

# Die Zukunft der Promotion

Positionspapier von THESIS – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V. zur Promotion anlässlich der Tagung ‚Bilanz und Perspektive – Qualifizierung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler‘, 07./08.11.2003 in Berlin

Die Promotion wird durch die Juniorprofessur als Qualifikationsnachweis aufgewertet. Entsprechend ergeben sich auch neue Anforderungen an die Durchführung einer Promotion.

## Zukunft der Promotion

---

- Es darf **keine Fixierung auf bestimmte Modelle** wie z.B. das amerikanische Modell oder das skandinavische Modell geben. Vielmehr muss auf –durch Studien belegte– Erfahrungen, die in anderen Ländern mit dem jeweiligen System in der Praxis gemacht wurden, genau geachtet werden. So kann sichergestellt werden, dass aus anderen Systemen nur die Teile übernommen werden, mit denen in anderen Ländern auch tatsächlich positive Erfahrungen gemacht wurden.
- Die Aufnahme der Promotionsphase als 3. Zyklus im **Bologna-Prozess** und das Bestreben, Studienabschlüsse in Europa zu vereinheitlichen, wird von THESIS begrüßt. Dies darf aber nicht dazu führen, dass die Promotion ein weiterer Abschluß ähnliche dem Diplom, dem Master oder anderen vergleichbaren Abschlüssen wird. Sie muss weiterhin die erste eigenständige Arbeit auf der wissenschaftlichen Laufbahn bleiben.
- Untersuchungen zu den Lebensbedingungen der Promovierenden sind dringend erforderlich, da es **Studien über Anzahl und Lebenssituation** der Promovierenden in Deutschland nicht gibt.

## Ziele der Promotion

- Die unter § 21 Absatz 2 des HRG genannte wissenschaftliche Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden muss gewährleistet werden. Die zu lange durchschnittliche Dauer der Promotion wird vor allem auch durch fehlende Strukturen und Unterstützung bei der Durchführung der Promotion verursacht. Unser Ziel ist ein schriftlicher Abschluss von **verbindlichen Vereinbarungen** über den Umfang von zu leistender Arbeit, Rechten und Pflichten zwischen Promovierenden, Betreuern und Fachbereichen. Diese Vereinbarungen müssen für jedes Promotionsvorhaben individuell verhandelt werden und müssen den vorgesehenen zeitlichen Rahmen beinhalten.
- Wir fordern wie der Deutschen Hochschulverband (Empfehlung des DHV vom 05.07.2003 zum Promotionsverfahren), dass das Promotionsvorhaben in **Anspruch und Umfang** so anzulegen ist, dass es grundsätzlich nach längstens drei Jahren erfolgreich abgeschlossen werden kann.

## Erwerb von Schlüsselqualifikationen

- Von Promovierenden werden sehr oft fehlende Anleitung bzw. Hilfe beim Erwerb von Schlüsselqualifikationen beklagt. Der im HRG unter § 21 Absatz 3 genannte Erwerb **akademischer Schlüsselqualifikationen** kann nur durch einen Ausbau des Studienprogramms um allgemeine und fachspezifische Veranstaltungen gewährleistet werden. (Unter akademischen Schlüsselqualifikationen sind zu verstehen: Publizieren, Präsentationstechniken, Projektmanagement, Medienkompetenz, Hochschuldidaktik, Fremdsprachenerwerb (v.a. Englisch als Wissenschaftssprache), Verfassen von Anträgen, Teilnahme an Fachtagungen, Wissenschaftsmarketing, Karriereplanung u.a.)

An dieser Stelle muss auf das „Gießener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GGK)“ hingewiesen werden, das bereits sehr gute Verbesserungsmöglichkeiten für die Qualifikation der Promovierenden bietet<sup>1</sup>. Wünschenswert wäre, wenn solche Graduiertenzentren flächendeckend – und alle Disziplinen umfassend – in ganz Deutschland eingerichtet werden.

---

<sup>1</sup> <http://www.uni-giessen.de/graduiertenzentrum/home/entstehung.php>

- Der Besuch der Veranstaltung eines solchen **erweiterten Studienprogramms** muss freiwillig bleiben. Es darf keine zeitraubenden Pflichtkurse oder womöglich zusätzliche Prüfungen geben. Das im HRG genannte Lehrangebot ist so zu gestalten, dass es von den Promovierenden unabhängig von ihrem Status (Stipendium, Projektstelle, extern etc.) wahrgenommen werden kann.

### ***Notwendige Arbeitsbedingungen***

---

- An den Universitäten müssen ausreichend viele **Arbeitsplätze** zur Verfügung stehen (mindestens Schreibtisch, Stuhl, abschließbares Fach und Internetanschluss) und der Zugang zu Bibliotheken gewährleistet sein. Externe Promotionen außerhalb der Universität müssen weiterhin möglich bleiben.
- Es müssen **elternfreundlichere Promotionsbedingungen** geschaffen werden. So sollten die Universitäten für ihre Angehörigen z.B. Kinderbetreuung anbieten. In Deutschland sind die Engpässe bei der Kinderbetreuung gerade für viele Frauen ein Grund, ein Promotionsstudium abzubrechen bzw. gar nicht erst anzufangen. Hingewiesen sei hier auf das Versuchsprojekt „Familiengerechtere Hochschule“<sup>2</sup>, das sich eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium für Männer und Frauen zum Ziel gesetzt hat und eventuell Denkanstöße liefern kann.

### ***Betreuungsverhältnis***

---

- Solange die Promovierenden keinerlei Handhabe haben, sich gegen Überlastung mit Projekt- und Lehrstuhlarbeit zu schützen, werden sich jegliche Zeitgrenzen ausschließlich gegen die Promovierenden wenden. In den Ländergesetzen müssen deshalb auch **Sanktionsmöglichkeiten** gegen betreuende Personen und Institutionen angeführt werden.
- Zur Klärung von Streitigkeiten zwischen Betreuer und Betreutem soll die Funktion des **Ombudsmanns** eingeführt werden.
- Aufgrund der starken Abhängigkeit der Doktoranden/innen von den Professoren/innen ergeben sich noch weitere Probleme für promovierende Eltern. So verlängert sich laut HRG § 57b Absatz 4 die

---

<sup>2</sup> [www.familiengerechte-hochschule.de](http://www.familiengerechte-hochschule.de)

jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages bei Vorliegen bestimmter Gründe (z.B. Beurlaubung für wissenschaftliche Tätigkeit, Mutterschaftszeiten, Elternzeit, Wehrdienst u.ä.) zwar, aber in der Praxis traut sich kaum ein Doktorand/in Elternzeit zu beantragen. Das liegt daran, dass die jeweiligen Professoren/innen selbst sehen müssen, wie sie die zusätzlich entstehenden Kosten einer solchen Vertragsverlängerung abdecken können. Um seinen Betreuer nicht zu verärgern, wird meist keine Elternzeit beantragt. Die Situation muss dringend verbessert werden, zumal in der Praxis häufig noch nicht einmal der gesetzlich vorgeschriebene Mutterschutz eingehalten wird. Die **Finanzierung solcher Vertragsverlängerungen** muss von anderer Stelle erfolgen und darf nicht allein den Professoren/innen überlassen bleiben.

- Die starke und oft nicht kalkulierbare Abhängigkeit von den Betreuern führt häufig auch zu unzureichender finanzieller Sicherheit in der Promotionsphase. Promovierende in Deutschland finanzieren ihr Promotionsvorhaben oft durch eine halbe Stelle an ihrem Institut, bei denen in der Praxis jedoch weit mehr als 50 % Arbeitsleistung eingefordert werden. So bleibt zur Arbeit an der eigenen Doktorarbeit **wenig Zeit**. Sind die jeweiligen Forschungsprojekte ausgelaufen oder konnten nicht verlängert werden, sind Promovierende mit der Finanzierung der Fertigstellung ihrer Promotionsarbeit meist völlig alleingelassen. Eine Promotion ist in Absprache zwischen Betreuer und Doktorand/in so zu gestalten, dass die Arbeit in einer angemessenen Zeit durchgeführt werden kann und nicht gezwungenermaßen **durch andere Verpflichtungen** hinausgezögert wird.

Berlin, den 07. November 2003

**Weitere Informationen / Kontakt:**

---

[www.thesis.de](http://www.thesis.de)

Christopher Mues ([Christopher.Mues@thesis.de](mailto:Christopher.Mues@thesis.de))

Ulrike Briede ([Ulrike.Briede@bot2.bio.uni-giessen.de](mailto:Ulrike.Briede@bot2.bio.uni-giessen.de))