

Von der Plagiatsdiskussion zu den Arbeitsverhältnissen in der Promotion

Vorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW¹ Positionspapier

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 Art diskutiert, die den Zehntausenden Promovierenden hierzulande, ihrem Alltag, Aufgaben und Herausforderungen in keiner Form gerecht wurde. Im Falle zu Guttenberg 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:

1. 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,

1 Beschluss des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW vom 08.09.2012. Das Positionspapier wurde unter der Federführung von Johannes Moes 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)

dass die jahrzehntelange [bleibt] Unterfinanzierung der Universitäten dazu geführt hat, dass Promovierende auf Haushaltsstellen mit Aufgaben in Lehre und Administration überlastet werden. Promovierende, die über Forschungsprojekte finanziert werden, leiden unter deren oft 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 werden, 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 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 unabhängige, 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

5 www.templiner-manifest.de

6 Kupfer, Antonia/Moes, Johannes (2004): Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen; 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 10.4.12).

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 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 erhöhen, sie auf vielfach unangemessene Curricula verpflichten und so die Qualität der Promotion wiederum riskieren. 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 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

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

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

immer quantifizierbar, sollten aber trotzdem in hochschulpolitischen Anreizsystemen ihren Niederschlag finden.

7. Wissenschaftliches Fehlverhalten bei allen Akteuren bekämpfen

Auf die Plagiatskandale reagieren Universitäten und Stipendiengeber mit mehr Bürokratie, Misstrauen und Überwachung. Promovierende werden voraussichtlich mehr eidesstattliche Erklärungen unterschreiben müssen, Doktorarbeiten sollen künftig regelmäßig mit Plagiatssoftware überprüft werden, überführte PlagiateurInnen 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 günstigen 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.

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.

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