perspektiven für eine weitere Tätigkeit in der Forschung, den Hochschulen, dem öffentlichen oder zivilgesellschaftlichen Sektor oder der Privatwirtschaft auf. Zweitens bietet es in der Tradition der Wissenschaftskritik den Rahmen, Wissenschaft und die eigene Fachtradition als Praxis zu hinterfragen. Drittens ermöglicht es den Mitgliedern, sich methodisch und fachlich fortzubilden und zusätzliche Kompetenzen zu erwerben.

5. Weiterentwicklung: Von einem Graduiertenzentrum ist zu erwarten, dass es die viel beklagte Wissenslücke schließt, wie viele Promovierende und Promotionen es an einer Einrichtung gibt, mit Angaben über Geschlechterverteilung, Finanzierungsmodi, Alter und Dauer, die Betreuung und ihre Bewertung, den beruflichen Verbleib etc. Dieses Datenmaterial ist auch die Voraussetzung für eine kontinuierliche Selbstevaluation als Reflexions- und Lernprozess.

II. Die Struktur von Graduiertenzentren

1. Verankerung in der Hochschule: Ein Graduiertenzentrum soll die verantwortliche Dachinstitution für alle Promovierenden einer Hochschule sein, kann aber auch für sämtliche Forschungsinstitute, für eine Fächergruppe oder einen Fachbereich bzw. eine Fakultät eingerichtet werden – in begründeten Fällen auch hochschulübergreifend oder in Kooperation mit außeruniversitären Forschungsinstituten. Dieser Dachstruktur sollen vorhandene Strukturen wie Graduiertenkollegs, strukturierte Promotionsprogramme, Promotionsstudiengänge und die Qualifizierungsstellen zunächst zugeordnet

werden. Langfristig könnten dann in den Graduiertenzentren Reformen der lokalen Promotionsordnungen (z. B. auch hinsichtlich Sprachanforderungen, Stipendien o. ä.) angestoßen werden. Unabdingbar ist auch eine enge Verzahnung mit den vorhandenen Einrichtungen für Hochschul- und Fachdidaktik.

2. Ausstattung: Neben der für die Promotionsarbeit notwendigen Infrastruktur (Arbeitsplatz, Rechner- und Bibliothekszugang, E-Mail-Adresse etc.) ist eine ausreichende Personalausstattung unabdingbar. Die vielfältigen fachlichen, methodischen, finanziellen und organisatorischen Unterstützungsleistungen können nur durch eine adäquate Anzahl qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter garantiert werden. Die Anzahl der Stellen und auch das Qualifikationsprofil müssen erkennen lassen, dass hier eine professionelle und kontinuierliche Unterstützungsstruktur für Promovierende fest institutionalisiert wird. Die heutige Praxis, derartige Stellen als „Warteschleifen“ für wissenschaftsorientierte Postdocs zu benutzen, wird diesen Anforderungen nicht gerecht.

3. Eine legitimierte Interessenvertretung der Promovierenden ist in alle Entscheidungen der Gremien des Graduiertenzentrums einzubeziehen (vgl. Punkt VII: Mitbestimmung der Promovierenden).

III. Allgemeine Zugänglichkeit

Alle Promovierende einer Hochschule sind Mitglieder eines Graduiertenzentrums. Formale Auswahlkriterien über die Zulassung zur Promotion hinaus erübrigen sich vor dem Hintergrund der Aufgabe, ein Angebot für alle Promovierenden zu bieten.

Die Aufgabe eines Graduiertenzentrums besteht auch darin, Promotionsinteressierte bei der Vorbereitung der Promotion zu unterstützen. Graduiertenzentren bieten neben ausführlichen Beratungsangeboten unterstützende Möglichkeiten zur Ausarbeitung von Promotionsvorhaben an.

Sie leisten außerdem Hilfe bei der Erfüllung der formalen Zulassungsvoraussetzungen, z. B. für TeilnehmerInnen mit FH-Abschluss oder bei zusätzlichen Sprachanforderungen. Der Zugang zum Graduiertenzentrum muss deshalb auch bereits vor der Zulassung zur Promotion möglich sein. Erst bei der Zulassung zur Promotion sollen weitergehende Kriterien wie ein weiterführender Hochschulabschluss (Magister/Diplom/Master/Staatsexamen) oder ein Äquivalent sowie die Betreuungszusage eines/r HochschullehrerIn zur Anwendung kommen.

Für die Auswahl und die Einstellung von Promovierenden und den Abbau von Diskriminierungen sollte die Europäische Charta für Forscher verbindliche Grundlage für Graduiertenzentren werden. Außerdem muss besonders für Promovierende aus dem Ausland, aber auch für Promovierende aus dem Inland der Wechsel der Universität oder des Faches innerhalb Deutschlands durch begleitende Maßnahmen erleichtert werden. Generell gilt, dass die Anerkennung nicht-deutscher Hochschulabschlüsse dringend vereinfacht werden muss. Graduiertenzentren sollen ihren jeweiligen Universitäten hierzu Vorschläge unterbreiten. Eine Übergangsbetreuung für das erste Semester ist für Promovierende aus dem Ausland durch Graduiertenzentren zu leisten.

IV. Betreuung

Die Verantwortung für ein Betreuungsverhältnis liegt nicht nur bei dem/der DoktorandIn und dem/der BetreuerIn, sondern auch bei der Einrichtung, an der die Promotion angesiedelt ist. Dieser Verantwortung ist die Hochschule bisher nur in ungenügender Weise gerecht geworden. Für den Erfolg der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist es unerlässlich, Verbindlichkeiten für alle am Promotionsprozess Beteiligten zu schaffen. Zum einen sollten dafür Betreuungsleitfäden erstellt werden, die sowohl den unterschiedlichen BetreuerInnen als auch den Promovierenden die Aspekte und Verantwortlichkeiten einer strukturierten Betreuung vor Augen führen. Ergänzend sollen individuelle Promotionsvereinbarungen abgeschlossen werden, die regelmäßig aktualisiert werden⁶. Diese Vereinbarungen sollen mehr Transparenz und Planbarkeit in den Ablauf der Promotion bringen. Wo bislang die Rolle von ArbeitgeberInnen, Betreuung der Promotion und Bewertung der Dissertation oft in der Person eines „Doktorvaters“ (und selten einer „Doktormutter“ zusammenfließt, sollen in Graduiertenzentren diese Kompetenzen getrennt werden. Eine Wahlfreiheit zwischen Einzel- und Gruppenbetreuung sowie die Etablierung interdisziplinär zusammengesetzter BetreuerInnengruppen ist sinnvoll.

Eine Vermittlungsinstanz in Form einer Ombudsperson bzw. einer Schlichtungsstelle bei Konflikten ist vom Graduiertenzentrum, den Fachbereichen oder der Hochschule bereitzustellen. Diese Instanz ist – in Analogie zu den Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche – auch für den Abbau und

die Vorbeugung von Diskriminierung zuständig, sofern dies nicht in das Mandat der Hochschulfrauen-/gleichstellungsbeauftragten fällt.

V. Lehre

Die GEW begrüßt, dass jungen ForscherInnen frühzeitig die Gelegenheit gegeben wird, ihre Forschungsergebnisse im Rahmen von Lehrveranstaltungen weiterzugeben und zu diskutieren. Allerdings muss die Lehrverpflichtung von Promovierenden mit Qualifikationsstellen zeitlich klar eingegrenzt sein und darf einer kontinuierlichen Arbeit an der Dissertation nicht entgegenstehen. Auch Promovierenden ohne Qualifikationsstellen sollte an allen Hochschulen die Möglichkeit zur Verfügung stehen, Lehraufträge anzunehmen. Die GEW lehnt dabei aber jede Form von unbezahlten Lehraufträgen ab, insbesondere gilt dies auch für alle aktuellen Versuche, Promovierende im Rahmen ihrer Qualifizierung zur unentgeltlichen Durchführung von Lehrveranstaltungen zu verpflichten. Lehre muss durch eine adäquate Bezahlung honoriert werden.

Die Unabhängigkeit der Lehre von Promovierenden ist prinzipiell über freie Themenwahl und fachliche Eigenverantwortung zu sichern. Eine Anbindung an bestehende Forschungsschwerpunkte ist erstrebenswert. Die öffentliche Ausschreibung der Lehraufträge erfolgt über Fachbereiche in Abstimmung mit dem Graduiertenzentrum. Gleichzeitig ist ein ausreichendes Angebot an vorbereitenden und begleitenden hochschuldidaktischen Qualifikationsveranstaltungen sicherzustellen.

⁶ Vgl. dazu die gemeinsamen Empfehlungen der Promovierenden-Initiative und der GEW-Projektgruppe DoktorandInnen (Seiten 24 ff. dieser Broschüre) und die Mustervereinbarung unter www.wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary37018/pv_muster.rtf (Zugriff am 05.07.2010)

VI. Promotionsbegleitende Programme

Neben den promotionsvorbereitenden Tätigkeiten durch Beratungen, Hilfestellungen bei formalen Fragen etc. sollen die Graduiertenzentren vor allem während der Promotion unterstützend wirken. Strenge Verpflichtungen und Reglementierungen sind einer Promotion als Phase erster Forschungstätigkeit nicht angemessen und behindern eine individuell abgestimmte, konzentrierte und kontinuierliche Arbeit. Die Teilnahme an dem promotionsbegleitenden Programm beruht auf Freiwilligkeit, um den individuellen Bedürfnissen der Promovierenden wie ihrer Fächer gerecht zu werden.

Im Folgenden sind nur einige Stichwörter genannt, die auf sinnvolle promotionsbegleitende und institutionelle Bedingungen verweisen:

I. Promotionsbegleitende

Rahmenbedingungen

- individuelle Vereinbarung/Beratung vor Aufnahme des Promotionsvorhabens und begleitend ein Mal pro Jahr zwischen Promovend/in, Betreuer/in und Institution,
- Berücksichtigung der Bedürfnisse von Teilzeitpromovierenden (z. B. im Falle von individueller Finanzierung, Berufstätigkeit, Einschränkungen durch Krankheit und Behinderungen, bei Promotion mit Kind(ern) oder Betreuungssituation von Angehörigen) bei der Konzeption und zeitlichen Ausgestaltung der Veranstaltungen,
- kontinuierliche Begleitung der Forschungsarbeit durch eine qualifizierte Forschungssupervision,
- Coaching/MentorInnen-Programm (z. B. durch Postdocs).

2. Konkrete Ausgestaltung

Die folgenden Vorschläge sollten von den Graduiertenzentren stets angeboten werden bzw. diese sollten verpflichtet sein, solche Angebote vorzuhalten. Das konkrete Angebot vor Ort wird sich in enger Absprache mit den Mitgliedern des Graduiertenzentrums dynamisch entwickeln. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist für die Promovierenden – wie bereits erwähnt – jedoch freiwillig:

- fachliche Kolloquien, in denen die Forschungsarbeiten als „work in progress“ dargestellt werden können,
- Workshops, Gastvorträge, Ringvorlesungen, themen- und methodenspezifische Seminare,
- Organisation von wissenschaftlichen Tagungen durch Promovierende oder in enger Absprache mit diesen,
- an den Bedürfnissen der PromovendInnen ausgerichtete Kooperationen mit anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen,
- fächerübergreifende Kompetenzen: Sprachen, Präsentationstechniken, Medienkompetenz, Arbeitstechniken, Computerkenntnisse, Zeitmanagement, Schreibtechniken, rechtliche Grundlagen, Wissenschaftsethik; im Sinne eines integrierten Praxisbezugs werden diese mit fachlichen Inhalten verknüpft,⁷
- Veranstaltungen zur Wissenschaftskritik (Forschungspraxis, Wissenschaftsgeschichte, Drittmittelforschung, Praxis- und Gesellschaftsbezüge etc.),
- Möglichkeit zur Lehre und Betreuung von studentischen Projekten/Arbeiten; dabei wird eine ausreichende hochschuldidaktische Begleitung sichergestellt, die auch ohne konkrete Lehraufträge in Anspruch genommen werden kann,

⁷ Vergleiche zu den Diskussionen um sinnvolle Ausgestaltungen des „Praxisbezugs“ und der „Methodenkompetenzen“: Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi)/Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)/freier Zusammenschluss von studentischen Innesschaften (fzs) (Hg.), Bildung – Beruf – Praxis. Bildungsreform zwischen Elfenbeinturm und Verwertungslogik (BdWi-Studienheft Nr. 4), Marburg 2007

- Förderung der internationalen Mobilität durch Finanzierungshilfen, Beratung und Kooperationen,
- organisatorische und finanzielle Unterstützung von Kongressreisen, Forschungsreisen, Archivrecherchen, Feldstudien etc.,
- Vorbereitung auf Disputation und ggf. Rigorosum in Form von Beratung und Vorbereitungsseminaren,
- Publikationsbetreuung, -angebote und -finanzierungshilfen, insbesondere auch bei der Dissertation selbst,
- Einführung in Hochschul- und Wissenschaftsmanagement,
- Unterstützung bei der Findung von Berufsperspektiven nach der Promotion inner- und außerhalb der Wissenschaft; Kooperationen mit außeruniversitären Institutionen, Unternehmen oder anderen Einrichtungen.

Die fachspezifischen sind von den einzelnen Fächern mit den von den Promovierenden als wichtig empfundenen Angeboten zu füllen. Auch hier sollte die Freiwilligkeit der Teilnahme gesichert sein.

VII. Mitbestimmung der Promovierenden

Promovierende werden bisher an der Hochschule nicht in einer Statusgruppe zusammengefasst. Sie werden meist sowohl von der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als auch – wenn sie ohne Stelle promovieren – von jener der Studierenden mit vertreten. Diese Spaltung behindert jedoch eine effektive Interessenartikulation in der akademischen Selbstverwaltung. Promovierende sollten daher generell der Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus zugeordnet werden.

Auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs sollte die angemessene Beteiligung an Fragen der akademischen Selbstverwaltung selbstverständlich sein. Zwar wird in einigen Promotionsprogrammen der Rat und die Beteiligung von Promovierenden gesucht und gefunden – dieses erfolgt aber zumeist auf der informellen Ebene. Die GEW fordert hingegen eine institutionelle Verankerung der Mitbestimmung und Selbstverwaltung von Promovierenden in den Konzepten für die Graduiertenzentren. Nur so kann eine faire, gleichberechtigte und demokratisch legitimierte Interessenvertretung der Promovierenden garantiert und vor Eingriffen geschützt werden.

Die Bedingung einer legitimierten Mitbestimmung der Promovierenden muss eine zuvorderst einzuführende Struktur der Selbstorganisation aller Promovierenden sein und sollte mindestens über folgende Formen der Selbstverwaltung verfügen:

- Vollversammlung aller Promovierenden,
- von der Vollversammlung autorisierte Wahlordnung,
- und durch Wahlen autorisierte Delegierte mit Stimmrecht in den Gremien der Graduiertenzentren.

In den Graduiertenzentren fordern wir die paritätische Beteiligung der Promovierenden bei allen Entscheidungen, insbesondere aber in den folgenden Regelungsbereichen:

- Zielvereinbarungen/Richtlinien und Haushalt,
- Zulassungs-, Auswahl- und Bewerbungsverfahren zur Promotion, sofern einzelne Promotionsordnungen diese vorsehen,
- beratende und begleitende Funktion bei der Änderung bzw. Verabschiedung von Promotionsordnungen,

- Auswahlausschuss thematisch und nicht-thematisch ausgeschriebener Stipendien, die von den Graduiertenzentren vergeben werden,
- Auswahlausschuss Qualifizierungsstellen, Koordinations- und Organisationsstellen,
- Qualität der Lehraufträge,
- Inhalte und Verteilung der Angebote des Rahmenprogramms,
- Schlichtungsgremium (Ombudsperson),
- Evaluation.

Schlussbemerkung

Graduiertenzentren können als koordinierende und systematisierende Institutionen ein erfolgreiches Gesamtkonzept für alle Promovierenden etablieren. Wenn Graduiertenzentren kraft ihrer Dachstruktur dabei auf die Gleichberechtigung und Ausgewogenheit nach Disziplin und Methode sowie auf Interdisziplinarität achten, werden sie eine Verbesserung der Promotionsphase für alle Promovierenden erreichen. Dabei hat ein Graduiertenzentrum auch die Aufgabe, die soziale Lage, die materielle Absicherung, die Beschäftigungs- und Betreuungssituation, den Zugang zu den Forschungsmitteln, die Berufsperspektiven von NachwuchswissenschaftlerInnen und die Studienbedingungen in den der Promotion vorangehenden Qualifikationsphase zu verbessern sowie Bestimmungen zum Abbau und zur Vorbeugung von Diskriminierungen umzusetzen.

7. Informationen und Angebote der GEW zum Thema Promotion

Das Internetangebot der GEW mit Informationen speziell zur Promotion findet sich unter www.promovieren.gew.de.

Ende 2002 hat sich die **GEW-Projektgruppe DoktorandInnen** (www.wissenschaft.gew.de/ProG_DoktorandInnen.html) konstituiert, die bundesweit arbeitet. Sie entwickelt Stellungnahmen und Positionen wie die in dieser Broschüre enthaltenen Texte, führt Seminare und Tagungen durch. Aus ihrer Arbeit sind mehrere Studien entstanden. Für aktuelle Informationen rund um die Promotion betreut die Projektgruppe eine Mailing-Liste; eine Eintragung ist online möglich unter listserv.gewerkschaften.de/mailman/listinfo/doktorandinnen.

Als Ratgeber von und für Promovierende haben Mitglieder der Projektgruppe DoktorandInnen das GEW-Handbuch „**Promovieren mit Perspektive**“ herausgegeben. Dieses wendet sich an alle, die eine Promotion erwägen, planen oder durchführen. In Form von Artikeln und Fallbeispielen sind Informationen und Bewertungen über relevante Themenbereiche des Promovierens von der Finanzierung bis zur Publikation verständlich zusammengestellt. Zusätzlich zu praktischen und theoretischen Hilfestellungen im Umgang mit Fragen, Entscheidungen und Problemen, die sich im Zusammenhang mit der Promotion ergeben, werden auch hochschulpolitische Entwicklungen thematisiert, die Einfluss auf Promotionsprozesse und (wissenschaftliche) Karriereplanung haben. Auf diese Weise bietet das Handbuch auch eine reichhaltige Informationsquelle für Interessierte in Hochschule und Öffentlichkeit, die sich mit Promotionsberatung oder -finanzierung beschäftigen.

Aus der Projektgruppe DoktorandInnen heraus ist die Idee entstanden, ein **Fortbildungsangebot speziell für Promotionsinteressierte und DoktorandInnen** in der Anfangsphase zu entwickeln, um die Gruppe derer anzusprechen, die nach ihrem Studienabschluss oder nach einer beruflichen Tätigkeit mit ihrer Entscheidung für die Promotion eine Weichenstellung für die Wissenschaft als Beruf und damit für einen dauerhaften Verbleib im Organisationsbereich Hochschule und Forschung unternehmen haben. Die TeamerInnen der DoktorandInnen-MultiplikatorInnen-Gruppe im Organisationsbereich Hochschule und Forschung der GEW kennen als Promovierende und Promovierte nicht nur die Probleme und Fallstricke der Promotionsphase aus eigener Anschauung, sondern sind als langjährige Aktive in der GEW (vor allem in der GEW-Projektgruppe DoktorandInnen) auch mit den hochschulpolitischen Hintergründen vertraut. Seit 2009 haben sie ihre Workshops bundesweit in einer Vielzahl von Landesverbänden durchgeführt. Zum Angebot gehören:

- Informationsveranstaltungen für Promotionsinteressierte an Hochschulen
- 2- bis 3-Tagesseminar: Studieren und dann Promovieren?
- 2- bis 3-Tagesseminar: Exposéschreibwerkstatt
- 2-Tages-Seminar: Begleitung des Promotionsprozesses
- 1- bis 2-Tages-Seminar zum wissenschaftlichen Arbeiten
- weitere Angebote nach Abstimmung.

Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten: www.gew.de/Promovieren_leichter_gemacht.html.

Ihr Kontakt zur GEW

Unsere Adressen

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
E-Mail: info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
E-Mail: info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
E-Mail: info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
E-Mail: landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
E-Mail: email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
E-Mail: info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
E-Mail: info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
E-Mail: info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
E-Mail: parlamentsbuero@gew.de

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen oder...

...Online Mitglied werden unter www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Persönliches

Frau/Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon

E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von/bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen Euro monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs/der Dienststelle / der Schule

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen. Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Beschäftigungsverhältnis:

- Honorarkraft
- angestellt
- beurlaubt ohne Bezüge
- beamtet
- in Rente / pensioniert
- im Studium
- Altersteilzeit
- in Elternzeit
- befristet bis Std. /Woche
- teilzeitbeschäftigt mit Prozent
- Referendariat / Berufspraktikum
- arbeitslos
- Sonstiges

Ort, Datum

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KVI-OV

Dienststelle

Fachgruppe

Kassiererstelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Mitgliedsbeitrag Euro

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vielen Dank!
Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 11 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Betrieb/Dienststelle

Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des Mitglieds.

Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Berufsbezeichnung

Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an, eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit oder Ruhestand.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben Ihrer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder keine Vergütung nach TVöD/TV-L oder BAT erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Handbuch Promovieren

Der Ratgeber für Doktorand- Innen

Die umfassend aktualisierte Neuauflage des Handbuchs „Promovieren mit Perspektive“ wendet sich an alle, die eine Promotion planen oder bereits durchführen.

Der Ratgeber enthält umfangreiche Informationen zu relevanten Aspekten des Promovierens:

- Verfassen des Exposés
- Finanzierung der Promotion
- sozialrechtliche Fragestellungen
- Unterstützungsangebote und strukturierte Promotionsmodelle und Auslandsaufenthalte
- berufliche Perspektiven angehender DoktorandInnen.

Neben den materiellen und sozialen Aspekten setzen sich die Autoren auch mit dem Aufbau von Graduiertenschulen in der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern auseinander.

Das Handbuch bietet eine reichhaltige Informationsquelle für Interessierte in Hochschule und Öffentlichkeit, die sich mit Promotionsberatung oder -finanzierung beschäftigen.



Franziska Günauer, Anne K. Krüger,
Johannes Moes, Torsten Steidten,
Claudia Koepernik (Hg.)

GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive

Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen
GEW-Materialien aus Hochschule und
Forschung, 119

2. aktualisierte und überarbeitete Auflage

2012, 476 S., 19,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-4371-5

ISBN E-Book 978-3-7639-4372-2

Best.-Nr. 6001594

Erscheint Oktober 2012

wbv.de



Ratgeber Sozialversicherung für Promovierende

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund und damit auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung von WissenschaftlerInnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Forderung der besseren Absicherung von DoktorandInnen steht im Mittelpunkt des Templiner Manifests, mit dem sich die GEW für den „Traumjob Wissenschaft“ stark macht. Gemeinsam mit rund 10.000 UnterzeichnerInnen tritt die GEW für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung ein.

Die GEW versteht die Promotion als erste Phase wissenschaftlicher Berufsausübung. Daraus folgt, dass DoktorandInnen einen Anspruch auf tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit Sozialversicherungsschutz haben sollten, die mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifikation vorsehen. Wenn die Promotion mit Stipendien gefördert wird, dann muss es auch in diesem Fall eine soziale Absicherung der DoktorandInnen geben. Die GEW tritt daher für die Anerkennung des DoktorandInnenstatus in der Krankenversicherung ein. Stipendienggeber müssen den Promovierenden eine Sozialversicherungszulage zahlen, mit der sie die Kranken- und Pflegeversicherung und die freiwillige Rentenversicherung finanzieren können.

Mit dem Ratgeber bieten wir einen Überblick, wie es mit der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung von Promovierenden bestellt ist. Die Rechtslage ist sehr unterschiedlich, je nachdem, ob die DoktorandInnen in einem Beschäftigungsverhältnis mit ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung stehen, mit einem Stipendium finanziert werden oder sich auf andere Weise über Wasser halten. Rechtsanwalt Cord Würmann hat es geschafft, Licht ins Gestrüpp des Sozialrechts zu bringen.

Unter www.gew.de/Ratgeber_Sozialversicherung_fuer_Promovierende.html steht der Ratgeber online zur Verfügung. Außerdem ist er als gedruckte Broschüre erhältlich; entweder im GEW-Shop (Artikel-Nr. 1470, Bestellung durch GEW-Mitglieder oder GEW-Gliederungen ab 10 Exemplaren) oder per E-Mail unter broschueren@gew.de (Einzelexemplare). Die Kosten betragen 0,75 Euro zuzüglich Versandkosten.

Für weitere Informationen aus dem Organisationsbereich Hochschule und Forschung tragen Sie sich in unsere Newsletter ein:

www.gew.de/GEW-Newsletter_Hochschule_und_Forschung.html
www.templiner-manifest.de/Newsletter_Templiner_Manifest.html



