

**Gewerkschaft**

**Erziehung**

**und Wissenschaft**

**Materialien und Dokumente**

**Hochschule und Forschung**

*Antonia Kupfer und Johannes Moes*

# **Promovieren in Europa**

*Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen*



**Hans Böckler  
Stiftung**



**Herausgeber und Bestelladresse**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) – Hauptvorstand  
Vorstandsbereich Hochschule und Forschung  
Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt/Main  
Tel. 0 69/7 89 73-3 15 – Fax 0 69/7 89 73-1 03  
E-Mail: vatha@gew.de

**Redaktion**

Antonia Kupfer und Johannes Moes

**Satz und Layout**

Johannes Moes und Carsten Würmann

**Druck**

Spitzerdruck, Darmstadt

Die in diesem Band enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Der auszugsweise Nachdruck ist nur mit schriftlicher Genehmigung durch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zulässig.

© Frankfurt/Main 2003  
2. überarbeitete Auflage 2004  
ISBN 3-930813-76-9

*Antonia Kupfer und Johannes Moes*

*unter Mitarbeit von Ansgar Warner und Carsten Würmann*

# **Promovieren in Europa**

**Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen**



## **Inhalt**

Promovieren mit Perspektive .....	5
<i>Gerd Köhler</i>	
Vorwort zur zweiten Auflage: Von Berlin nach Bergen.....	8
<i>Johannes Moes</i>	
Begriffsverzeichnis .....	10
Promovieren in Europa.....	11
<i>Antonia Kupfer, Johannes Moes</i>	
USA – Das Maß der PhDinge?.....	23
<i>Johannes Moes</i>	
UK – Systematische PhD-Studien, extern begutachtet .....	27
<i>Antonia Kupfer</i>	
Frankreich – Doctorat à l'école .....	34
<i>Johannes Moes</i>	
Spanien – Doctorado mit Überlast bei oftmals prekärer Beschäftigung.....	39
<i>Antonia Kupfer</i>	
Österreich – Vom Dr. zu Dr. plus PhD?.....	45
<i>Johannes Moes</i>	
Belgien – Doctor in Flandern .....	50
<i>Ansgar Warner</i>	
Niederlande – Das AiO und OiO des Doctors.....	55
<i>Carsten Würmann</i>	
Norwegen – Vom Doktor zum PhD in gesicherter Beschäftigung.....	65
<i>Antonia Kupfer</i>	

Schweden – Geregelte PhD-Verhältnisse.....	71
<i>Johannes Moes</i>	
Finnland – Tohtori of excellence? .....	78
<i>Johannes Moes</i>	
Dänemark – Aus PhD-Stipendien werden PhD-Stellen.....	83
<i>Antonia Kupfer</i>	
Polen – Zweiklassensystem mit Doktor-Nachwuchssorgen.....	90
<i>Antonia Kupfer</i>	
Autorin und Autoren.....	96

## **Promovieren mit Perspektive**

*Gerd Köhler*

In der Einschätzung, dass die Doktorandinnen und Doktoranden künftig eine wichtigere Rolle im deutschen Wissenschaftssystem spielen sollen, sind sich fast alle einig: die Regierungen in Bund und Ländern, der Wissenschaftsrat, die Wissenschaftsorganisationen und die Hochschulrektorenkonferenz. Auch bei der Beschreibung der Missstände in der heutigen DoktorandInnen-ausbildung gibt es viel Übereinstimmung. Weit auseinander gehen allerdings die Konzepte für die Reformen ... und deren finanzielle Umsetzung.

Mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes sind 2002 den Bundesländern Möglichkeiten eröffnet worden, neue Wege in der Gestaltung der Promotionsphase zu gehen. Halbherzigkeiten charakterisieren die ersten Landes-Anpassungsgesetze: Ein „föderativer Wettbewerb“ findet nicht statt, obwohl jetzt und nachhaltig gehandelt werden muss, wenn die „Besten“ im Lande gehalten werden und die Hochschulen nicht zu Lehranstalten mutieren sollen, weil die Forschung und mit ihr die DoktorandInnen in Forschungseinrichtungen aus den der Hochschulen auswandern.

Die Hochschulen haben die Nachwuchsförderung lange Zeit sträflich vernachlässigt, sie können nicht einmal sagen, wie viele Doktorandinnen und Doktoranden sie in den nächsten Jahren benötigen, um eine innovationsfördernde Personalentwicklungspolitik betreiben zu können. Sie wissen nicht einmal, wie viele junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei ihnen promovieren. Der Wissenschaftsrat schreibt in seiner im November 2002 veröffentlichten Doktorandenempfehlung, dass die Anzahl der Promovierenden „im hohen fünfstelligen Bereich liegen“ dürfte, also mehr als 50.000 und weniger als 100.000. Die Beliebigkeit, mit der die Promotionsförderung betrieben wird, kommt hierin zum Ausdruck. Hier muss Abhilfe geschaffen werden: Eine transparente DoktorandInnen-Statistik muss her. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten in spezifischen Berichten zur Lage der Promotionsförderung Rechenschaft ablegen.

Es werden die langen Promotionszeiten kritisiert, auch hohe Abbruchraten. Der Wissenschaftsrat sieht Ursachen dafür in der Überfrachtung der Promotionszeit mit promotionsfernen Tätigkeiten und in der Potenzierung von Abhängigkeiten, die durch die Verknüpfung von Vorgesetzten- und Betreuerrollen in der Person der Doktorväter und -mütter entstehen. Unzureichend sind die „Betreuungssituationen“. Hinzu kommen materielle Risiken. Zwei unterschiedliche Wege zeichnen sich bei der Bekämpfung der Probleme ab: Die einen wollen die Promotionsphase als „dritte, weitgehend strukturierte Phase des Studiums“ organisieren. Die Promovierenden bleiben im Studierendenstatus. Mit Blick auf die klammen Hochschulhaushalte erhalten sie Stipendien (meist von Dritten). Man erwartet Großes von ihnen und bietet ihnen nur Kleines

an. Die Alternative versteht die Promotion als erste Phase einer wissenschaftlichen Arbeit, die durch Arbeits- und/oder Promotionsvorträge geregelt werden soll. Im Status von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sollen sie in die Hochschulselbstverwaltung einbezogen werden.

In Deutschland gibt es im Moment eine politische Tendenz zum ersten Modell, sicherlich von Fach zu Fach sehr unterschiedlich.

Dass junge WissenschaftlerInnen unter diesen Umständen nach Auswegen suchen, ist klar. Ein größer werdender Anteil der Promotionen wandert aus den Hochschulen aus – z. B. in die Forschungseinrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft oder Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Gesellschaft, immer mehr auch ins Ausland. Der Wissenschaftsrat betont zwar, dass das Promotionsrecht ein „zentrales Alleinstellungsmerkmal der Universitäten“ sei. Die Realität ist jedoch eine andere: Die Hochschulen verleihen die Titel, die Arbeit – und deren Verwertung – findet immer häufiger anderswo statt.

Der von der GEW unterstützte alternative Weg wird in Skandinavien beschritten. Eine GEW-Studienreise hat sich darüber im Herbst 2002 in Kopenhagen, Stockholm und Oslo informiert. In Norwegen z. B. erhalten die Promovierenden einen auf vier Jahre terminierten Arbeitsvertrag von der Hochschule. Drei Viertel der Zeit soll für die Promotion zur Verfügung stehen, ein Viertel für Lehraufgaben. Er regelt die gegenseitigen Rechte und Verpflichtungen. Die Promovierenden werden wie Hochschulabsolventen bezahlt, sie verfügen über alle Arbeitnehmerrechte und sind im Bereich der Hochschulselbstverwaltung der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zugeordnet. Die skandinavischen Hochschulen tun dieses, um wieder „wettbewerbsfähig“ zu werden, wie ein Vertreter der norwegischen Rektorenkonferenz erklärte. Sie hatten zusammen mit der Regierung eine empirische Studie über die Lage der DoktorandInnen erstellen lassen, bevor sie die von der norwegischen Gewerkschaft Norsk Forskerforbundet unterstützte Reform einleiteten. Eine solche Studie fehlt in Deutschland.

Die europäischen Wissenschaftsministerinnen und -minister wollen die „Gunst der Krise“ offensichtlich nutzen, um ihre „Billig-Variante“ zum europäischen Modell zu erklären. Sie trafen sich zur weiteren Ausgestaltung des „Europäischen Hochschulraums“ im September 2003 in Berlin. Nach den Empfehlungen von Bologna und Prag zur europaweiten Einführung von Bachelor- und Master Abschlüssen haben sie die Promotion zur „dritten Phase“ ihres konsekutiven Studiengangmodells erklärt. Skandinavien und die Niederlande müssen aufpassen, dass ihre für die jüngeren WissenschaftlerInnen viel attraktiveren Konzepte in der „Harmonisierungspolitik“ des Bologna-Prozesses nicht untergehen.

Zusammen mit den im European Trade Union Committee for Education (ETUCE) und in Education International (EI) zusammengeschlossenen Bildungsgewerkschaften hat die GEW die Berlin Konferenz der Europäischen WissenschaftsministerInnen (18.-19. September 2003) aufgefordert, einen „Europäischen Doktoranden-Status“ vorzubereiten, der grenzüberschreitend attraktive, wissenschaftsadäquate und qualitätsfördernde Arbeitsbedingungen für die Doktorandinnen und Doktoranden schaffen soll. Bestärkt sehen sich die Gewerkschaften in ihren Positionen durch die Mitteilung „Forscher im Europäischen Forschungsraum“, die die Europäische Kommission im Juni 2003 veröffentlicht hat.

Um den Europäischen Hochschul- und Forschungsraum auch im eigenen Lande mit auszugestalten, hat die GEW in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung und der Max-Traeger-Stiftung zwei Studien angeregt und unterstützt, die sich international vergleichend mit der Lage der DoktorandInnen und Doktoranden beschäftigt. Antonia Kupfer und Johannes Moes sei für diese Arbeit, die sie mit der GEW-Projektgruppe „DoktorandInnen“ gemacht haben, besonders gedankt.

Die GEW will damit die Umsetzung der DoktorandInnen-Regelungen des HRG in die Landeshochschulgesetze gewerkschaftlich begleiten. Sie will, dass zwischen den Hochschulen und



ihren Promovierenden „Promotionsvereinbarungen“ abgeschlossen werden, die die Rechte und Pflichten der Promovierenden verbindlich festlegen und die Transparenz bei der Personalauswahl und der Bewertung der wissenschaftlichen Arbeit verbindlich regeln. Sie unterstützt die Einrichtung von Promotionskollegs und Graduiertenzentren, insbesondere dann, wenn sie neben der fachwissenschaftlichen Qualifizierung systematische Fortbildungen im Bereich der Hochschuldidaktik und des Wissenschaftsmanagements anbieten.

Vor Ort aktiv zu werden, sich in den Promotionskollegs und Graduiertenzentren zu Wort zu melden, die gesetzlichen Rahmenbedingungen weiter zu entwickeln und die internationalen Weichenstellungen rechtzeitig zu erkennen und zu beeinflussen, das sind Ziele der GEW-Politik für und mit den Doktorandinnen und Doktoranden.

## Vorwort zur zweiten Auflage: Von Berlin nach Bergen

Johannes Moes

Ein knappes Jahr nach Fertigstellung unserer Studie hat uns die notwendig gewordene Neuauflage von „Promovieren in Europa“ Gelegenheit gegeben, einige kleinere Überarbeitungen vorzunehmen und zu sichten, welche neuen Erkenntnisse sich seit dem Juli 2003 ergeben haben.

Im Vorfeld der Berlin-Konferenz fand im September 2003 in Bukarest ein Seminar des UNESCO-Institutes CEPES über „Doctoral Degrees and Qualifications“ im europäischen Kontext statt. Dort stellten HochschulexpertInnen aus dreizehn Ländern die jeweilige Struktur der Promotionsphase ihrer Länder vor; wir waren als Gäste eingeladen und konnten für zehn der von uns untersuchten Länder die Ergebnisse vergleichen.

Das „Berlin-Kommuniqué“ hat wie erwartet beschlossen, „die Doktorandenausbildung als dritten Zyklus in den Bologna Prozess einzubeziehen“<sup>1</sup>. Was dies heißen kann, muss auf der Folgekonferenz in Bergen (Norwegen) im Mai 2005 konkretisiert werden. Die „European University Association“ (EUA) hat ein „Doctoral Programmes Project“ gestartet, in dem knapp fünfzig europäische Universitäten in sechs Themennetzwerken untersuchen, welche Konzepte für Strukturierung, Finanzierung und Qualitätssteigerung der Promotionsphase im europäischen Hochschulraum existieren<sup>2</sup>. Der enge Zeitplan sieht eine Konferenz am 28./29. Oktober 2004 in Maastricht vor, die Ergebnisse sollen bis zu einem Seminar Anfang Februar 2005 vorliegen, das die EUA zusammen mit Deutschland und Österreich in Salzburg unter dem Titel „Doctoral Programmes for the European Knowledge Society“ ausrichten wird. Ein anderer Themenstrang ist die Diskussion um gemeinsame europäische Begrifflichkeiten, die z. B. unter dem Stichwort „Dublin Doctorate Descriptors“ verhandelt wird<sup>3</sup>.

Bei allen Aktivitäten im Vorfeld der Bergen-Konferenz sehen wir weiterhin die Gefahr, dass die Promotionsphase aus der Perspektive des Bologna-Prozesses zu einseitig als Studienphase und Qualifizierung gesehen wird. Hinzukommen muss eine Anerkennung der Promotion als erste Phase von „Wissenschaft als Beruf“ und ihres Beitrags zum Fortschritt der Wissenschaft, wie sie aus der Perspektive des „europäischen Forschungsraumes“ resultiert. Anderenfalls wird der besondere Charakter der Promotion, gerade auch in Deutschland, verfehlt. Es ist ebenso wichtig wie schwierig, sich auf europäischer Ebene für die Interessen von Promovierenden einzusetzen – hier ist z. B. Eurodoc.net als Zusammenschluss von nationalen Promovierendenorganisationen gefragt. Aber auch von gewerkschaftlicher Seite müssen die Interessen und Anliegen von Promovierenden auf europäischer Ebene unterstützt werden.

---

1 Vgl. [http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique\\_dt.pdf](http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique_dt.pdf)

2 Vgl. [http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/DP\\_call%20for%20applicants.1074259589506.pdf](http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/DP_call%20for%20applicants.1074259589506.pdf)

3 Vgl. <http://www.jointquality.org/agenda.html>

Wir merken, dass Bewegung in die Diskussion gekommen ist, auch im nationalen Rahmen Deutschlands. Es gibt hierzulande verstärkt Positionierungen und Projekte, wenn auch noch keine tiefgreifende Strukturreform<sup>4</sup>. Im März 2004 haben sich die Hochschulrektorenkonferenz und ihre Schwesterorganisationen in Österreich und der Schweiz zur „Zukunft der Promotion in Europa“ geäußert<sup>5</sup>. Weitgehende Einigkeit besteht bezüglich einer besseren Strukturierung und Betreuung der Promotionen und der Verbreiterung des Qualifikationsspektrums der Promovierenden. Im Interesse von Promovierenden darf ein Verbesserungsdruck aber nicht auf ihren Schultern abgeladen und darf auch ihre materielle Absicherung nicht aus der Diskussion ausgeklammert werden.

Unsere Studie ist nach unserer Kenntnis bislang der einzige aktuelle deutschsprachige Versuch eines europäischen Vergleichs und insofern wichtig, auch wenn sie in der Breite auf zwölf Länder und in der Tiefe auf wenige Monate Einarbeitung beschränkt ist. Verschiedentlich ist das Interesse geäußert worden, umfangreichere Untersuchungen anzustellen, die schon allein für die deutsche Situation bislang eher unbefriedigend vereinzelt geblieben sind. Vielleicht kann diese Studie dafür einen Einstieg und Anreiz bilden.

Aus einigen Quellen haben wir Informationen gewonnen, die kleinere Überarbeitungen einzelner Kapitel erlaubten, dazu gehören neben den Konferenzunterlagen des erwähnten CEPES-Seminars auch die Berichte zur Eurodoc-Konferenz in Athen im März 2004. Auch aufgrund neuer Einzelquellen wurden die Länderberichte aus den USA, aus Frankreich, Spanien, Österreich, Belgien, den Niederlande, Schweden, Dänemark und Polen überarbeitet und ggf. einzelne Missverständnisse korrigiert. Für diese Überarbeitungen danken wir besonders den neuen Mitgliedern unserer „Projektgruppe DoktorandInnen“ in der GEW, Andrea Adams, Peter Fischer, Robert Horak und Tim Lubecki.

---

4 Vgl. die Materialsammlung unter <http://www.promovieren.de.vu>

5 Vgl. <http://www.hrk.de/4121.htm>

## Begriffsverzeichnis

<b>Englische Begriffe</b>	<b>Die von uns benutzten Begriffe, ggf. mit Erläuterung</b>
Supervision	Supervision; wir benutzen den im Deutschen geläufigen Begriff Betreuung nicht, weil wir mit ihm Unmündigkeit und ein notwendigerweise hierarchisches Verhältnis assoziieren, während sich Supervision auf die professionelle und nicht-hierarchische Begleitung von WissenschaftlerInnen (und anderer Berufsgruppen) bezieht.
Graduate schools	Graduiertenzentren
Graduate	Graduierte, d. h. alle mit BA, MA, Diplom, Magister, Staatsexamen, aber ohne PhD
Undergraduate	Studierende im BA-Studium
First cycle	BA-Studiengänge und ihre Entsprechungen in den jeweiligen Ländern
Second cycle	Master-, Diplom-, Staatsexamensstudiengänge
Third cycle	Promotionsphase
Doctoral degree	Doktorat (übernommen aus Österreich), Doktorgrad
Coursework	Promotionsstudien, z. B. in Promotionskollegs
Opponents	PrüferInnen
Higher education	Tertiärer Bildungssektor, Hochschulsystem
Research training	Promotionsstudien, forschungsorientierte Studien
Postgraduate	Alle Studien im Anschluss an den graduate level: Promotion und Habilitation, wobei wir uns hier auf die Promovierenden und Doktorate beschränken
EHEA	„European Higher Education Area“, Europäischer Hochschulraum
ERIA	„European Research and Innovation Area“ Europäischer Forschungsraum

## **Promovieren in Europa**

*Antonia Kupfer, Johannes Moes*

Am 18. und 19. September 2003 treffen sich die nationalen Bildungs- und WissenschaftsministerInnen aus mehr als 30 europäischen Ländern in Berlin. Sie kommen zum dritten Mal zusammen, um die Fortschritte bei der Umsetzung der Bologna-Erklärung von 1999 in den Unterzeichnerländern zu bilanzieren und Prioritäten für die kommenden Jahre zu setzen. Ziel dieses Bologna-Prozesses ist es, einen Europäischen Hochschulraum zu schaffen. Als Ergebnis des Treffens soll ein Berlin Communiqué verabschiedet werden.

In diesem Papier sollen auch Positionen zur DoktorandInnenausbildung in Europa formuliert werden. Heute führen sehr unterschiedliche Wege in den europäischen Ländern zur Promotion. Die Frage „Dritte Phase des Studiums oder erste Phase der wissenschaftlichen Arbeit?“ beschreibt die Diversität der nationalen Wege. Wir halten es für falsch, in Berlin ein Konzept europaweit für verbindlich zu erklären, das die Promotion als dritte Studienphase versteht. Es wäre wenig attraktiv, vorrangig auf Stipendienbasis, also kostengünstig und im Studierendenstatus und nur mit eingeschränkten Rechten in der Hochschulselbstverwaltung zu promovieren.

Selbständige wissenschaftliche Arbeit – und diese wird von den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwartet – verlangt andere Arbeitsbedingungen. Auf der Basis von Promotions- und/oder Arbeitsverträgen, bezahlt wie HochschulabsolventInnen, im Status von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sich auf die wissenschaftliche Arbeit konzentrieren zu können ist eine nicht nur in den skandinavischen Ländern, sondern auch in den Niederlanden praktizierte Alternative, die erprobt werden soll. Erst wenn fundierte Vergleiche vorliegen sollten gemeinsame Regelungen angestrebt werden.

Auf die Motive für die Schaffung eines europäischen Hochschulraums gehen wir später näher ein. Grundlegend für die Gestaltung dieses Prozesses im Bereich der Promotion ist in jedem Fall zunächst die gegenseitige Kenntnis der länderspezifischen Ausprägungen der Promotionsphase. Ein europäischer Hochschulraum, innerhalb dessen die europäischen WissenschaftlerInnen problemlos miteinander arbeiten und ihre Arbeitsplätze wechseln können, bedarf bis zu einem gewissen Grad der Vereinheitlichung der länderspezifischen Hochschulsysteme. Daher muss in den nächsten Jahren die Frage beantwortet werden, in welche Richtung die Entwicklung des Doktorats als europäisches Modell gefördert werden soll.

Vor diesem Hintergrund hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in finanzieller Kooperation mit der Max-Traeger-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung an uns als Mitglieder und (ehemalige) DoktorandInnen einen zweimonatigen Werkauftrag vergeben, um eine Studie über die unterschiedliche Organisation von Promotionen in einigen ausgewählten europäischen Staaten sowie den USA anzufertigen. Neben unseren Länderbeiträgen finden sich der

Beitrag zu Belgien/Flandern von Ansgar Warner und zu den Niederlanden von Carsten Würmann, die zusammen mit Sandra Tiefel, die einige unserer Texte redigierte, zur GEW-Projektgruppe DoktorandInnen gehören.

Ziel unserer Studie ist es, vor dem Hintergrund des Europäisierungsprozesses aktuelle Fakten zur länderspezifischen Ausgestaltung der Promotion zusammenzutragen. Unsere Untersuchung wurde insbesondere von der oben angesprochenen Frage gelenkt, ob in dem jeweiligen Land Promotionen eher in einer dritten Studienphase oder als erste Phase des Berufs zur Wissenschaft erstellt werden. Damit verbinden sich nicht allein Fragen nach der professionellen Stellung, sondern auch nach den Arbeits- und Betreuungsverhältnissen von DoktorandInnen.

Es war nicht immer leicht, in der Kürze der Zeit Informationen zu diesen Aspekten zu gewinnen, und oftmals haben wir mehr Fragen als Antworten gesammelt. Unsere Studie leistet keinen Vergleich zwischen den Ländern. Ein Ländervergleich hätte einen geringen Aussagegehalt, solange er nicht auf Fächerebene spezifiziert würde, denn wir haben fortwährend festgestellt, dass die Unterschiede der Promotion zwischen den Natur- und Ingenieurwissenschaften auf der einen und den Geistes- und Sozialwissenschaften auf der anderen Seite (mit einer Sonderstellung der Medizin) innerhalb eines Landes gewichtiger sind als die über alle Fächer verallgemeinerten Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Stattdessen wollten wir mit einer deskriptiven Informationssammlung mit kritischem Blick und aus parteilicher Motivation einen kleinen Beitrag zur Verbesserung der Promotionsphase in Deutschland leisten. Wir möchten durch Aufzeigen von ‚good practices‘ in den unterschiedlichen Ländern zu Veränderungen bei der Ausgestaltung der Promotionsphase in Deutschland anregen und nach Möglichkeit auch den Europäisierungsprozess mitgestalten helfen. Deutlich ist, dass es zunächst eines vertieften Wissens über die Kontexte der Promotion in den 33 Ländern des Bolognaprozesses bedarf, bevor eine Entscheidung über die mögliche Richtung einer Harmonisierung getroffen werden kann. Vielleicht kann das Ergebnis unserer Recherche Anlass und Vorarbeit für vertiefte und bessere Studien (wie beispielsweise von der DFG für Ende des Jahres geplant) in diesem Bereich bilden. Unsererseits haben wir von einigen Sammlungen profitiert, in denen wir Informationen zu unseren Fragestellungen fanden: neben der Datenbank von CEPES (1998) waren es die Konferenzbände von Kivinen et al. (1999) und Enders (2001) bzw. Enders/de Weert (2002), die neben Berichten der EU-Kommission (1999 bzw. eu2001.se) oder auch dem Ländervergleich von Huisman und Bartelse (2000) zum Einstieg in die Situation der einzelnen Länder verhalfen.

Unsere Studie richtet sich an gewerkschaftlich engagierte WissenschaftlerInnen und an AkteurInnen wissenschaftspolitischer Organisationen in Deutschland, die mit Fragen und Gestaltung eines europäischen Hochschulraumes befasst sind. Nicht zuletzt bietet sie anderen DoktorandInnen die Gelegenheit, sich über die Praxis anderer Länder zu informieren, um die Verhältnisse vor Ort zu verbessern oder aber auch Entscheidungen für Auslandsaufenthalte besser treffen zu können.

Wir haben die USA als einziges nicht-europäisches Land hinzugezogen, weil das US-amerikanische Hochschulsystem mit seiner spezifischen DoktorandInnenausbildung häufig als Vorbild für den europäischen Raum angesehen wird. Die Auswahl der EU-Länder hat sich hauptsächlich an der Bevölkerungsgröße und auch an der Nähe zu Deutschland orientiert. Damit wird klar, dass Deutschland durchgängig implizit als Vergleichsmaßstab gedient hat und auch in dieser Form in den Länderdarstellungen genannt wird. Als einziges EU-Beitrittsland haben wir Polen ausgewählt. Angesichts der kurzen Projektdauer unserer Studie mussten wir uns auf insgesamt 12 Länder beschränken. Die Länderbeiträge haben keine durchgehend einheitliche Gliederung, da sich die Darstellung aus der spezifischen Struktur und dem Informationsausschnitt, der uns darüber vorlag, bestimmt.

In den von uns untersuchten Quellen herrscht eine verwirrende Vielfalt von Begriffen, die keineswegs einheitlich gebraucht werden. Für viele englische gibt es keine adäquate deutsche Entsprechung, so dass wir sie in diesen Fällen entweder übernommen oder eigene Begriffe eingeführt haben. Für einen Überblick befindet sich daher im Verzeichnis eine Liste dieser Begriffe.

## **Entwicklung und Stand der Europäisierung**

Im folgenden geschichtlichen Abriss wollen wir die Entwicklung der Bildung eines Europäischen Hochschulraums insbesondere in Hinblick auf die Debatten um eine spezifisch europäische Ausgestaltung der Promotionsphase zusammenfassend aufzeigen. Wir konzentrieren uns dabei auf die Aktivitäten der Regierungsebene und erwähnen nur am Rande Aktivitäten anderer wissenschaftspolitischer Organisationen (zum letzteren gibt es einen guten Überblick beim BMBF 2003).

Bis in die 1980er Jahre hinein gehörte die Promotionsphase nicht zum Gegenstand nationaler Wissenschaftspolitik in den europäischen Staaten (Ahola/Kivinen 1999: 2).

1987 erschien erstmalig ein OECD-Bericht zur Situation der Postgraduiertenausbildung in Europa, indem vor allem die immer länger andauernde Ausbildungszeit und die hohe Abbrecherrate problematisiert wurden (Kivinen et al. 1999: 2).

1990 trafen sich die Bildungs- bzw. WissenschaftsministerInnen aus den Niederlanden, Belgien, Frankreich und Deutschland, um ein zeitlich befristetes internationales Komitee für neue Organisationsformen der DoktorandInnenausbildung zu bilden. Dieses Komitee empfahl die Etablierung von „graduate schools“ nach US-amerikanischem Vorbild, um die Dauer der Promotionsphase zu verkürzen. Weiterhin empfahl das Komitee die Vereinheitlichung des Europäischen Hochschulraums, um eine größere Mobilität innerhalb Europas zu befördern (Kivinen et al. 1999: 2f.).

1995 folgte dann ein weiterer OECD-Bericht über die Bedingungen der Promotionsphase in vier ausgewählten europäischen Ländern sowie der USA, Australien, Kanada und Japan. Hier wurde erstmals angesprochen, dass die Ausbildung von DoktorandInnen nicht nur für den akademischen Arbeitsmarkt erfolgen, sondern darüber hinaus auch auf Karrieren in der Industrie ausgerichtet werden sollte (Kivinen et al. 1999: 3).

Ein Jahr später fand eine Konferenz in Kooperation zwischen dem Europäischen Hochschulinstitut in Florenz und der in der Europäischen Kommission zuständigen Arbeitsgruppe zur Zukunft der Promotionsphase in Europa statt. Vor dem Hintergrund steigender Zahlen von DoktorandInnen wurde beratschlagt, für welche Arbeitsmärkte die Universitäten die DoktorandInnen ausbilden und wie in Abhängigkeit der Nachfrage die Organisation und die Inhalte der Promotionsphase gestaltet sein sollten. Die TeilnehmerInnen kamen zu dem Schluss, dass eine Vielfalt statt eine Vereinheitlichung Leitbild der Entwicklung sein sollte (Kivinen et al. 1999: 3-4).

In einer gemeinsamen Erklärung des Europäischen Rats und der UNESCO in Lissabon am 11. April 1997, die immer noch nicht von der Bundesrepublik ratifiziert worden ist, wurde eine Grundlegung der gemeinsamen Begrifflichkeiten sowie hauptsächlich Regeln zur gegenseitigen Anerkennung von Institutionen, Studienleistungen sowie Abschlüssen verabschiedet. Es ging bei diesem Treffen nicht explizit um die Promotionsphase (vgl. hierzu und für den folgenden Abriss Education International 2003). Nun folgten Treffen in fast jährlichem Abstand.

Im Mai 1998 in Paris wurde die „Sorbonne-Deklaration“ von den vier Bildungs- bzw. WissenschaftsministerInnen aus Frankreich, Italien, dem Vereinigten Königreich und Deutschland verabschiedet. Im Hinblick auf die Promotion interessiert an dieser Deklaration hauptsächlich der Vorschlag, ein zweigliedriges Studiensystem europaweit einzuführen, das sich in „undergra-

duate‘ und ‚graduate‘ einteilt, wobei die Promotion zur Graduate-Ebene gerechnet wurde und keine eigenständige Postgraduate-Phase bilden sollte.

Im Juni 1999 fand dann in Bologna ein Treffen nahezu aller europäischen Bildungs- und WissenschaftsministerInnen sowie von VertreterInnen wissenschaftspolitischer Organisationen statt, nachdem sich auch fortan der Name des Orts als Kürzel für den Prozess der Schaffung eines Europäischen Hochschulraums durchsetzte. Die Bologna-Deklaration beinhaltet ebenso wenig explizite Aussagen für die Gestaltung der Promotionsphase, aber die dort formulierten Ziele einer zweigliedrigen Studienstruktur und der Einführung von ‚credit points‘ bestätigen die bereits in Paris formulierte Richtung. Zum ersten Mal wird als übergreifendes Ziel die Wettbewerbsfähigkeit des Europäischen Hochschulraums im internationalen Kontext explizit genannt.

Im darauffolgenden Jahr 2000 traf sich der Europarat, um Maßnahmen zum allgemeinen Ziel der Beschäftigungssicherung, wirtschaftlicher Entwicklung und sozialen Zusammenhalts in modernen Wissensgesellschaften zu verabschieden. Bei diesem Treffen wurde die Einrichtung eines Europäischen Forschungs- und Innovationsraums (ERIA, European Research and Innovation Area) beschlossen.

Am 19. Mai 2001 fand in Prag die Nachfolgekonferenz der Bologna-Konferenz statt. Als Ziel wurde die Schaffung eines Europäischen Hochschulraums bis 2010 erklärt. Des Weiteren wurden die Ziele und Maßnahmen aus Bologna bestätigt und Nachfolgegruppen mit der weiteren Organisation von Treffen und Erarbeitung von Inhalten eingerichtet. Inwieweit neu formulierte Ziele wie lebenslanges Lernen Auswirkungen auf die Gestaltung der Promotionsphase haben (werden), lässt sich nicht aus dem Prager Communiqué erkennen. Es ist generell sehr schwierig, aus der Analyse der genannten Dokumente Vorstellungen für die Gestaltung der Promotionsphase zu entnehmen, da sie sich auf einem abstrakteren Niveau bewegen und auch keine Interpretationshilfen der formulierten Ziele wie Mobilität von WissenschaftlerInnen oder diversifizierte DoktorandInnenausbildung im Hinblick auf die Organisation der Promotion in den unterschiedlichen europäischen Ländern anbietet. Die Gestaltung der Promotionsphase findet nach wie vor auf nationaler Ebene statt. Es bleibt offen, was genau der Diskussionsgegenstand bezüglich Promotionsphase auf der Berlin-Konferenz im September 2003 sein wird. Es existieren keine öffentlich zugänglichen Dokumente zur Vorbereitung des zu verabschiedenden Berlin Communiqués, aus denen Positionierungen oder Richtungsentscheidungen der TeilnehmerInnen ersichtlich wären. In ihrem Trendreport – Bologna four years after: Steps towards sustainable reform of higher education in Europe – gehen Sybille Reichert und Christian Tauch von folgendem Status Quo aus: zum einen existiert ein Konsens, dass in den modernen europäischen Gesellschaften das Doktorat alten Stils, erstellt in Einsamkeit und unter willkürlicher individueller Betreuung, hinderlich für die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft ist. Zum anderen haben bereits oder werden in naher Zukunft fast 90% der europäischen Institutionen des Tertiären Bildungsektors eine zweistufige Studienstruktur haben, in der die Promotion Teil der zweiten Stufe (graduate education) ist (Reichert/Tauch 2003: 13). Nach ihrer Einschätzung ist Europa in zwei gleiche Hälften geteilt, wobei die eine Hälfte der Länder Promotionsstudien hauptsächlich auf der Basis individueller Betreuung bereitstellt, während die andere Hälfte der Länder fest umrissene Studienprogramme zusätzlich zur individuellen Forschungsarbeit anbieten (Reichert/Tauch 2003: 13). Nach Ansicht von Reichert und Tauch gehört zu der Entscheidung über die zukünftige Ausgestaltung der Promotionsphase die Entscheidung, „whether or not this [cooperation between higher education institutions and governments at doctoral level, A. K. und J. M.] should involve the setting-up of structured doctoral studies, particularly in interdisciplinary and international settings.“ (Reichert/Tauch 2003: 14, ohne Herv., A. K. und J. M.). Unserer Ansicht nach wird hier eine falsche Alternative angeboten, denn in jedem Fall ist die Einführung eines Angebots an forschungsorientierten Studien zur Ablösung des traditionellen Promovierens begrü-



benswert und auch zeitgemäß. Der strittige Punkt wird die Frage sein, welches Modell von Arbeitsbedingungen für die Promovierenden zukünftig innerhalb eines noch zu schaffenden gemeinsamen Europäischen Qualifikationsanforderungsrahmens als Grundlage dienen soll: sozial gesicherte Beschäftigungsverhältnisse in einem Team oder prekäre Finanzierungs- und Betreuungsverhältnisse.

### **Promotion als letzte Studien- oder erste Berufsphase**

Nachdem nun schon mehrmals unser hauptsächliches Interesse sowohl an der Untersuchung der länderspezifischen Ausgestaltung der Promotionsphase als auch im Hinblick auf Verbesserungen in Deutschland angeklungen ist, möchten wir nun genauer auf die Modelle Promotion als Studium oder als wissenschaftliche Arbeit eingehen.

Es herrscht ein weitverbreitetes Missverständnis, dass es zwei grundverschiedene Tätigkeiten in der Wissenschaft gibt: zum Studium gehört Lernen, Unmündigkeit und Unterhalt, während zum Arbeiten Expertise, Anordnen und Verdienen gehören. Doch wissenschaftliches Arbeiten zeichnet sich sowohl durch ständiges Lernen als auch durch die kontinuierliche Vermittlung gewonnener Erkenntnisse aus. WissenschaftlerInnen bedürfen des Austauschs, der Anregung und Korrektur durch andere WissenschaftlerInnen sowie der Freiheit eigene Wege finden zu können. Ein/e WissenschaftlerIn ist nie fertig, weil es keine Grenze der Erkenntnis gibt. Dennoch benötigt qualitativ hochwertige wissenschaftliche Arbeit eine sozial gesicherte Grundlage. Kurz gesagt: die Promotionsphase sollte durch die Möglichkeit des Lernens als mündige WissenschaftlerIn in einem Beschäftigungsverhältnis gekennzeichnet sein.

Die Untersuchung der aktuellen Ausgestaltung der Promotionsphase zeigt, dass diese in erheblichem Maß von der Struktur der grundlegenden Institutionen der Universitäten abhängt. So sind Deutschland und andere europäische Länder von der Tradition der ‚Lehrstuhlinhaber‘ (Ordinarien) geprägt, während in den USA und auch im Vereinigten Königreich das ‚department‘ die grundlegende Universitätseinheit darstellt. Diese unterschiedliche Struktur hat ihre Wurzeln in der unterschiedlichen Geschichte der Universitäten in Kontinentaleuropa und den USA. Im Mittelalter traf sich eine Zunft von Professoren und schloss sich mit ihren Assistenten und Schülern zu Fakultäten zusammen, die jedoch vereinzelt organisiert waren und unabhängig voneinander agierten. In den USA gibt es eine starke Tradition der Colleges, die durch externe Aufsichtsräte geleitet werden, die PräsidentInnen und akademisches Personal einstellen und entlassen. Dadurch erhalten die Hochschulen in den USA viel stärker eine gemeinsame Organisationsidentität (Rhoades 1991: 130-131). Die unterschiedlichen Organisationsstrukturen haben auch Auswirkungen auf die Gestaltung der Promotionsphase. So konzentrieren sich Macht und Ressourcen in stärkerem Maß in den Händen weniger in Deutschland, während die Macht der ProfessorInnen in den USA im Kollegium stärker verteilt und vor allen Dingen durch die Entscheidungsbefugnisse außeruniversitärer Instanzen wie Aufsichtsräte oder lokale Verwaltungen eingeschränkt ist (Rhoades 1991: 131). Da auf dieser Ebene auch Graduiertenzentren eingerichtet werden, sind die Promotionsstudien in stärkerem Maß standardisiert als in Deutschland, wo die DoktorandInnen in ihrer Forschung oftmals auf sich allein gestellt sind und anstatt mittels Promotionsstudien sich systematisch fortbilden zu können, an die Vorlieben ihrer Doktorväter und -mütter gebunden sind (Rhoades 1991: 131).

Bezogen auf die Frage, unter welchen Arbeitsbedingungen die Promotionen angefertigt werden, also in einem Beschäftigungsverhältnis oder mittels eines Stipendiums, ergab unsere Untersuchung, dass sich auf der einen Seite Norwegen, Belgien, die Niederlande und Polen mit DoktorandInnen auf überwiegend sozialversicherungspflichtigen AssistentInnenstellen finden, wäh-

rend der andere Pol, auf dem fast durchgängig DoktorandInnen über Stipendien finanziert werden, von den USA, dem Vereinigten Königreich und Spanien gebildet wird. Die drei skandinavischen Länder Schweden, Finnland und Dänemark bieten neben Anstellungsverhältnissen darüber hinaus strukturierte und individuelle Promotionsstudien und Supervision für DoktorandInnen an, und belegen so, dass dies kein Gegensatz ist. In Frankreich ist die Promotionsphase stärker als in anderen Ländern zweigeteilt, so dass die Promovierenden in einer ersten Phase ein Seminarprogramm absolvieren müssen, in der Forschungsphase aber oft über Stipendien oder Anstellungsverhältnisse als ForscherInnen abgesichert sind. In Deutschland arbeitet ein großer Teil der DoktorandInnen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen an den Universitäten oder außeruniversitären Forschungsinstituten.

Gravierende Unterschiede zwischen den Ländern traten ebenfalls in dem Modus und Umfang der Supervision für DoktorandInnen auf. In Deutschland sind Gedanke und auch Konzepte zur zielgerichteten Ausbildung von DoktorandInnen erst vor wenigen Jahren in die Diskussion eingeführt worden. In den Graduiertenkollegs der DFG sind erste Erfahrungen in dieser Richtung gesammelt worden, und in der letzten Zeit kommt es an vielen Orten zu Modellprojekten und Planungen, um eine solchermaßen ‚strukturierte Promotionsphase‘ umzusetzen. Spanien befindet sich am entgegengesetzten Ende der Skala, denn in Spanien herrscht das umfangreichste Kursprogramm, das sogar mit einer schriftlichen Arbeit, die dem Umfang einer Dissertation in Deutschland entspricht, bestanden werden muss, um sich dann erst der eigenen Forschung zuzuwenden und diese in einer Dissertation festzuhalten.

## Geschlechterverhältnisse

In der Bildungsbeteiligung sind Frauen heute in vielen Bereichen nicht länger unterrepräsentiert – insofern haben die politischen Bemühungen des 20. Jahrhunderts Teilerfolge errungen. Dies gilt begrenzt auch für den tertiären Bildungssektor: Bei den Studienabschlüssen, die für die Aufnahme einer Promotion Bedingung sind, stellen Frauen in den meisten der von uns untersuchten Länder inzwischen über die Hälfte der Studierenden. Im Bereich der Promotionsstudien nimmt ihr Anteil allerdings schon merklich ab. Die Situation ist in den meisten Ländern ähnlich, wobei Deutschland deutlich eine Position im hinteren Feld einnimmt. Unterschiede bestehen aber auch hier in erster Linie zwischen den Disziplinen: der Frauenanteil bei den Promotionen kann teilweise zwischen 2 und 70% schwanken, wie in Österreich.

Frauenanteil %	OECD Ø	USA	UK	F	E	D	Ö	B	NL	N	S	SF	DK	P
<b>Grad.<sup>1</sup></b>	51	56	54	56	59	46	48	53	66	52	60	59	49	68
<b>PhD</b>	38	44	38	41	44	34	36	34	35	33	37	45	38	32
<b>Prof<sup>2</sup></b>	34	38	33	33	34	27	k.A.	35	k.A.	36	38	45	k.A.	k.A.

1. Quelle: OECD education at a glance 2002, Tabelle A4.2. Graduates als Typ A 2nd degrees bzw. 1st in 2000 bei D, Ö, S und E. PhD als advanced research degree. Ausser NL (Zahl von 1995) und P (Maximalwert 1970-1990).
2. Quelle: OECD education at a glance 2002, Tabelle D8.1. Gerundeter Frauenanteil im Lehrkörper der tertiären Bildung 2000, Typ A und fortgeschrittenen Studien, bei B und UK alle tertiären Studiengänge.

Gerade in „harten Wissenschaften“ wie z. B. Physik, Mathematik, Ingenieurwissenschaften etc. bleibt der Frauenanteil in fast allen europäischen Ländern notorisch gering, in Medizin und Biologie variieren die Frauenanteile; und die Sozialwissenschaften liegen oft beim durchschnittlichen Frauenanteil. Überdurchschnittlich hoch ist der Frauenanteil in den Geisteswissenschaften oder Fächern, die für sog. „Frauenberufe“ ausbilden, so weit diese überhaupt an den Universitäten mit Promotionsrecht angesiedelt sind. Von der unterschiedlichen Ausstattung der Fächer (volle Stellen und Integration in die Forschung in den Naturwissenschaften gegenüber Stipendien und wenig Anbindung in den Geistes- und Sozialwissenschaften) sind Frauen aufgrund ihrer Fächerwahl also stärker betroffen als Männer. Dass diese Fächerpräferenzen nicht naturgegeben, sondern gesellschaftlich geprägt sind, lässt sich z. B. an osteuropäischen Ländern zeigen, in denen der Ingenieurberuf ein Frauenberuf war – mit den auch im Westen verbreiteten Konsequenzen eines verringerten Einkommens und minderen gesellschaftlichen Ansehens. Das Beispiel Schwedens beweist, dass bewusste Gleichstellungsanstrengungen Erfolg haben können: dort werden Promotionen von Frauen in Fächern, wo sie unterrepräsentiert sind, höher gratifiziert als die von Männern oder in anderen Fächern (mdl. Information Marie Wiberg, SULF). Schweden hat das selbstgesteckte Ziel weitgehend erreicht, in allen Fächern die Geschlechteranteile zwischen 40 und 60% zu halten. Dies betrifft auch den Männeranteil in Fächern wie Pflege- oder Erziehungswissenschaften, in denen (ohnehin nur auf der Ebene der Studierenden) der Frauenanteil teilweise 60% übersteigt. Geschlechtergleichstellung wird „in beiden Richtungen“ als Aufgabe gesehen.

Wir sehen bei der Situation der Doktorandinnen einen direkten Zusammenhang zur Frauendiskriminierung im Arbeitsmarkt Wissenschaft: der durchweg geringe Anteil der Frauen bei den Professuren (vgl. Tabelle) verhindert, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs bei den höheren Qualifikationsstufen auf eine relevante Zahl an Frauen trifft, die als Vorbild und auch ganz praktisch als Mentorinnen und Betreuerinnen bei der Promotion Unterstützung leisten können. Daher wird zum einen bei einem geringen Professorinnenanteil graduierten Frauen schon die Entscheidung für eine Promotion schwerer fallen. Zum anderen führt es während der Promotion zu Problemen, werden Promovendinnen von Professoren doch zumeist in einem Rahmen „betreut“ (zum Begriff s.o.), in dem Mechanismen der Förderung von jungen durch ältere Männer viel etablierter und routinierter sind und Frauen weniger Anerkennung und Förderung erhalten als diese.

Das kontinentaleuropäische Modell der in der Fakultät versammelten Ordinarien, die in individuellen Betreuungsverhältnissen den Nachwuchs „promovieren“, erweist sich als eine frauenfeindlichere Struktur als die, die sich im Zuge der Reformen entwickelt (zu Trends s.u.). Schon die Betreuung und Begutachtung von Dissertationen durch mehrere Personen, die dazu außerhalb der Machtstrukturen eines Instituts rekrutiert werden, kann zu einem Abbau frauenfeindlicher Strukturen beitragen. Als Vorbild für good practices ist hier vor allem Dänemark zu nennen, wo zwei von drei Mitgliedern des Prüfungskomitees aus einer externen Einrichtung kommen müssen.

Die Formalisierung, Strukturierung und Standardisierung der Promotionsphase kann überkommene patriarchalische Strukturen abbauen, auch wenn frauenfeindliche Strukturen bestehen bleiben, wie sie aus der Privatwirtschaft bekannt sind. Ungesicherte Arbeitsverhältnisse, mangelnde soziale Sicherung bei Stipendien, erhöhte Anforderung an Mobilität und Flexibilität etc. erschweren die Situation von Müttern und Vätern. Mütter tragen dabei nicht nur öfter und mehr Verantwortung in der Fürsorge und sind von diesen Problemen häufiger betroffen als Väter. Frauen werden darüber hinaus von ArbeitgeberInnen und BetreuerInnen vorausseilend dafür diskriminiert und entsprechend weniger eingestellt, gefördert etc. Nicht von ungefähr sind in Deutschland mittlerweile 40% der Akademikerinnen zwischen 35 und 39 Jahren kinderlos.

Langsam aber stetig steigt der Frauenanteil in der Wissenschaft, auch bei den PromovendInnen. Frauen haben bei der Promotion im Wissenschaftssystem in der Regel mehr Anstrengungen und Hindernisse zu überwinden als Männer. Auch wenn mittlerweile international hierfür mehr Aufmerksamkeit vorhanden ist und vielerlei Ansätze die Ungleichheiten zu beseitigen suchen, bleibt das Tempo der Veränderung meist unbefriedigend langsam.

## **Trends**

Bei unseren Recherchen über die Lage der Promovierenden in anderen europäischen Ländern blieb es bei allen Schwierigkeiten des Vergleichs und der Verallgemeinerung nicht aus, dass wir einige Trends festgestellt haben, wie sich die Promotionsphase allgemein entwickelt. Diese unterfüttern quasi den Prozess der europäischen Integration in EHEA und ERIA. Dies betrifft (a) die Steigerung der Promovierendenzahlen, (b) die stärkere Strukturierung und Vereinheitlichung der Promotion, auf der anderen Seite aber auch (c) eine neue Differenzierung, was insgesamt (d) Folgen für den beruflichen Verbleib von Promovierten hat.

(a) Erstens sind die Promovierendenzahlen in vielen Ländern, besonders in den 1990er Jahren, stark gestiegen. Dies geschah vor dem Hintergrund eines gezielten Ausbaus des tertiären Bildungssektors und einer allgemeinen Steigerung der HochschulabsolventInnenzahlen. Vielfach werden dabei Fachhochschulen, Polytechnics, fachbezogene Colleges, Kunsthochschulen oder Technische Universitäten mit den ursprünglichen Universitäten gleichgestellt. Dies geschah insbesondere im Vereinigten Königreich zu Beginn der 1990er Jahre. Im Bereich Promotion allerdings wird der Unterschied teilweise, wie in Deutschland, erhalten und den Universitäten das Promotionsrecht vorbehalten. Die „Massifizierung“ des tertiären Bildungssektors findet sich auch im Bereich der Promotion, wo die Steigerungsraten teilweise die Steigerungen im Erststudium übertrafen. Die verstärkte Promotionsneigung von Frauen sorgt für einen Zuwachs der Gesamtzahlen auch dort, wo wie in den USA die Promotionsneigung von Männern vielleicht sogar abnimmt. PromovendInnenzahlen lassen sich nicht immer gut vergleichen: z. B. ist das schlagartige Absinken der PromovendInnenzahlen in Österreich von 21.000 auf 15.000 innerhalb eines Jahres (2000–2001) auf die Einführung von Studiengebühren zurückzuführen, aufgrund derer sich die DoktorandInnen nur noch für die Semester immatrikulieren, in denen sie ihr Seminarpensum absolvieren. Insgesamt lässt sich eine verstärkte Internationalisierung auch im Bereich der Promotion vor allem in den Naturwissenschaften feststellen, wo eine gesunkene binnenländische Studierneigung durch Anwerbung von wissenschaftlichem Nachwuchs aus Ländern ausgeglichen wird, deren Bildungssystem im Länderranking weiter unten steht. Die Steigerung der Promotionszahlen liegt auch in der erklärten Absicht der nationalen Wissenschafts- und Bildungspolitik. In einer gesteigerten Qualifizierung der Arbeitskräfte für die Bereiche Forschung und Entwicklung wird eine geeignete Strategie gesehen, im internationalen Wettbewerb in der Wissensgesellschaft, zu bestehen. Nicht zuletzt ist es aber auch ein Interesse der jeweiligen Arbeitsmarktpolitik, in Zeiten hoher Erwerbslosigkeit die Qualifizierungsphasen zu verlängern: die DoktorandInnen bleiben dem außeruniversitären Arbeitsmarkt länger fern. Dies bleibt nicht ohne Wirkung: die Arbeitsmärkte für Höherqualifizierte weisen generell eine unterdurchschnittliche Erwerbslosenquote auf (s.u.). Mächtiger als staatliche Steuerungsversuche sind schließlich immer noch gesellschaftliche Verhältnisse in ihrem Einfluss auf die Promotionsneigung: das Abflachen der Promovierendenzahlen in einigen Ländern Ende der 1990er ist nicht zuletzt dem „dotcom boom“ der New Economy zu verdanken.

(b) Ob nun die gesteigerten Zahlen zu einer stärkeren Strukturierung und Vereinheitlichung der Promotionsphase führen oder andersherum: in allen von uns untersuchten kontinentaleuro-

päischen Ländern lassen sich seit Anfang der 1990er Jahre Bestrebungen zur Reform der Promotionsphase ausmachen, die relativ einheitlich in der Richtung sind. Neben Österreich bildet Deutschland in dieser Strukturreformbewegung das Schlusslicht, wenn man von der Einführung der DFG Graduiertenkollegs absieht. In einer geographisch gefärbten Perspektive ließe sich sagen, dass das kontinentaleuropäische Modell des Doktors durch den angloamerikanischen PhD abgelöst wird. Bezeichnend ist auch, dass teilweise der Titel von „Doktor“ in „PhD“ umbenannt wird (wie z. B. in Norwegen oder Dänemark, in Österreich sollen in Zukunft das klassische Doktorat und ein neu einzuführender PhD Abschluss parallel existieren). Vielleicht ist es aber sinnvoller, von einer „Vernaturwissenschaftlichung“ oder schlicht von einer „Industrialisierung“ zu reden (s.u.), die sich an vielen Aspekten der Promotionsphase festmachen lässt.

In vielen der von uns untersuchten Ländern wurden im Zuge der Reformen Graduiertenzentren (graduate oder research schools, écoles doctorales o.ä.) eingeführt: in USA und UK waren sie schon etabliert, in F, NL, S, SF, DK und bald in D wurden bzw. werden entsprechende Strukturen eingeführt. An diesen erhält die Ausbildung und Supervision der DoktorandInnen einen institutionalisierten Platz, entsprechende Ressourcen können gebündelt werden. Die Aufnahme in diese Zentren wird gegenüber der vorher oft individuellen Protektion durch einen Doktorvater oder -mutter formalisiert. Wo es nicht schon zuvor der Fall war, wird meist ein Pensum an Seminarteilnahmen obligatorisch gemacht – dies variiert im Umfang zwischen einem Viertel und der Hälfte des Gesamtaufwandes (30–120 ECTS), und darüber hinaus auch in den Inhalten und der Bedeutung für die Gesamtwertung. Eine Zweiteilung („two tier“) der Promotionsphase in Seminararbeit und Forschung, wie sie in den USA etabliert ist, ist bis auf Spanien (und in gewissem Sinne Frankreich) nicht üblich. Auch wenn meist die Seminare eher in der ersten Zeit besucht werden sollen, gibt es zumeist keine Zwischenprüfung oder eine andere deutliche Zweistufigkeit, in Frankreich wird die entsprechende Struktur (DEA) sogar gerade abgeschafft, das Lizenziat z. B. in Schweden oder Finnland wird nicht für solch eine Struktur genutzt. Allerdings sind die Masterstudiengänge, anders als im angloamerikanischen Modell kaum an den Graduiertenzentren angesiedelt, sondern verbleiben auch künftig näher an der Struktur des Erststudiums. Somit wird der MA der allgemein berufsqualifizierende Abschluss bleiben, die Übergänge in die Promotionsphase liegen dadurch zeitlich hinter den USA. Auf die frühe Integration der DoktorandInnen in die Forschung (bei stark außeruniversitär organisierter Forschung gegebenenfalls in außeruniversitäre oder intermediäre Einrichtungen) und in die Lehre (im Grundstudium) wird verstärkt Wert gelegt, selbst wenn dies nicht formal in die Beurteilung einfließt. Dabei hängt nicht nur vom Land, sondern auch vom Fach ab, wie attraktiv die Posten als „AssistentIn“ in Lehre oder Forschung ausgestaltet werden. Nur teilweise (z. B. in Frankreich oder Schweden) wird auch dafür gesorgt, die Qualifikationen für Lehre oder Forschung nicht nur durch entsprechende Praxis, sondern auch durch entsprechende Weiterbildungsangebote erwerben zu können.

Die Supervision der DoktorandInnen wird überwiegend durch ein Team und weniger durch eine/n allmächtige/n Doktorvater oder -mutter geleistet, teilweise (z. B. in Norwegen, Schweden und den Niederlanden) werden durch Promotionsvereinbarungen die wechselseitigen Verpflichtungen von DoktorandIn, BetreuerIn und ihrer Institution definiert und überprüfbar gemacht.

(c) Bei diesen Reformen gilt es aus unserer Sicht einen gefährlichen Trend im Blick zu behalten, der sich aus steigenden Promotionszahlen und steigendem Aufwand in der Supervision bei im guten Fall gleichbleibender Finanzierung fast zwangsläufig ergibt: es kommt zu einer Differenzierung zwischen verschiedenen gut ausgestatteten Wegen zur Promotion. Im finnischen Beispiel bedeutet das die Einrichtung von Graduiertenzentren in als wissenschaftlich innovativ und exzellent angesehenen Forschungsfeldern, vornehmlich in den Naturwissenschaften, in denen die DoktorandInnen mit Infrastruktur und Stipendien ausgestattet sind. Das Gros der DoktorandInnen (eher der Geistes- und Sozialwissenschaften) promoviert auf die alte Art weiter an den

Fakultäten, finanziert als AssistentInnen in der Lehre oder auch durch fachfremde Tätigkeiten. In Österreich könnte sich durch die Parallelexistenz von Doktor- und PhD-Abschluss Ähnliches entwickeln, vielleicht entsteht aber auch eine friedliche Koexistenz, wie es bei der Differenzierung in praktisch vs. theoretisch orientierte PhD-Studien in Großbritannien der Fall zu sein scheint. In Deutschland deutet sich in der Ausdifferenzierung von unterschiedlich gut ausgestatteten Modellprojekten zur Reform der Promotion ebenfalls die Tendenz an, nicht nur verschiedenartige, sondern auch verschiedenwertige Wege zur Promotion zu öffnen. In die gleiche Richtung gehen die Modelle zur „Industriepromotion“ in einer „public-private partnership“, wie sie in Frankreich (CIFRE) und UK (CASE) existieren. Die Gefahr eines im extremen Fall entstehenden „Zweiklassensystems“ der Promotion macht sich wiederum an der Grenze zwischen Natur- und Geistes- bzw. Sozialwissenschaften fest. Dass es zwischen diesen Fakultäten Unterschiede in der Ausstattung gibt und geben wird, ist unvermeidbar. Die Frage ist nur, ob es nicht eine einheitliche Organisationsform der Promotion und eine gewisse Minimalausstattung für PromovendInnen geben muss. Allerdings macht der schwedische Versuch, eine gesicherte Finanzierung für alle Promotionen zu verlangen, auch deutlich, dass dies zu einer Verschiebung des Problems auf die Zulassung führen könnte, denn dort gibt es „SchattenpromovendInnen“, die mangels Finanzierung auf eine offizielle Zulassung zur Promotion warten müssen und unterdessen unbezahlte Hilfsdienste für die Fakultät leisten. Auch in Dänemark ist es notwendig, eine festgelegte Summe für die Supervision und Promotionsstudien bei der Zulassung zur Promotion nachzuweisen, wobei diese Mittel fast ausschließlich von den Forschungsförderungsinstitutionen getragen werden. Insofern könnte eine wenig wünschenswerte „Differenzierung“ darin bestehen, dass die Studierenden, wie dies in den USA teilweise der Fall ist, im Erststudium nur noch als „Masse“ abgefertigt werden, während eine Einheit von Forschung und Lehre nur mehr auf der Ebene der Promotionsstudien erhalten bleibt. In denjenigen europäischen Ländern, wo ein längeres Erststudium etabliert ist, sollte diese Zweiteilung vermieden werden.

(d) Der Anstieg der Promovierendenzahlen bewirkt eine Veränderung des Arbeitsmarktes für Promovierte. Klassischerweise nehmen die Hochschulen und der öffentliche Dienst einen Großteil der DoktorInnen auf, ihr Anteil beträgt auch in neueren Verbleibsstudien oft noch mehr als die Hälfte (so in USA, Frankreich oder Finnland), der öffentliche Dienst nimmt einen weiteren, nicht unbeträchtlichen Anteil auf. Für die Hochschulen wird in vielen Ländern ein Mangel bei den HochschullehrerInnen prognostiziert, wenn die ProfessorInnengeneration der Bildungsexpansion in den Ruhestand geht. Solche Prognosen sind allerdings angesichts der Unsicherheiten in solchen Vorhersagen und der Knappheit öffentlicher Kassen mit Vorsicht zu genießen. Ein möglicher Nachwuchsmangel betrifft in erster Linie die Natur- und Ingenieurwissenschaften, in denen das Studieninteresse nachgelassen hat und in denen außeruniversitäre Erwerbsmöglichkeiten eine attraktive Konkurrenz darstellen. In diesen Fächern ist es am ehesten wahrscheinlich, dass Promovierte von der Privatwirtschaft wegen und nicht trotz ihrer Qualifikation nachgefragt werden, in erster Linie im Bereich Forschung und Entwicklung. In den Geistes- und Sozialwissenschaften werden Promovierte von privatwirtschaftlichen ArbeitgeberInnen mit ihrer Qualifikation negativ als zu praxisfern, nicht teamfähig und wenig unternehmerisch in der Haltung eingeschätzt. Ein Doktorabschluss scheint hier im guten Fall nicht zu schaden und sichert dann Einstiegsgehälter, die dem Einkommen entsprechen, das sich durch eine Berufserfahrung von gleicher Dauer wie die Promotion auch ergeben hätte. Allerdings liegt die Erwerbslosigkeit von Promovierten zwei Jahre nach dem Abschluss unter dem allgemeinen Durchschnitt. Das Angebot an Promovierten schafft sich also seine Nachfrage tendenziell selbst. Insofern ist die Steigerung der AbsolventInnenzahlen aus dieser Sicht unproblematisch. Zu bedauern wäre freilich eine Entwicklung, die für bestimmte Gehaltsstufen oder Tätigkeiten den Doktorabschluss zur zwingenden Voraussetzung macht, so dass HochschulabsolventInnen künftig zu einer mehrjäh-

rigen Zweitqualifikation gezwungen wären, die ihnen am Ende doch nur die Berufsmöglichkeiten eröffnete, die sie heute noch ohne diesen Abschluss haben.

## Schluss

Als aktuelle Herausforderung für die Berlin-Konferenz im September 2003 sehen wir die Stärkung einer Entwicklung im Bereich der Promotion, in der die DoktorandInnen sowohl ein verbessertes Angebot an forschungsorientierten Studien und die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen als auch als WissenschaftlerInnen einen anerkannten und sozial gesicherten Status erhalten. Eine Harmonisierung unter Wahrung der Vielfalt darf sich nicht auf formale und abstrakte Aspekte stützen, sie muss die Praxis in den verschiedenen Ländern in ihrem Kontext erfassen. Auf dem Weg der fälligen Reformen, bei denen besonders Deutschland Nachholbedarf zeigt, haben uns neben den Erfahrungen der Niederlande die Erfolge der skandinavischen Länder beeindruckt. Ihnen gelingt es, u. a. bei der Promotionsphase ihre Länder für die Herausforderungen der „Wissengesellschaft“ in eine gute Position zu bringen. In einem weniger geographischen, sondern eher kulturellen Sinne würden wir also eine ‚Skandinavisierung‘ anstelle einer ‚Amerikanisierung‘ der Promotion, sei es in Deutschland oder Europa, als Fortschritt für die DoktorandInnen wie für die Wissenschaft ansehen.

Die vorliegende Studie wäre ohne zügige und unkomplizierte Auskunftsbereitschaft und Weitergabe von Informationen von folgenden Personen nicht möglich gewesen: Priya Bondre-Beil, Deutsche Forschungsgemeinschaft Bonn; Carsten Dose, Wissenschaftsrat Köln; Reinhard Folk, Universität Linz, Österreich; Inmaculada Horcajada Benito, Ministerio de educación, cultura y deporte, Spanien; Lilli Humle, Dansk Magisterforening, Dänemark; Marek Kwiek, Center for Public Policy and Department of Philosophy Poznan University; Hans Mikosch, Technische Universität Wien, Österreich; José Mora, Department of Applied Economics, University of Valencia, Spanien; Christine Musselin, Centre de Sociologie des Organisation, Paris, Frankreich; Theo Prey, Technische Universität Wien, Österreich; Marja Pulkkinen, Bildungsministerium, Finnland; Mika Rissaren, Bildungsministerium, Finnland; Ingrid Stage, Dansk Magisterforening, Kopenhagen, Dänemark; Jens Vraa-Jensen, Dansk Magisterforening, Dänemark; Marie Wiberg, Universität Umeå, Schweden und Barbara Zupan, Marie Curie actions help desk der EU-Kommission. Ihnen allen sei unser herzlicher Dank ausgesprochen. Ganz besonders möchten wir unseren KollegInnen Sandra Tiefel, Universität Magdeburg, Ansgar Warner, Universität Giessen und Carsten Würmann, Freie Universität Berlin aus der GEW-Projektgruppe DoktorandInnen für ihre Bereitschaft danken, sich unsere Probleme bei der Erstellung dieser Studie anzuhören und bei der Lösung tatkräftig mitzuwirken.

## Literatur

- Ahola, Sakari und Osmo Kivinen (1999): Introduction; in: Osmo Kivinen, et al. (Hg.): Towards the European Model of Postgraduate Training; Turku (Research Unit for the Sociology of Education); 1-15  
BMBF (2003): <http://www.bologna-berlin2003.de>, 24.5.2004  
CEPES, (Centre européen pour l'enseignement supérieur) (1998): The Doctorate in the European Region; Bukarest (online unter <http://doct.cepes.ro/cgi-bin/doctoratT.plx>; 24.5.2004)  
Clark, Burton R. (1995): Places of inquiry : research and advanced education in modern universities; Berkeley (University of California Press)  
Education International (2003): Shaping the European Area of Higher Education and Research, Conference 10.-13. April 2003, Berlin

- Enders, Jürgen (Hg.) (2001): *Academic staff in Europe : changing contexts and conditions*; Westport, Conn. (Greenwood Press)
- Enders, Jürgen und Egbert de Weert (Hg.) (2002): *Science, Training and Career – Changing Modes of Knowledge Production and Labor Markets. Proceedings of an International Workshop*; Enschede (University of Twente: CHEPS) (online unter [http://www.utwente.nl/cheps/what's\\_new/latest\\_news/careerconference/enders\\_conference1German.pdf](http://www.utwente.nl/cheps/what's_new/latest_news/careerconference/enders_conference1German.pdf); 24.5.2004)
- eu2001.se (2001): *A survey of some aspects of doctoral studies in the EU and EEA countries. Compilation of answers to a questionnaire*; Stockholm (Swedish Ministry of Education and Science) (online unter <http://www.weltklasse-uni.at/upload/attachments/84.pdf>; 24.5.2004)
- European Commission (1999): *Strategies and policies on research training in Europe*, edited by Karin Zaubner and Wolfgang Kerner EUR 18880EN
- Huisman, Jeroun und Jeroun Bartelse (Hg.) (2000): *Academic Careers: A Comparative Perspective*; Enschede (CHEPS, University of Twente) (online unter <http://www.awt.nl/nl/pdf/academic.pdf>; 24.5.2004)
- Kivinen, Osmo, Sakari Ahola und Päivi Kaipainen (Hg.) (1999): *Towards the European Model of Postgraduate Training*; Turku (Research Unit for the Sociology of Education)
- OECD (1990): *Graduierstudium im Umbruch : ein OECD-Bericht*; Frankfurt am Main (Lang)
- Reichert, Sybille und Christian Tauch (2003): *Bologna four years after: Steps toward sustainable reform of higher education in Europe; A report prepared for the European University Association* ([http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/TrendsIII\\_full.pdf](http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/TrendsIII_full.pdf); 24.5.2004)
- Rhoades, Gary (1991): *Graduate Education*, in: Philip G. Altbach (Hg.), *International Higher Education An Encyclopaedia*, New York, London: Garland Publishing, 127-146



## USA – Das Maß der PhDinge?

Johannes Moes

Die Vereinigten Staaten von Amerika dienen häufig als Bezugspunkt oder Vorbild in der europäischen Diskussion über Struktur und Reform der Promotionsphase. Dabei ist es erstaunlich bis irritierend, wie oft verallgemeinernde Behauptungen über den US-amerikanischen Doktorgrad, den Doctor of Philosophy (PhD), aufgestellt werden, die jedoch nur für einen kleinen Kreis von Privat- bzw. Forschungsuniversitäten oder die „Ivy League“<sup>1</sup> Gültigkeit haben. Allerdings konzentriert sich die DoktorandInnenausbildung in den USA auch in hohem Maße auf die großen staatlichen sowie die bekannten privaten Universitäten: 10% der über 400 Hochschulen mit Promotionsprogrammen verleihen fast die Hälfte der jährlichen Dokortitel.

Die USA sind international der größte Produzent von PhDs und es gibt einen regen Austausch nicht nur von Wissen, sondern auch von Menschen zwischen den „Bologna-Ländern“ und den USA. Deswegen haben wir sie als einziges Land, das nicht in den Bologna-Prozess eingebunden ist, in unseren Vergleich mit aufgenommen<sup>2</sup>.

### Hochschulsystem und Promotionszahlen

In den USA wurde die PromovendInnenausbildung vor rund 130 Jahren nach dem Humboldt-schen Bildungsideal der Einheit von Forschung und Lehre eingeführt (Nerad 1994: 24f.). Im Gegensatz zur „undergraduate“ Ausbildung sind die DoktorandInnen in die Forschung einbezogen und bilden dort, da der klassische akademische Mittelbau fehlt bzw. immer weiter ausgedünnt worden ist, eine wichtige Arbeitskraft. Der PhD ist heute der höchste Grad in der Forschung auch in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, insofern ist er nicht mehr ein philosophischer Doktorgrad. Diesem Forschungsdoktorat (engl. *research doctorate*) stehen berufsorientierte Doktorgrade gegenüber wie der Doktor der Rechtswissenschaft JD oder der MD in der Medizin.

Die Zahl der jährlich abgeschlossenen Dissertationen wuchs seit Mitte der 1960er Jahre von unter 20.000 auf 30.000 an, blieb etwa 20 Jahre auf diesem Niveau und stieg wiederum Anfang der 1990er Jahre auf über 40.000 an, mit einer leichten Absenkung in den letzten Jahren<sup>3</sup>. Absolut gesehen sind dies sehr hohe Zahlen, relativ ist der PhD ein eher seltener Abschluss: auf 100

---

1 Diese umfasst die acht Universitäten Brown, Columbia, Cornell, Dartmouth, Harvard, University of Pennsylvania, Princeton, and Yale

2 Vgl. allgemein auch Nerad/June/Miller 1997

3 Die Zahlen werden jedes Jahr in einem Bericht der Universität Chicago nahezu lückenlos erhoben, vgl. für das akademische Jahr 2001/2002 Hoffer et al. 2003

College-AbsolventInnen (BA) kommen nur 4 PhD-Abschlüsse, und von den über 25-jährigen US-BürgerInnen besitzen nur 1,2% den PhD (Nerad 2002: 97 ff., gegenüber 1,8 in Deutschland und einem Mittelwert von 1,0 in der OECD, vgl. OECD 2001).

An der Struktur der PhD-AbsolventInnen ist zweierlei hervorzuheben: die absolute Zahl der männlichen PhD-Absolventen mit US-Staatsbürgerschaft sinkt seit 30 Jahren stetig. Ausgeglichen wird dies durch die stetig wachsende Zahl der US-Amerikanerinnen, die den PhD erwerben. Ihr Anteil an den Promotionen von US-BürgerInnen übertraf 2002 erstmalig den der Männer (mit 51%, aber nur 45,0% unter Berücksichtigung der Nicht-US-BürgerInnen). Die USA haben auf der anderen Seite einen sehr hohen AusländerInnenanteil bei den PhD-Abschlüssen (über 30% in 2002), und dies vor allem in den Ingenieurs- und Naturwissenschaften (Ingenieurwissenschaften über 60% im Gegensatz zu nur 10% in Pädagogik, vgl. Hoffer et al. 2003).

Die Studienstruktur, auf die der PhD in den USA aufbaut, unterscheidet sich vom deutschen Modell: gewöhnlich vier Jahre Studium in der *undergraduate education* führen zum Bachelorabschluss (BA); 25% der über 25-Jährigen besitzen mindestens diesen Ausbildungsgrad. Etwa 10% besitzen einen weiterführenden Abschluss, für den nach dem BA gewöhnlich an die *graduate school* oder *graduate division* einer anderen Universität gewechselt wird<sup>4</sup>. Diese Organisationsstruktur ist fächer- und disziplinenübergreifend, an den privaten Universitäten gibt es aber auch nach Fakultäten getrennte *graduate schools* für die Natur- bzw. Geisteswissenschaften.

## Zugang, Promotionsstudien und Status

Formelle Bedingung für die Zulassung zur *graduate school* ist mindestens ein BA-Abschluss, für die kapazitätsbegrenzten *doctoral programmes* wählen aber entsprechende Gremien nach verschiedenen Kriterien KandidatInnen aus. Die meisten Programme der DoktorInnenausbildung ähneln sich in der zweistufigen Grundstruktur: zunächst absolvieren die KandidatInnen eines Jahrgangs gemeinsam zwei bis drei Jahre lang Seminare und Vorlesungen und bereiten ihr jeweiliges Promotionsthema vor. Neben Prüfungen im Anschluss an einzelne Kurse werden teilweise wissenschaftliche Arbeiten wie Rezensionen oder andere kleine Veröffentlichungen oder Tagungspräsentationen verlangt. Nach ungefähr zwei Jahren bietet sich die Möglichkeit, mit einer Abschlussarbeit den MA-Abschluss zu erwerben, als eigenständiger Abschluss oder Zwischenschritt auf dem Weg zum PhD. In den überwiegenden Formen der Promotionsprogramme wird aber die *coursework* Phase mit der Vorlage eines recht langen *dissertation proposal* und einer Prüfung abgeschlossen, dem *qualifying exam* oder *field exam*. Danach sollen die nun so genannten *doctoral candidates* weit eigenständiger als vorher die hauptsächliche Forschungsarbeit und die Anfertigung der Dissertation in zwei bis vier Jahren vollbringen.

Die PromovendInnen sind über die *graduate school* einerseits in Lerngruppen eingebunden, darüber hinaus sind sie schon in einer frühen Phase als wissenschaftlicher Nachwuchs akzeptiert. Aufgrund des fehlenden Mittelbaus tragen der Großteil der DoktorandInnen einen Teil der BA-Ausbildung, wo sie in Form von Tutorien und ergänzenden Veranstaltungen bezahlte *teaching assistantships* (TA) wahrnehmen. Ebenso gibt es Verträge zur Begleitung der Forschung als *research assistant* (RA). Spätestens als *doctoral candidate* sind sie mehr oder weniger in die *scientific community* ihres Forschungszweiges eingebunden und auch als ReferentInnen auf wissenschaftlichen Konferenzen akzeptiert. Auf der einen Seite sind also die DoktorandInnen vom Status her klar Studierende, besonders in den Jahren des *coursework*, andererseits ist die Selektion vom BA

---

4 Im Vereinigten Königreich wird dieselbe Phase als „post-graduate education“ bezeichnet, was manchmal für Begriffsverwirrung sorgt.

zum graduate Studium zahlenmäßig so ausgeprägt, dass die wenigen DoktorandInnen leichter in die Wissenschaft integriert werden können – wenn auch als Auszubildende.

### **Finanzierung und Abschluss**

Was die Finanzierung angeht, verschärft sich diese Frage in den USA insofern, als dass die DoktorandInnen hohe Studiengebühren zu zahlen haben, deren Höhe abhängig vom Status und der Reputation der ausbildenden Institution ist. Auf der anderen Seite existiert in den USA ein umfangreiches und ausdifferenziertes System von Stipendien, das manchmal nur die Studiengebühren, oft aber auch einen erheblichen Teil des Lebensunterhaltes sichert. Nimmt man neben den Stipendien noch die Vergütung der TA/RA-Tätigkeiten dazu, so haben sich fast zwei Drittel der PhD-AbsolventInnen des Jahres 2002 in erster Linie aus diesen Quellen finanziert (Hoffer et al. 2003: 24). Dabei überwiegen Natur- und Ingenieurwissenschaften (80%), die Sozialwissenschaften nehmen eine Mittelstellung ein, in den Geisteswissenschaften und bei Pädagogik (25%) wird der PhD demgegenüber überwiegend aus eigenen Mitteln wie (außeruniversitärer) Berufstätigkeit finanziert. Schulden bis zu 30.000 \$ nach einem PhD-Studium sind andererseits in den schlechter ausgestatteten Geistes- und Sozialwissenschaften keine Seltenheit (Nerad 2002: 84).

Die individuelle Promotionskommission bestehend aus drei bis fünf ProfessorInnen konstituiert sich schon zu einem frühen Zeitpunkt, teilweise beeinflusst durch die PhD-KandidatInnen selbst, oft mit externen Personen, sei es von einer anderen Fakultät oder einer anderen Uni. Nach der Abgabe der Dissertation (die außer wenigen Belegexemplaren nicht veröffentlichungspflichtig ist) wird diese begutachtet und dann in einer „*defense*“ verteidigt.

### **Defizite, Verbleib und Einschätzungen**

In den USA sind auch als Folge der gesteigerten PhD-Abschlüsse seit einiger Zeit Kritiken laut geworden, die auf Defizite des etablierten Systems hinweisen. Nerad (2002: 83ff) zählt insgesamt sechs Kritikpunkte auf: die zu enge Bandbreite der Ausbildung, die mangelnde Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, schlechte didaktische Ausbildung, eine zu lange Promotionsphase bzw. zu hohe AbbrecherInnenquoten, wenig Berufsorientierung außerhalb der Hochschulkarriere und eine lange Übergangszeit nach dem PhD bis zur Festanstellung. Von diesen Kritikpunkten, die vielfach der deutschen Diskussion ähneln, gehe ich hier lediglich auf die Frage der Promotionsdauer und des beruflichen Verbleibs ein.

Die durchschnittliche Dauer der PhD-Phase vom ersten Abschluss bis zur Doktorwürde, also inklusive der Seminarphase, hat sich insgesamt in den letzten Jahrzehnten fast überall um ein Jahr erhöht, sie liegt aber in den Natur- und Ingenieurwissenschaften mit 6,8 bzw. 6,7 Jahren deutlich unter den Humanities mit 9,0 Jahren (Hoffer et al. 2003: 22). Die Unterschiede erklären sich teilweise durch die finanzielle Schlechterstellung der Geisteswissenschaften, interessanterweise heben sie sich aber statistisch wieder auf, wenn die Dauer nicht als „time to degree“ sondern als „time to job“ (im Sinne einer dauerhaften Beschäftigung) gemessen wird, da die NaturwissenschaftlerInnen oft eine längere Postdoc-Phase verzeichnen (Nerad 2002: 84). Mit durchschnittlich 33,3 Jahren sind die AbsolventInnen nicht unbedingt jünger als ihre europäischen KollegInnen, sie können sich bislang aber schneller in eine lebenslange Stellung (tenure) an der Hochschule einfädeln.

An den Hochschulen verbleiben auch heute noch etwa die Hälfte der AbsolventInnen, wobei die Quote zwischen einem Drittel in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und zwei Drittel

in den Geisteswissenschaften differiert (Nerad 2002: 85). Ein zunehmender Anteil orientiert sich aber beruflich in der freien Wirtschaft, der Regierung oder auch den NGOs, und dies wirft Fragen nach der angemessenen Qualifizierung für einen nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt auf.

Was lässt sich aus dem US-amerikanischen Beispiel lernen? Bei aller notwendigen Relativierung, die das US-Modell bei näherem Hinsehen erfährt, lassen sich doch allein aufgrund der großen absoluten Zahl die Erfahrungen dort nicht ignorieren. Das betrifft zuerst die Internationalisierung: der hohe Anteil von „*non-citizens*“ verweist auf eine routinierte Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchts im Ausland und eine hohe Durchlässigkeit des Systems. Ob nun bedingt durch ein relatives Versagen des eigenen BA-Studiums oder klare Einbürgerungsbedingungen, der *brain gain* der USA ist beträchtlich, und die Möglichkeit einer Karriere an den Hochschulen weiter attraktiv (zum deutschen Anteil an diesem *brain drain* vgl. die TALENT Studie des BMBF von 2001 unter <http://www.bmbf.de/pub/talent.pdf>). Rund die Hälfte der ausländischen PhD-AbsolventInnen bleibt anschließend in den USA. Weiter zeigt die vorbildliche empirische Erfassung der abgelegten Promotionen, dass der Frauenanteil zwar in den Natur- und Ingenieurwissenschaften weiter gering ist, insgesamt aber Frauen einen immer größeren und stetig steigenden Anteil der PhDs erwerben. Dies und nicht zuletzt auch der nicht unbedeutende Anteil ethnischer Minderheiten (16% nach eigener Identifizierung) bei den AbsolventInnen zeigt auch Erfolge der entsprechenden Politiken der letzten 30 Jahre. Die vielen deutschen AkademikerInnen, die es aus eigener Erfahrung kennen, loben bei allen Vorbehalten grundsätzlich das amerikanische Modell der Integration der NachwuchswissenschaftlerInnen in die *scientific community*.

Das aber auch diese als unzureichend empfunden wird, berichtet Maresi Nerad aus der US-amerikanischen Diskussion (Nerad 2002: 83ff). Für den akademischen Arbeitsmarkt fühlen sich die DoktorandInnen unzureichend vorbereitet, gerade was die Machtstrukturen und die eigenen Möglichkeiten zur Behauptung in ihnen betrifft. Und im Hinblick auf den an Bedeutung zunehmenden außeruniversitären Arbeitsmarkt wird kritisiert, dass hierfür relevante Schlüsselqualifikationen zu wenig vermittelt werden und nur unzureichend innerhalb der Promotionsphase die Entwicklung einer realistischen Berufsperspektive befördert wird.

Der Reformtrend geht nicht nur in Deutschland, sondern in vielen europäischen Ländern zur Einrichtung von Graduiertenzentren und gemeinsamen Seminaren nach US-Vorbild. Es wird sich zeigen, ob sich dies ohne die Nachteile des US-Modells verwirklichen lassen.

## Literatur

- Hoffer, Thomas B., et al. (2003): Doctorate Recipients from United States Universities: Summary Report 2002; Chicago (National Opinion Research Center) (online unter <http://www.norc.uchicago.edu/issues/sed-2002.pdf>)
- Nerad, Maresi (1994): Postgraduale Qualifizierung und Studienstrukturenreform : Untersuchung ausgewählter Graduiertenkollegs in Hessen im Vergleich mit dem Promotionsstudium in den USA; Kassel (Wiss. Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung Gesamthochsch.)
- Nerad, Maresi (2002): The PhD in the US: Criticisms, Facts and Remedies; in: Jürgen Enders und Egbert de Weert (Hg.): Science, Training and Career – Changing Modes of Knowledge Production and Labor Markets. Proceedings of an International Workshop; Enschede (University of Twente: CHEPS); 81-108 (online unter [http://www.utwente.nl/cheps/what's\\_new/latest\\_news/careerconference/endersconference1-German.pdf](http://www.utwente.nl/cheps/what's_new/latest_news/careerconference/endersconference1-German.pdf))
- Nerad, Maresi, Raymond June und Debra Sands Miller (1997): Graduate education in the United States; New York (Garland Pub.)
- Nerad, Maresi (2002): The PhD in the US: Criticisms, Facts and Remedies; in: Jürgen Enders und Egbert de Weert (Hg.): Science, Training and Career – Changing Modes of Knowledge Production and Labor Markets. Proceedings of an International Workshop; Enschede (University of Twente: CHEPS); 81-108 (online unter [http://www.utwente.nl/cheps/what's\\_new/latest\\_news/careerconference/endersconference1-German.pdf](http://www.utwente.nl/cheps/what's_new/latest_news/careerconference/endersconference1-German.pdf))
- OECD (2001): Education at a glance. Analysis : indicators of education systems 2001; Paris (online unter <http://www1.oecd.org/els/education/ei/eag/>)

## UK – Systematische PhD-Studien, extern begutachtet

Antonia Kupfer

Im britischen Hochschulsystem werden zwei grundsätzlich zu unterscheidende Ausbildungsgänge angeboten: die Graduiertenausbildung und die Postgraduiertenausbildung. Erstere dauert in der Regel drei Jahre und führt zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss, dem Bachelor. Die zweite Ebene umfasst drei unterschiedliche Postgraduiertenausbildungsgänge, die zu drei Kategorien von Abschlüssen führen: Diplome oder Zertifikate, Master-Abschlüsse oder PhD (Swedish Ministry of Education and Science 2001). Für sämtliche postgraduierten Ausbildungsgänge müssen in Großbritannien Gebühren gezahlt werden (Baldauf 1999: 117).

Der PhD wurde 1917 eingeführt und war bis Ende der 1980er Jahre nicht als eigenständiger Ausbildungsgang konzipiert, sondern wurde in einem Lehr-Lernverhältnis zwischen ProfessorIn und DoktorandIn erworben (Baldauf 1999: 114).

Seit Anfang der 1980er Jahre ging die staatliche Finanzierung des Hochschulsektors stark zurück, es wurde ein marktförmiger Wettbewerb zwischen den Universitäten eingeführt, indem ihnen die Forschungsmittel nicht mehr direkt zugewiesen wurden, sondern die Hochschulen auf der Basis von Evaluationen um die Forschungsmittel konkurrieren mussten. 1992 erhielten die Fachhochschulen (*polytechnics*) Universitätsstatus und können seither auch DoktorandInnen ausbilden (Bleiklie 2002; Fulton/Holland 2001). Neben den Universitäten gibt es nur noch einige andere Institutionen, die den Doktorgrad vergeben können, darunter der Nationale Rat für Akademische Auszeichnungen (Council for National Academic Awards CNAA, Eustace 1992: 762). Es existiert kein nationales Regelwerk für die Ausbildung von Promovierenden, lediglich in einer Veröffentlichung des Wissenschaftsministeriums werden alle Institutionen in Großbritannien, die Promotionsrecht haben, aufgezählt (CEPES 1998). Es gibt zwei grundsätzlich voneinander zu unterscheidende Doktorgrade: den PhD, der auf einer eigenständigen Forschungsarbeit beruht, und die eher praktisch ausgerichteten Doktorgrade in den Ingenieurs- und Wirtschaftswissenschaften: DEng und DBA sowie Erziehungswissenschaften (Baldauf 1999: 112, 116). Darüber hinaus kann ein so genannter höherer Doktorgrad (*higher doctorate degree*), der den höchsten akademischen Grad in Großbritannien darstellt, an WissenschaftlerInnen vergeben werden, die eine Forschungsarbeit auf besonders hohem Niveau und unter der Voraussetzung weiterer Veröffentlichungen erstellt haben (CEPES 1998). Doktorgrade, die außerhalb des Vereinigten Königreiches erworben wurden, werden auf Antrag von der jeweiligen Institution auf der Grundlage einer individuellen Prüfung anerkannt (CEPES 1998).

## Promotionszahlen

Im akademischen Jahr 1998/99 gab es 403.340 eingeschriebene postgraduierte Studierende, davon 256.973 Teilzeitstudierende und 146.367 Vollzeitstudierende. Unter den postgraduierten Studierenden befanden sich 38% Studierende, die aus anderen Ländern kamen. Der Frauenanteil lag sowohl im Teilzeit- als auch im Vollzeitbereich unter dem der Männer, so gab es bei den Teilzeitstudierenden 126.696 Frauen und 130.277 Männer und 70.159 Frauen gegenüber 76.208 Männern, die in Vollzeit studierten. Ein Viertel von den postgraduierten Studierenden war für die Promotion eingeschrieben (darunter 10% Angehörige ethnischer Minderheiten<sup>1</sup>), 42% für den Master (darunter 15% Angehörige ethnischer Minderheiten) und rund 33% für andere Postgraduiertenstudiengänge (darunter 9% Angehörige ethnischer Minderheiten) (Swedish Ministry of Education and Science 2001).

Die Promotion wird in Graduiertenzentren (*graduate schools*), die eigenständige Einheiten innerhalb der Universitäten sind, durchgeführt (Wissenschaftsrat 2002). Sie erstreckt sich mindestens über einen Zeitraum von drei Jahren in Vollzeitarbeit<sup>2</sup>. Es gibt allerdings nur wenige Zahlen, die Auskunft über die reale Dauer der Promotion geben. Diese beschränken sich auf Vollzeit-Promovierenden, die vom jeweils zuständigen Forschungsrat (*research council*) gefördert werden. Hiernach schließen nahezu 70% der Promovierenden innerhalb von vier Jahren und 80-90% der Promovierenden in einem Zeitraum von fünf Jahren ihre Promotion ab (Baldauf 1999: 116).

## Zugang

Um in Großbritannien promovieren zu können, muss man sich um die Aufnahme in ein Graduiertenzentrum direkt bei der jeweiligen Universität bewerben. Abgesehen von Medizin besteht die generelle Mindestvoraussetzung für die Zulassung zur Promotion in einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss eines drei- bis vierjährigen Studiums. Dieses Studium muss mit einer der beiden höchsten Noten abgeschlossen sein, um in einen Masterstudiengang und/oder in die Förderung für eine Promotion aufgenommen werden zu können (European Commission 1999: 85) In den Sozialwissenschaften wird zunehmend ein Master erwartet, insbesondere, wenn die Promovendin oder der Promovend in einem Gebiet promovieren möchte, das ihr oder ihm aus dem Studium noch nicht vertraut ist. In den Geisteswissenschaften sind mittlerweile vier Jahre Studium die Norm, in jedem Fall für Promovierende, die von der *British Academy* gefördert werden. Die KandidatInnen schreiben sich üblicherweise zunächst in einen Masterstudiengang ein und wechseln dann zu einem Promotionsstudiengang, wenn sie zufriedenstellenden Fortschritt machen (CEPES 1998). In der Medizin ist es möglich, nach fünf Jahren Studium mit der Doktorarbeit zu beginnen (European Commission 1999: 85). KandidatInnen, die bereits über einen Master oder ein Postgraduierten-Diplom (oder ein Äquivalent) verfügen, schreiben sich direkt in das Promovierendenprogramm ein. Zusätzlich zu dem vorangegangenen Studium und der Abschlussnote, müssen die meisten KandidatInnen auch Empfehlungsschreiben ihrer ProfessorInnen einreichen und werden zu einem Bewerbungsgespräch von der jeweiligen Universität eingeladen. Je nach Universität können weitere Aufnahmekriterien hinzukommen, so kann verlangt

---

1 Im Fragebogen des Swedish Ministry finden sich keine weiteren Angaben zum Begriff ethnischer Minderheiten. Es ist also nicht ganz klar, welche Menschen genau dazu gezählt werden. In den USA beruhen Angaben zu dieser Kategorie auf der Selbsteinschätzung der befragten Personen.

2 Es ist auch möglich in Teilzeit zu promovieren, wobei dann mit einem Zeitraum von fünf bis sechs Jahren zu rechnen ist (CEPES 1998).

werden, dass auch die Magisterarbeit vorgelegt werden muss, oder KandidatInnen zusätzliche Forschungsleistungen in dem entsprechenden Feld vorweisen müssen. Eingangsprüfungen sind dagegen nicht üblich. Ausländische KandidatInnen müssen mit einer Englischprüfung als Teil des Aufnahmeverfahrens, rechnen. Das Dissertationsprojekt muss von der Betreuerin bzw. dem Betreuer angenommen werden, wobei in einigen Fällen auch das Institut zustimmen muss (CEPES 1998). Die meisten Universitäten sowie die Forschungsräte und die britische Akademie verlangen von den DoktorandInnen am Ende des ersten und zweiten Jahres Zwischenberichte (European Commission 1999: 87).

## **Promotionsstudien**

In Großbritannien ist der Einfluss der Forschungsräte als Geldgeber für die Promotionsstipendien auf die Gestaltung der DoktorandInnenausbildung im Vergleich zu Stipendiengebern in Deutschland hoch. So wurden 1991 von dem Forschungsrat für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (ESRC) zum ersten Mal obligatorisch Ausbildungsprogramme an den Universitäten eingeführt, indem diejenigen Institutionen, die keine derartigen Ausbildungsprogramme anbieten, von der Förderung durch diesen Forschungsrat ausgeschlossen wurden. Es wurden Richtlinien über die Gestaltung der Kurse mit der Zustimmungspflicht durch den Forschungsrat erlassen, die nach vier Jahren von dem Forschungsrat akkreditiert wurden und andere Forschungsräte wie die in der Biotechnologie, der Medizin sowie in den Naturwissenschaften begannen ebenfalls über derartige Maßnahmen zu diskutieren (Baldauf 1999: 114-115). Die Forschungsräte integrierten Qualifikationen in das Ausbildungsprogramm für die DoktorandInnen, die über den akademischen Bereich hinausgehen, damit das Qualifikationsprofil der DoktorandInnen auch zunehmend für den außeruniversitären Arbeitsmarkt attraktiv wird (Bleiklie 2002; Baldauf 1999: 127).

Ansonsten sind die Graduiertenzentren an den Universitäten dafür zuständig, neben der Auswahl der Promovierenden auch die Ausbildungsinhalte und -abläufe zu organisieren. Sie koordinieren die Studien, haben den Auftrag, verstärkt auf interdisziplinäres Arbeiten hinzuwirken, die Promovierenden zu beraten, Qualitätsstandards zu sichern und als Kontaktstellen zu fungieren (Swedish Ministry of Education and Science 2001). Dabei dienen die einjährigen Master-Kurse, die zu dem Titel Master of Science (MSc) oder Master of Research (MRes) führen, mit ihrem strukturierten Lehr- und Arbeitsprogramm dazu, die für eine eigenständige Forschungsarbeit notwendigen Qualifikationen zu vermitteln. Wenn die Studierenden in das Promotionsprogramm wechseln, so wird von ihnen die weitere Teilnahme an Kursprogrammen erwartet (Wissenschaftsrat 2002: 41). Der Umfang und Inhalt der Kurse variiert mit der jeweiligen Institution und der Disziplin. Generell umfassen sie jedoch Angebote zu Forschungsmethoden, Literaturrecherche, Fremdsprachen, Projekt- und Zeitmanagement sowie Repräsentationstechniken (in den Geistes- und Sozialwissenschaften dauern diese Kurse üblicherweise ein Jahr und nehmen in den Sozialwissenschaften ein Zeitvolumen von bis zu 60% der Arbeitszeit in Anspruch). Die Kurse werden einzeln mündlich und/oder schriftlich mit einer Prüfung abgeschlossen. (Baldauf 1999: 115; CEPES 1998; European Commission 1999: 87).

Jede DoktorandIn hat eine/n HauptbetreuerIn, mit der oder dem sie sich in regelmäßigen Abständen treffen soll. Zu den Aufgaben der betreuenden Person gehören Kritik, Rat, Training und Beratung. Im Verlauf der Promotion kann eine zweite wissenschaftliche Betreuung (auch aus einer anderen in- oder ausländischen Universität) hinzugezogen werden, um die Erfahrungen der Promovierenden zu erweitern. Promovierende, die ihre Förderung aus dem Bereich der Industrie erhalten, werden in Kooperation von Firmen mit akademischen VertreterInnen le-

treut. Die wissenschaftlich Betreuenden sind in der Regel selbst promoviert und gehören zum akademischen Personal an den Hochschulen. Ende der 1990er Jahre wurde die Möglichkeit erörtert, das Betreuungsverhältnis mittels eines Vertrags zu regeln, doch sind bislang keine juristisch einklagbaren Verträge abgeschlossen worden (European Commission 1999: 87). An einigen Universitäten existieren Absprachen über die maximale Anzahl der DoktorandInnen pro wissenschaftlicher/m BetreuerIn. Die BetreuerInnen erhalten kein zusätzliches Gehalt für die Betreuung, der größte Gewinn besteht in der Erweiterung ihres Forschungsteams (CEPES 1998).

Die eingangs erwähnten praxisbezogenen Doktoratsstudiengänge (*professional* oder auch *taught doctorate*) beinhalten neben wissenschaftlich-theoretischen Kursen auch praxisbezogene Kurse. Die hier verlangte Forschungsarbeit umfasst etwa die Hälfte der traditionellen Doktorarbeit. Dieser Studiengang wird mit speziellen Titeln wie Doctor of Education (EdD) oder Doctor of Business Administration (DBA) abgeschlossen. Es wird mittlerweile eine große Anzahl derartiger Kurse angeboten, doch die Anzahl der Studierenden in diesen Programmen ist noch begrenzt (Wissenschaftsrat 2002: 42).

Die Forschungsräte, die Anfang der 1990er Jahre mit der Etablierung der Ausbildungsprogramme für die Promovierenden begannen, nehmen heute eine entscheidende Stellung bei der Sicherung der Qualitätsstandards der Ausbildung ein. So evaluieren sie die Graduiertenzentren als Ganze und beschränken sich nicht auf die Gruppe der von ihnen geförderten StipendiatInnen. Wenn die Qualität als nicht ausreichend durch die Forschungsräte angesehen wird, so sanktionieren sie die entsprechende Institution durch Stipendienentzug von ein bis zwei Jahren (Wissenschaftsrat 2002: 43).

## **Finanzierung**

Wie bereits angeklungen, werden Promovierende aus dem Vereinigten Königreich sowie der EU hauptsächlich über Stipendien finanziert. Die Hauptgeldgeber sind die fünf Forschungsräte im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften, außerdem geldgebende Organisationen im (Bio-) Medizinischen Bereich, die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Forschungsräte, die Britische Akademie für Sozial- und Geisteswissenschaften und die Forschungsgremien (*research board*) im Bereich der Kunst- und Geisteswissenschaften. Die maximale Dauer der Stipendien, die von den Forschungsräten vergeben werden, beträgt drei Jahre, wobei sie in jährlichen Abständen neu beantragt und bewilligt werden. Das bedeutet, dass in den meisten Fällen die Endphase der Promotion finanziell nicht gesichert ist (Baldauf 1999: 117-118). Die Forschungsräte zahlen meist keine Stipendien an Promovierende ohne EU-Staatsbürgerschaft, es sei denn, sie besitzen einen dauerhaften Aufenthaltsstatus. Allerdings fördern die Forschungsräte die Studiengebühren für nicht EU-Angehörige. In den Stipendien sind üblicherweise die Studiengebühren, die von den Universitäten selbst festgesetzt werden, sowie die Unterhaltskosten enthalten. Die Studiengebühren betragen für Programme außerhalb der Medizin und der experimentellen Naturwissenschaften für britische und EU-Studierende 4.200 Euro und für alle anderen Studierenden und Promovierenden bis zu 11.000 Euro. Die Höhe der Stipendien beträgt in etwa 11.900 Euro pro Jahr (14.000 Euro im Bereich London) (Wissenschaftsrat 2002: 42). Die Konkurrenz um die Stipendien ist sehr hoch, da nicht für alle Promovierenden in den Graduiertenzentren Stipendien zur Verfügung stehen (European Commission 1999: 88; Swedish Ministry of Education and Science 2001; Wissenschaftsrat 2002: 42).



Neben den Forschungsräten vergeben auch die Universitäten und Unternehmen Stipendien. Einige Promovierende finanzieren sich über Teilzeitbeschäftigung als Lehrbeauftragte<sup>3</sup>, weiterhin gibt es Stiftungen, private Geldgeber sowie Karriereentwicklungsdarlehen (CEPES 1998; Swedish Ministry of Education and Science 2001). Wenn Promovierende von den Universitäten finanziert werden, können diese auf die Studiengebühren verzichten. 1996/97 wurde für fast 70% der Promovierenden die Studiengebühren aus öffentlichen Mitteln finanziert, wobei die Forschungsräte den größten Teil dieser Stipendien zur Verfügung stellten. Ein Siebtel aller Promovierenden musste die Studiengebühren privat tragen und der Rest wurde von privaten Unternehmen, Stiftungen oder aus anderen Quellen unterstützt. Teilzeit-Promovierende müssen im allgemeinen die Studiengebühren selbst übernehmen, allerdings gibt es seit Mitte der 1990er Jahre von einigen Forschungsräten Programme für spezielle Zielgruppen zur Förderung Promovierender in Teilzeit (Baldauf 1999: 117-118).

### **Status**

Sowohl die Finanzierung als auch die Lage der Promovierenden bringt ihren Status als Studierende zum Ausdruck, die Promotion ist Teil der postgraduierten Studiengänge und damit ein Studium.

In den Fällen, wo Menschen auf der finanziellen Grundlage von Stellen in Großbritannien promovieren, zählt die Promotion als eine Extra-Qualifikation, die nicht in das Stellenprofil integriert ist. Ausnahmen bilden die Forschungsstellen an den Universitäten.

### **Abschluss**

Um den Doktorgrad zu erhalten muss eine Dissertation eingereicht und eine Disputation (*viva*) erfolgreich bestanden werden. Die Dissertation kann auch in einer anderen Sprache als Englisch verfasst werden (CEPES 1998). Sie soll einen Umfang zwischen 70.000 und 100.000 Wörtern nicht überschreiten, damit sie in dem vorgesehenen Zeitraum von drei Jahren abgeschlossen werden kann (Baldauf 1999: 115). Die Dissertation wird zusammen mit einer kurzen Zusammenfassung abgegeben, damit das Institut die PrüferInnen für die Disputation, am Inhalt der Dissertation ausgerichtet, auswählen kann. Üblicherweise werden zwei PrüferInnen ausgewählt, wobei eine/r von beiden aus dem gleichen Institut stammen darf, an dem die oder der DoktorandIn die Dissertation verfasst hat und ein/e weitere/r aus einem anderen Institut bzw. von einer anderen Universität hinzugezogen werden soll. In den Fällen, wo die oder der wissenschaftliche BetreuerIn als PrüferIn ernannt wird, muss ein/e dritte/r PrüferIn hinzugezogen werden. An einigen Institutionen ist es auch möglich eine/n PrüferIn, die oder der nicht WissenschaftlerIn ist, hinzuzuziehen (European Commission 1999: 87). Nach dem Lesen der Dissertation haben die PrüferInnen die Möglichkeit die oder den Kandidatin/en einer mündlichen Prüfung zu unterziehen. Darüber hinaus ist es ihnen auch erlaubt eine schriftliche und/oder mündliche Prüfung zu verlangen (CEPES 1998). Wenn die PrüferInnen der Ansicht sind, dass die Dissertation nicht den Standards genügt<sup>4</sup>, so können sie der oder dem Kandidatin/en den Abschlussgrad eines Master (MPhil) verleihen. In der Disputation, die von den beiden PrüferInnen bewertet wird,

---

3 Es werden sechs Semesterwochenstunden als Äquivalent zu einem Stipendium eines Forschungsrates angesehen (Baldauf 1999: 118).

4 Nach Baldauf kommt dies sehr selten vor.

muss die oder der KandidatIn ihre oder seine Dissertation verteidigen. Sei Ende der 1990er Jahre wird es zunehmend üblich, der oder dem wissenschaftlichen BetreuerIn eine passive Rolle in der Disputation aufzuerlegen, falls sie überhaupt zugelassen werden (Baldauf 1999: 116).

Die Dissertationen werden üblicherweise an der jeweiligen Universität aufbewahrt, an der sie auch erstellt wurden. Sie können der Öffentlichkeit unter bestimmten Bedingungen wie Fernleihe oder Mikrofiche zugänglich gemacht werden (CEPES 1998). Alle Dissertationen werden in dem Dissertationsindex der University of London's Library aufgeführt (European Commission 1999).

## **Verbleib**

Ursprünglich war der Doktorgrad ausschließlich für eine weitere Anstellung im akademischen Bereich gedacht. Doch da die Anzahl der Promovierten die Anzahl der Stellen im akademischen Bereich übersteigt, werden zunehmend Initiativen gestartet, um den Doktorgrad auch außerhalb des akademischen Arbeitsmarktes attraktiv zu machen. So versucht eine ‚Initiative für Forschungskarrieren‘ zunehmend Qualifikationen, die auch für Berufe im Privatsektor relevant wären, in die Ausbildungsprogramme für DoktorandInnen zu integrieren (Baldauf 1999: 133). Eine Untersuchung für die Jahre 1996/97 über den ersten Verbleib nach Beendigung der Promotion zeigt, dass die Arbeitslosenrate unter den Promovierten mit 1.9% sehr gering ist (Baldauf 1999: 135). In dem gleichen Zeitraum fanden fast die Hälfte (46.4%) aller Promovierten eine (oftmals befristete) Anstellung im Bildungsbereich. 17.0% der Promovierten führen mit Forschungsaktivitäten fort oder gingen in Unternehmen, 14.8% gingen in die Produktion, 8.8% in Gesundheits- und Sozialberufe, 6.0% in andere private Bereiche, 3.3% in die öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherungssysteme. Von 3.5% ist es nicht bekannt, welche Tätigkeiten sie im Anschluss an die Promotion aufnahmen (Baldauf 1999: 138). Von dem in Vergleich zu Deutschland hohen Anteil von ausländischen Promovierten blieb nach dieser Erhebung etwa jeder sechste in Großbritannien.

## **Defizite, Reformen und Einschätzung**

Nach der Einführung von Ausbildungsprogrammen für Promovierende an den Graduiertenzentren seit Beginn der 1990er Jahre wurden keine weiteren grundlegenden Veränderungen im Bereich der Promotionsphase vorgenommen. Auch die aktuelle Diskussion um Verbesserung dieser Phase setzt an einer Optimierung des Bestehenden an. So wird ein leichterer Übergang in die DoktorandInnenausbildung, die Ausrichtung der Stipendienförderung am Fächerbedarf, die Vermittlung wichtiger Schlüsselqualifikationen insbesondere im Hinblick auf den außerakademischen Arbeitsmarkt, die Verbesserung der Forschungsstrukturen und der Betreuung der Promovierenden, die verstärkte Evaluation der Einrichtungen sowie die Akkreditierung und Transparenz der unterschiedlichen Programme und eine Ausbildung der wissenschaftlichen BetreuerInnen der DoktorandInnen diskutiert (Enders/de Weert 2002: 13; Baldauf 1999: 112).

Großbritannien begann knapp zehn Jahre vor Deutschland mit einer gezielten Ausbildung für Promovierende, die zunehmend standardisiert wird. Die gezielte Vermittlung von Forschungsmethoden und das Aufbrechen der häufig prekären Zweierkonstellation zwischen Doktorvater/-mutter und DoktorandIn sind aus unserer Sicht erstrebenswerte Ziele für die Gestaltung der Promotionsphase in Deutschland. Die zunehmende Trennung zwischen der Betreuung der Dissertation und ihrer Beurteilung, ähnlich wie in Schweden, trägt zu einer objektiveren

Sicht auf die Forschungsarbeit bei und verringert das Abhängigkeitsverhältnis der DoktorandInnen von ihren Doktoreltern. Die Begrenzung des Umfangs der Dissertation ist eine sinnvolle Auflage, die überzogene Ansprüche und Materialanhäufungen verhindern hilft. Diesen Vorteilen des britischen Promotionsystems stehen aber auch Nachteile gegenüber: so ist die überwiegende Finanzierung über Stipendien, die außerdem zumeist nicht den tatsächlich benötigten Zeitraum für die Erstellung einer Dissertation abdecken, ein großes Problem für die Sicherung des Lebensunterhalts der Promovierenden.

## Literatur

- Baldauf, Beate (1999): The PhD and the labour market in the UK in the 1990s, in: Osmo Kivinen, et al. (Hg.): Towards the European Model of Postgraduate Training; Turku (Research Unit for the Sociology of Education); 109-156.
- Bleiklie, Ivar (2002): Research Training – Education and Science Policy between Profession, Discipline and Academic Institution; in: Jürgen Enders und Egbert de Weert (Hg.): Science, Training and Career – Changing Modes of Knowledge Production and Labor Markets. Proceedings of an International Workshop; Enschede (University of Twente: CHEPS); 125-136 (online unter [http://www.utwente.nl/cheps/what's\\_new/latest\\_news/careerconference/endersconference1-German.pdf](http://www.utwente.nl/cheps/what's_new/latest_news/careerconference/endersconference1-German.pdf))
- Centre européen pour l'enseignement supérieur (CEPES) (1998): The Doctorate in the Europe Region; Bukarest; <http://doct.cepes.ro/cgi-bin/doctoratT.plx>, 16.04.2003.
- Enders, Jürgen und Egbert de Weert (2002): Zusammenfassender Bericht über den Workshop; in: Jürgen Enders und Egbert de Weert (Hg.): Science, Training and Career – Changing Modes of Knowledge Production and Labor Markets. Proceedings of an International Workshop; Enschede (University of Twente: CHEPS); 9-17 (online unter [http://www.utwente.nl/cheps/what's\\_new/latest\\_news/careerconference/endersconference1-German.pdf](http://www.utwente.nl/cheps/what's_new/latest_news/careerconference/endersconference1-German.pdf))
- European Commission (1999): Strategies and policies on research training in Europe, edited by Karin Zaunberger and Wolfgang Kerner, EUR 18880EN.
- Eustace, R. (1992): United Kingdom, in: Clark, Burton R. und Neave, Guy R. (Hg.), The Encyclopedia of Higher Education, Vol. 1, Oxford [u. a.]: Pergamon Press, 760-777.
- Fulton, Oliver und Holland, Chris (2001): Profession or Proletariat: Academic Staff in the United Kingdom after Two Decades of Change, in: Enders, Jürgen (Hg.), Academic Staff in Europe Changing Contexts and Conditions, Westport [u. a.]: Greenwood Press, 301-322.
- eu2001.se (2001): A survey of some aspects of doctoral studies in the EU and EEA countries. Compilation of answers to a questionnaire; Stockholm (Swedish Ministry of Education and Science,) (online unter <http://utbildning.regeringen.se/ansvarsomr/universitet/pdf/halmstad.pdf>; 27.5.2003)
- Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung, Drs. 5459/02, Saarbrücken, 15.12.2002.

## Frankreich – Doctorat à l'école

Johannes Moes

### Hochschulsystem und Promotionszahlen

In Frankreich waren im Jahr 1998 1,4 Mio. Studierende an den Universitäten des Landes eingeschrieben (Chevaillier 2001). Die Promotion (frz. *Doctorat*) ist in Frankreich insgesamt ein nicht häufiger, aber doch etablierter Abschluss: im Jahr 1984 wurden laut Paul/Perret (1999: 160) die bis dahin existierenden verschiedenen Typen der Promotion abgeschafft und ein einheitlicher Doktorgrad geschaffen. Dieser ist für die wissenschaftliche Karriere nötig und außerhalb der Wissenschaft immerhin nützlich. Die Zahl der eingeschriebenen Promovierenden hat sich in den letzten Jahren etwas verringert und bewegt sich insgesamt ungefähr bei 60.000 Promovierenden (Paul 2002: 147). Insgesamt hat die Promotion als Abschluss in den letzten zwanzig Jahren in ihrer Bedeutung zugenommen. Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen pro Jahr hatte sich zwischen 1989 und 1997 von 6.000 auf 12.000 verdoppelt. Sie sinkt allerdings seitdem wieder (Paul 2002: 152), insbesondere bei AbsolventInnen ohne französischen Pass, die aus Nord-Afrika kommen (Lemerle 2003: 31). Der Frauenanteil beträgt im Fächerdurchschnitt 40%, mit Abweichungen nach unten (30% in Mathematik, Physik, Informatik) und oben (über 50% in Biologie und den Geisteswissenschaften). Von den AbsolventInnen ist jede/r vierte ohne französischen Pass, von diesen stammen 30% aus dem Maghreb und 15% aus Europa (Voisin-Demery/Poble 2001). Der Frauenanteil ist bei den Promovierenden ohne französischen Pass deutlich geringer als bei den Französischen. Das Durchschnittsalter der Promovierenden mit Abschluss liegt bei 31,5 Jahren. Der Anstieg der AbsolventInnenzahlen war u. a. die Folge von Reformbestrebungen seit 1982 in diesem Bereich, die in den 1990er Jahren vor allem zur Einrichtung der unten näher beschriebenen "écoles doctorales" führten. Dabei ist zu beachten, dass die Dissertation in Frankreich in ein System von aufeinander aufbauenden Studien und Studienabschlüssen eingefasst ist. Die französische Hochschulausbildung wird künftig in drei Zyklen organisiert: Licence (vergleichbar dem Bachelor) und Maîtrise, Mastère sowie Doctorat. Die Promotionsphase wird insofern in Frankreich als Teil der Ausbildungsphase begriffen.

Die durchschnittlich recht jungen AbsolventInnen der Schulen (*baccalauréat*) studieren in Frankreich zunächst zwei Jahre bis zum ersten allgemeinen Universitätsabschluss, hierauf können nach einem Jahr die *Licence* bzw. nach zwei Jahren die *Maîtrise* aufgebaut werden. Auf die *Maîtrise* können drei verschiedene Diplomabschlüsse aufgesetzt werden: zum einen das praxisorientierte, berufsvorbereitende *Diplôme d'études supérieures spécialisées* (DESS), das forschungsvor-

bereitende *Diplôme d'études approfondies* (DEA) und seit 1999 der Mastère recherche, der vornehmlich an Forschungseinrichtungen erworben werden kann. Ersteres gewinnt gegenüber der Forschungsorientierung in den letzten Jahren die Oberhand (laut Paul 2002: 157 planen 75% der *Maîtrise*-AbsolventInnen 2001/2002 einen DESS-Abschluss), was mittelfristig zu Arbeitskräftemangel im FuE-Bereich führen könnte. Ein Parallelsystem zu dem der Universitäten bilden die bedeutenden Elitehochschulen (*grandes écoles*), die größtenteils nach drei Jahren mit dem Ingenieursabschluss beendet werden.

Die dritte Phase bildet in Frankreich das Doctorat, dessen Ausbildung in eigens eingerichteten *écoles doctorales* stattfindet.

### **Zugang, Promotionsstudien und Supervision**

Zugangsvoraussetzung für die Aufnahme als Doktorand an einer Universität ist der Abschluss eines Mastère recherche oder der DEA. Inhaltlich stellt das zum DEA führende Studienjahr eine Vorbereitung auf die eigenständige Forschungsarbeit der Promotion dar, in gewisser Weise wird die Promotionsphase somit zweistufig. In größeren Studiengruppen werden in 120 bis 200 Kursstunden (das würde etwa 4 bis 6 SWS in Deutschland entsprechen) theoretische und methodische Grundlagen der Forschung vermittelt, dazu kommt normalerweise ein Praktikum in einer Forschungsgruppe. Neben Prüfungen in den einzelnen Kursen und einer Beurteilung durch den Leiter der Forschungsgruppe wird am Ende eine Abschlussarbeit angefertigt und eine allgemeine Prüfung vor einer entsprechenden Kommission abgelegt. Das DEA hat anscheinend eine starke Schrankenwirkung in Richtung Promotion: im Durchschnitt vollenden nur knapp 70% der DEA-Studierenden diesen Abschluss (85% in den Natur-, 50% in den Geisteswissenschaften); und von den AbsolventInnen schreiben sich wiederum nur 40% für das Promotionsstudium ein (Paul 2001: 5).

Das DEA-Studium ist nach Fächergrenzen getrennt organisiert, seine Institutionen haben eigene kleinere Budgets für die Forschungsaktivitäten der Studierenden, eine/n eigene/n DirektorIn und entscheiden über die Vergabe der staatlichen Promotionsstipendien. Die Organisationseinheiten, an der die eigentlichen Promotionen angesiedelt sind, sind heute die sogenannten *écoles doctorales*. Diese wurden seit 1992 aufgebaut, im Jahr 2001 waren 318 „Doktorschulen“ akkreditiert, davon wurden viele allerdings erst 2000 gegründet (Voisin-Demery/Poble 2001). Die Hälfte von ihnen fußt auf den DEA Strukturen einzelner Disziplinen, die andere Hälfte dagegen fasst verwandte Fächer zusammen bzw. ist generell auf Ebene einer Universität angesiedelt. Die *écoles doctorales* werden geleitet von einem Beirat, der aus den Direktoren der beteiligten DEA-Studiengänge, VertreterInnen der Forschungseinrichtungen und VertreterInnen der Promovierenden bzw. einer von diesem Beirat für vier Jahre gewählten DirektorIn besteht (zu allem Paul 2002: 144 ff.).

Die Realität und das Ausmaß der Betreuung in den *écoles doctorales* differiert naturgemäß abhängig von den vertretenen Fächern und der Ausgestaltung an den einzelnen Universitäten. Obligatorisch ist für alle Promovierende, dass sie sich an einer Universität eingeschrieben haben und sich jährlich rückmelden. Zu Beginn der Ausbildung muss jeder Promovierende eine Promotionsvereinbarung (*charte des thèses*) unterschreiben. Hierzu wird ein Vertrag zwischen dem Promovierenden, seinem/r wissenschaftlichen BetreuerIn, der DirektorIn der Forschungseinrichtung und der DirektorIn der *école doctoral* geschlossen, in dem die Verantwortlichkeiten der jeweilig beteiligten Personen während der Promotionsphase geregelt werden (<http://www.recherche.gouv.fr/recherche/formation/charte.htm>). Die Betreuung der Promovierenden obliegt einer habilitierten WissenschaftlerIn, der oder die als ProfessorIn oder ForscherIn in einer staatlich an-

erkannten Forschungsgruppe arbeitet. Die Beteiligung an Seminaren und Colloquien wird sehr unterschiedlich gehandhabt. Theoretisch ist das Programm an den *écoles doctorales* dreijährig, die faktische Dauer beträgt aber wie in anderen Ländern auch 3 bis 4 Jahre in den Natur- bzw. 4 bis 5 Jahre in den Geisteswissenschaften (vgl. Paul 2002: 142). Sind Promovierende in einem Bereich beruflich tätig, der nicht mit dem Forschungsfeld in Verbindung steht, so beträgt die Ausbildung an den *écoles doctorales* sechs Jahre. Die Akkreditierung einer *école doctorale* wie auch eines DEA-Studienganges erfolgt nur, wenn eine Verbindung zur Forschung in dem Wissenschaftsgebiet gesichert ist. Neben den sehr unterschiedlich gehandhabten forschungsbegleitenden Studien in den *écoles doctorales* haben ein Teil der DoktorandInnen durch die unten näher erläuterten *monitorats* Gelegenheit zur Qualifikation in der Lehre, dies betrifft aber nur etwa ein Zehntel der Gesamtzahl. Im Rahmen der EU-Harmonisierung wurde in Frankreich die Möglichkeit geschaffen, die Doktorarbeit in Kooperation zweier Universitäten durchzuführen. Bei den sog. *doctoral studies under co-supervision (cotutelle)* können eine französische Universität und eine ausländische Universität beteiligt sein.

### **Finanzierung und Status**

Laut einem Bericht des Ministeriums von 1999 waren im Fächerdurchschnitt über ein Drittel der DoktorandInnen ohne direkte Finanzierung für ihre Promotion, in den Geistes- und Sozialwissenschaften sogar fast zwei Drittel (Paul 2002: 151). Die finanzielle Absicherung der übrigen Promovierenden erfolgt zu einem Teil über "Stipendien" in Form von sozial abgesicherten Arbeitsverträgen (*allocation des recherches*) des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung, deren Höhe (seit Oktober 2003 erhöht auf 1.250 bis 1.600 € brutto, vgl. CJC 2004) über dem in Deutschland verbreiteten Satz bzw. den Nettoeinkünften einer halben BAT IIa Stelle liegt, ihre Dauer beträgt drei Jahre. Laut CEPES 1998 gibt es eine Altersbegrenzung für diese Stipendien auf unter 25 Jahre sowie die EU-Bürgerschaft als Bedingung. Diese Stipendien werden über die *écoles doctorales* vergeben, allerdings legen schon die DEA-Studiengänge unter ihren AbsolventInnen eine Rangfolge für die Stipendienvergabe fest. Wahrscheinlich ist die DEA-Bewertung für viele AbsolventInnen ein (nicht nur materiell) entscheidender Zeitpunkt, sich für eine Dissertation oder einen außeruniversitären Berufseinstieg zu entscheiden. Über Stipendien werden etwa ein Drittel der PromovendInnen finanziert (4.000 Stipendien in 2002 laut Paul 2002 stehen der Zahl von 12.000 abgeschlossenen Promotionen in 1997 gegenüber), hinzu kommen Stipendien von weiteren staatlichen oder regionalen Geldgebern oder Arbeitsverträge an den Forschungseinrichtungen des *centre national de la recherche scientifique (CNRS)*, an denen der Großteil der öffentlich finanzierten Forschung angesiedelt ist. Bei der Stipendienvergabe werden die Natur- und Ingenieurwissenschaften privilegiert (Paul 2002: 151), fast 10% der PromovendInnen in diesen Fächern werden über ein Programm finanziert, das die Finanzierung durch private Firmen mit öffentlichen Geldern fördert (ähnlich dem britischen CASE Programm: *die "conventions industrielles de formation à la recherche en entreprise"* CIFRE). Als Ergänzung zum Stipendium steht einem erweiterten Kreis (7.500 PromovendInnen in 2002 laut Paul 2002: 150) das sogenannte *monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur* zur Verfügung, eine Beschäftigung als Tutor/Tutorin im Grundstudium, die mit einer hochschuldidaktischen Ausbildung kombiniert ist und mit 335 Euro pro Monat vergütet wird. Laut CEPES (1998) beträgt das Lehrdeputat hier ein Drittel der Arbeitszeit. Für fortgeschrittene Promovierende wie auch als Beschäftigungsverhältnis kurz nach der Promotion gibt es die Möglichkeit zur Beschäftigung auf befristeten Stellen, die mit 1.911 Euro pro Monat dotiert sind (Lemerle 2003: 35). Im Jahr 2002 gab es laut Paul (2002: 154) 6000 dieser Stellen als *attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)*, die als nächste Stufe einer

wissenschaftlichen Karriere konzipiert sind. Weitere 20% der PromovendInnen aller Fächer promovieren neben einem andersartigen Beschäftigungsverhältnis, zum Teil sind dies an der Universität beschäftigte LehrerInnen (Paul 2002: 151). Der Status der Promovierenden oszilliert also in Frankreich wie auch in anderen Ländern zwischen der Fortsetzung des Studiums und dem Beginn der eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit und Karriere.

## **Abschluss und Verbleib**

Die abgeschlossene Dissertation wird von zwei externen GutachterInnen (*rapporteurs*) beurteilt, sie unterliegt keiner breiteren Veröffentlichungspflicht. Das Promotionskomitee besteht aus mindestens 3 Personen (inklusive dem/der BetreuerIn), von denen immer ein Drittel aus externen sowie zur Mehrheit aus habilitierten WissenschaftlerInnen bestehen muss. Drei Noten werden vergeben: *honorable*, *très honorable* oder *très honorable avec félicitations* (CEPES 1998). Für die weitere Karriere zur Universitätsprofessur ist in Frankreich weiterhin eine Habilitation (*habilitation à diriger les recherches*) Voraussetzung. Diese wird allerdings nicht mit einer weiteren eigenständigen Arbeit erworben, sondern durch die öffentliche Verteidigung einer Synthese der eigenen Publikationen.

Was den beruflichen Verbleib betrifft, sind die Berufsaussichten der Promovierten nicht schlecht (zu Details vgl. Paul 2001: 12ff.). Die Erwerbslosigkeit liegt Studien von Ende der 1990er Jahre zufolge unter der der AkademikerInnen mit geringerer Qualifizierung bei 5% (Lemerle 2003: 37). Traditionell verbleibt die große Mehrheit der AbsolventInnen an den Universitäten und in den Forschungsinstituten oder anderswo im öffentlichen Dienst, z. B. als LehrerInnen. Drei Jahre nach dem Abschluss waren nach einer Studie von 2001 mehr als 50% der AbsolventInnen im öffentlichen Dienst beschäftigt, in Forschung und (Hochschul-)Lehre 40%. Gegenüber 1997 bedeutet dies freilich einen Rückgang. Nachdem bislang der Großteil von Postdoc-Stellen über die Teilnahme an EU-Projekten finanziert wurde und es bisher keinerlei staatlich finanzierte Postdoc-Positionen an der Universität gab, wurden zum Jahr 2003 erstmalig vom Forschungsministerium etwa 400 Postdoc-Stellen eingerichtet, die jährlich vergeben werden sollen und mit einem Monatsgehalt von 2.150 Euro für 12 bis 18 Monate vergütet werden.

Die Beschäftigung in der privaten Forschung und Entwicklung liegt bei unter 25%, der Anteil der Beschäftigung im privaten Sektor insgesamt nimmt aber seit Jahren zu. Um die Berufsorientierung der PromovendInnen außerhalb von Forschung und Lehre zu verbessern, wurden seit 1994 die "*doctoriales*" eingeführt, eine Form einwöchiger Workshops für AbsolventInnen zur Berufsorientierung. 1998 nahmen an diesen Seminaren ca. 2.000 Promovierte teil, also etwa ein Fünftel der AbsolventInnen insgesamt (Weisbuch et al. o.J.).

## **Defizite, Reformen und Einschätzung**

Die Defizite in der DoktorandInnenphase haben in Frankreich zur Etablierung der *écoles doctorales* geführt, um die Betreuung und Qualifizierung für die Forschung zu verbessern. Tatsächlich ist die Praxis in den *écoles doctorales* aber recht verschieden, manche sind nicht mehr als eine kleine, den existierenden Einrichtungen aufgestülpte Struktur, andere eigene organisatorische Einheiten. Dies mag einer der Gründe dafür gewesen sein, dass neuerdings Promovierende an einer Universität eingeschrieben sein müssen und Promotionsvereinbarungen zwischen allen Beteiligten abgeschlossen werden. Das Maß der Integration in die Forschung differiert allerdings zwischen Fächern, aber auch zwischen Standorten. Es gibt eine Konkurrenz zwischen den *écoles*

*doctorales* als Träger der Doktorandenausbildung auf der einen Seite und den traditionellen Fakultäten mit den DESS-Studiengängen auf der anderen. Die Zahl der DEA-Abschlüsse und auch der Übergänge zur Promotion hat sich verringert, insofern gibt es Überlegungen, DEA und DESS untereinander durchlässiger zu machen bzw. diese Struktur in der jetzigen Form abzuschaffen. Dadurch würde die Promotion in Frankreich ihre praktische Zweistufigkeit verlieren, die auch ein frühes Ausscheren aus der Studienrichtung Promotion mit einem am Arbeitsmarkt etablierten Abschluss erlaubte. Ein erster Schritt in dieser Richtung scheint die Einführung des *master recherche* zu sein. Für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchts, die als zu gering angesehen wurde, wurden die *monitorats* eingeführt, die in die universitäre Lehre und den Arbeitsalltag dort einführen sollen. Sie umfassen auch eine hochschuldidaktische Fortbildung. Der Nachwuchs für Forschung und Lehre scheint aber trotz sinkender DEA und PromovendInnenzahlen gesichert (Paul 2002). Stattdessen wird die Orientierung auf einen Arbeitsmarkt außerhalb des öffentlichen Dienstes wichtiger und z. B. durch die „*doctoriales*“-Seminare unterstützt.

## Literatur

- CEPES, (Centre européen pour l'enseignement supérieur) (1998): The Doctorate in the European Region; Bukarest (online unter <http://doct.cepes.ro/cgi-bin/doctoratT.plx>)
- Chevallier, Thierry (2001): Professional Diversity in a Centralized System: Academic Staff in France; in: Jürgen Enders (Hg.): Academic staff in Europe: changing contexts and conditions; Westport, Conn. (Greenwood Press); 91-113
- CJC, (Confédération des jeunes chercheurs) (2004): QUESTIONNAIRE – France; in: Eurodoc 2004 Conference (online unter <http://www.eurodoc.net/activities/eurodoc2004/questionnaire.php>)
- Lemerle, Paul (2003): The Doctorate in France, In: Paul Lemerle: Doctoral Degrees and qualifications in the contexts of the European Higher Education Area and the European Research and Innovation Area, S. 29-39, CNRS 2003
- Paul, Jean-Jaques (2001): The reforms of post graduate studies in France: a story of a forced marriage. In Postgraduate education in Europe – Past, present and future; Linköping; 17 S. (online unter <http://www.hsv.se/sv/FileServlet/doc/1078/jjpaul.pdf>)
- Paul, Jean-Jaques (2002): Postgraduate training and postdoctoral careers: recent reforms and experiences in France; in: Jürgen Enders und Egbert de Weert (Hg.): Science, Training and Career – Changing Modes of Knowledge Production and Labor Markets. Proceedings of an International Workshop; Enschede (University of Twente: CHEPS); 137-159 (online unter [http://www.utwente.nl/cheps/what's\\_new/latest\\_news/careerconference/enders\\_conference-paul.pdf](http://www.utwente.nl/cheps/what's_new/latest_news/careerconference/enders_conference-paul.pdf))
- Paul, Jean-Jaques und Cathy Perret (1999): PhD graduates in France: training, careers and policy issues; in: Osmo Kivinen, et al. (Hg.): Towards the European Model of Postgraduate Training; Turku (Research Unit for the Sociology of Education); 157-185
- Voisin-Demery, Frédérique und Pierre-Eric Poble (2001): Doctoral Studies in France; (Confédération des Etudiants Chercheurs France) (Eurodoc-Konferenz) (online unter <http://cec.jeunes-chercheurs.org/cec/interventions/2001-eurodoc/doctoral-studies-in-France.html>)
- Weisbuch, Claude, et al. (o.J.): The Doctoriales : a French seminar to prepare for life after the doctorate. (online unter <http://www.doctoriales.com/presentation/doctoriales-en.html>)



## **Spanien – Doctorado mit Überlast bei oftmals prekärer Beschäftigung**

*Antonia Kupfer*

### **Hochschulsystem**

Die derzeitige Struktur des spanisches Hochschulsystems wurde 1983 mit der Einführung des spanischen Universitätsreformgesetzes etabliert. Dieses Gesetz zog grundlegende Veränderungen nach sich. Während die Hochschulen zuvor vom nationalen Wissenschaftsministerium geführt wurden, bekamen nunmehr die 17 autonomen Regionen Mitspracherecht bei hochschulpolitischen Fragen und auch den Hochschulen wurden weitergehende Kompetenzen eingeräumt. Auf diese Weise verteilt sich seit 1983 die Gestaltungsmacht über Hochschulangelegenheiten auf drei Stellen: (1) Die zentrale Regierung ist für allgemeine und das wissenschaftliche Personal betreffende Angelegenheiten sowie für grundlegende Gesetze, die die Organisation von Hochschulen festlegen, verantwortlich. (2) Die regionalen Regierungen finanzieren die öffentlichen Universitäten und betreiben Hochschulplanung ihrer Region. (3) Die Hochschulen entscheiden über ihre interne Organisation, Studiengänge, Personalpolitik für unbefristet angestelltes Personal und die interne Mittelverteilung.

Seit 1983 konnten auch private Hochschulen gegründet werden, von denen in Spanien mittlerweile 20 existieren. Etwa die Hälfte der privaten Hochschulen steht unter der Ägide der katholischen Kirche (Mora 2003).

Universitäten und Forschungsinstitutionen haben das Promotionsrecht und an jeder Universität gibt es eine dafür zuständige Kommission, die zusammen mit dem Institut die konkreten Regelungen festlegten (CEPES 1998). Dabei machen die Institute die Themen- und Prüfungskomiteevorschläge, während die zentrale Kommission darauf achtet, dass allgemeine Regeln eingehalten und persönliche Bevorzugungen oder Benachteiligungen vermieden werden (Mora 2003).

Die Universitäten sind die einzigen Institutionen in Spanien, die DoktorInnentitel verleihen können. Die organisatorische Umsetzung der Promotionsprogramme erfolgt durch die jeweiligen Fakultäten der Universitäten oder durch die den Universitäten angeschlossenen Forschungseinrichtungen (Rivas 2003: 174). Dort werden die drei in Spanien üblichen Studiengänge angeboten: Auf drei Jahre angelegte Studiengänge (short-cycle) eher berufspraktischer Ausrichtung mit den Abschlüssen *Diplomado*, *Ingeniero Técnico* oder *Arquitecto Técnico*. Auf vier bis sechs Jahre

angelegte Studiengänge (long-cycle) mit den Abschlüssen *Licenciado*, *Ingeniero* und *Arquitecto*. Und drittens die Promotionsstudiengänge, die weitere fünf Jahre in Anspruch nehmen.

Allein die erfolgreiche Absolvierung eines long-cycle Studiums oder der Erwerb eines gleichwertigen Grades im Ausland ermöglicht in Spanien den Zugang zu den Promotionsprogrammen. Wer nur einen short-cycle Abschluss hat, muss durch die Absolvierung eines zweijährigen Aufbaustudiengangs (*Licenciaturas de segundo ciclo*) die Zugangsvoraussetzung für die Promotionsprogramme erwerben.<sup>1</sup> Während an den universitären Fakultäten alle Disziplinen außer Technikwissenschaften studiert werden können, bieten die Hochschulen für Technikwissenschaften neben diesen auch Architektur an (Garcia-Garrido 1992: 667).

## Promotionszahlen

In Spanien gibt es 50 öffentliche Universitäten, an denen 1998 41% der Altersgruppe der 18-23-jährigen eingeschrieben war (Mora 2001: 256-257). Der Frauenanteil unter den Studierenden lag 1986 bei der Hälfte und 2001 mit 54% sogar über dem Anteil der Männer (Mora 2001: 257).

Für das akademische Jahr 2001–2002 waren an allen Hochschulen insgesamt 61.310 Promovierende eingeschrieben – 59.270 an den öffentlichen Hochschulen und 2.040 an den 18 privaten. (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2003). Im Jahr 2000 schlossen von den Promovierenden insgesamt 14.412 ihre Promotion ab, darunter 7.072 Frauen und 7.340 Männer, damit betrug der Frauenanteil 49 Prozent (EURODOC 2003: 114) Aus dem Ausland kamen 2001/02 14,8% der immatrikulierten PromovendInnen (EURODOC 117), ihr Anteil ist in den Natur- und Ingenieurwissenschaften mit 2% außerordentlich gering (EURODOC 2004: 131). Zu 60% kommen diese aus Amerika (ohne USA und Kanada) und nur zu 20% aus EU Ländern.

Neben den Universitäten, die den größten Anteil an Forschung in Spanien betreiben, gibt es eine nationale Forschungseinrichtung mit unterschiedlichen Zentren und Institutionen, die an die Universitäten angeschlossen sind. Die Struktur dieser Forschungsinstitutionen, ihre Personalstruktur sowie die Arbeitsbedingungen ähneln denen der Universitäten mit der einzigen Ausnahme, dass an den Forschungsinstitutionen keine Lehre betrieben wird (Mora 2001: 256).

Eine Promotion kann sowohl in Voll- als auch in Teilzeit absolviert werden. Ihre Dauer beträgt in der Regel fünf Jahre, wovon zwei Jahre für den Besuch von Seminaren verwendet werden und drei Jahre zur Erstellung der Dissertation (CEPES 1998).

## Zugang

Die Zulassung bis zum eigentlichen Schreiben der Dissertation gestaltet sich in mehreren Stufen. So müssen KandidatInnen zunächst einen vier- bis sechsjährigen long-cycle Studiengang mit einem *Licenciado*, *Ingeniero* oder *Arquitecto* abgeschlossen haben. Zudem ist eine Einschreibung in das jeweilige Seminarprogramm nötig. Den Universitäten ist es überlassen, eine Aufnahmebegrenzung einzuführen, wenn die Zahl der BewerberInnen die Anzahl der Plätze übersteigt. Abgelehnte BewerberInnen können sich aber für andere Kurse oder Programme bewerben. Es gibt keine Eingangstests. Stattdessen zählen die Abschlussnoten des Studiums sowie Forschungserfahrungen und Publikationen der BewerberInnen (CEPES 1998).

---

1 Das Nebeneinander von short und long-cycle Abschlüssen in Spanien wird in Zukunft verschwinden. Die ersten Änderungen greifen zum akademischen Jahr 2004/2005. Der Reformprozess dürfte sich bis 2010 hinziehen. (Rivas 2003: 174)

## Promotionsstudien

Alle, die sich als Promovierende immatrikulieren konnten, müssen in einer ersten Promotionsphase ein obligatorisches Kursprogramm von mindestens 320 Stunden<sup>2</sup> in zwei Jahren absolvieren. Die Gebühren für das gesamte Kursprogramm betragen ungefähr 400 Euro (Mora 2003). Das Ziel dieser ersten Promotionsphase ist die Spezialisierung der Promovierenden auf ein bestimmtes Themenfeld und das Erlernen und Anwenden der relevanten Forschungsmethoden. Die erste Phase untergliedert sich in eine *teaching period*, in der in Seminaren Fach- und Methodenwissen vermittelt wird und in eine *research training period*, in der die Promovierenden ein vorgegebenes Forschungsprojekt unter Aufsicht von TutorInnen bearbeiten. (Rivas 2003: 176)

Das erfolgreiche Absolvieren dieser ersten Phase führt zur Verleihung des *Diploma de Estudios Avanzados* (DEA) und ist Voraussetzung für den Eintritt in die zweite Phase der Promotion, die des Schreibens der Doktorarbeit. Sie ist in Spanien mit zwei bis drei Jahren angesetzt.

Die Fakultäten können auch obligatorische Kursprogramme aus anderen Universitäten, öffentlichen oder privaten Forschungsinstitutionen, oder im Ausland erworbene Leistungsnachweise anerkennen. In jeder Universität wird eine Kommission eingesetzt, die jährlich das Kursprogramm zusammenstellt. Diese Kommission bestimmt auch die Anzahl der Plätze und credits pro Kurs. Da es kein zentrales Evaluationsgremium gibt, das Aufsicht über die Qualitätsstandards ausübt, liegt die Verantwortung für die Qualität der Kurse bei dem akademischen Personal der jeweiligen Fakultäten. Dieses Kursprogramm wird von den Promovierenden mit einer wissenschaftlichen Abhandlung (*disertación*) abgeschlossen, die von einem Komitee aus drei promovierten WissenschaftlerInnen angenommen werden muss. Es gibt keine Festlegungen hinsichtlich des Volumens der wissenschaftlichen Abhandlung, sie variiert nach Fach, beträgt aber generell zwischen 200 und 1000 Seiten, wobei die Tendenz dahingeht, kürzere wissenschaftliche Abhandlungen zu etablieren (Mora 2003). Im Anschluss daran beginnen die DoktorandInnen mit ihrer Dissertation, die zum Doktorat führt (Mora 2001: 271).

## Supervision

DoktorandInnen erhalten je eine Doktormutter oder einen Doktorvater. Diese müssen in der Regel promoviert, an der Hochschule beschäftigt und in dem jeweiligen Forschungsgebiet ausgewiesen sein. Wenn WissenschaftlerInnen von außerhalb der Universitäten die Betreuung einer Doktorarbeit übernehmen, so müssen sie zur nationalen Forschungseinrichtung gehören. DoktorandInnen können auch Unterstützung von anderem akademischen Personal, auch außerhalb Spaniens, erhalten. Diese Zusammenarbeit wird durch universitäre Kooperationsregelungen zur Erlangung von Doktorgraden festgelegt (CEPES 1998).

## Finanzierung und Status

DoktorandInnen in Spanien beziehen ihren Unterhalt aus unterschiedlichen Quellen: begonnen bei Universitäten über öffentliche und private Institutionen bis hin zu Unternehmen. Eine zunehmende Anzahl von DoktorandInnen sind StipendiatInnen, die von den ProfessorInnen zudem als Hilfspersonal für Forschungsprojekte rekrutiert werden. Sie erhalten ihre Stipendien in Höhe von ungefähr 8.000 Euro jährlich aus staatlichen Mitteln, die für das Forschungsprojekt

---

<sup>2</sup> Es müssen 32 credits erbracht werden, wobei für ein credit 10 Stunden gerechnet werden.

akquiriert wurden und sind keine Mitglieder des akademischen Personals an Hochschulen (Mora 2001: 261, 271). Sie sind daher – mit Ausnahme der Krankenversicherung – auch nicht sozialversichert und genießen keinen Mutterschutz (Eurodoc 2003).

Wie in anderen europäischen Ländern gibt es auch in Spanien im Vergleich zu der Zahl der Promovierenden viel zuwenig Stipendien und Stellen als wissenschaftliche Hilfskräfte. Daher arbeiten viele Promovierende außerhalb der Universitäten oder erhalten Unterhalt von ihren Eltern. Die StipendiatInnen arbeiten im Forschungsteam, bereiten ihre Dissertation vor, helfen in den Laboren und bei praktischen Übungen, haben aber keine Lehrverpflichtungen. Von diesem Status als StipendiatIn aus streben viele DoktorandInnen eine befristete Assistenzprofessur oder einen Lehrauftrag an. Die Assistenzprofessur ist der attraktivste Weg, um eine akademische Karriere zu beginnen. 1998 gab es 4648 Assistenzprofessuren, was immerhin 6% des akademischen Personals ausmachte (Mora 2001: 263). AssistenzprofessorInnen haben eine geringe Lehrverpflichtung und verbringen die meiste Arbeitszeit mit ihrem Forschungs- bzw. Dissertationsprojekt. Wenn die AssistenzprofessorInnen promoviert sind und ein Jahr an einer anderen Hochschule gearbeitet haben, können sie dauerhaft als ProfessorIn beschäftigt werden. Die Stellenkategorie der Lehrbeauftragten wurde 1983 eingeführt, um außeruniversitäre ExpertInnen zur Lehre an den Universitäten zu rekrutieren. Eine abgeschlossene Promotion ist keine Voraussetzung für Lehraufträge und die meisten dieser Stellen sind für Teilzeit vorgesehen. Ihre Bezahlung ist relativ gering. 1998 gab es 28.980 Lehrbeauftragte, das waren 37,2% des gesamten akademischen Personals (Mora 2001: 263).

## **Abschluss**

Nach Beendigung der Dissertation muss diese vor einer Kommission aus fünf promovierten WissenschaftlerInnen aus dem entsprechenden oder einem verwandten Forschungsgebiet verteidigt werden. Mindestens drei der Kommissionsmitglieder müssen ProfessorInnen an spanischen Universitäten sein (CEPES 1998). Mindestens zwei Mitglieder müssen aus anderen Universitäten kommen (Mora 2001: 271). Die Mitglieder werden offiziell von den Instituten vorgeschlagen und von der zentralen Kommission ernannt; aber meistens einigen sich Doktoreltern und Promovierende informell auf die Mitglieder der Prüfungskommission (Mora 2003). Die Verteidigung ist eine öffentliche Veranstaltung, die im Voraus universitätsintern angekündigt wird. Die offiziellen Frageberechtigten müssen entweder Mitglieder der Kommission sein oder ProfessorInnen, die promoviert sind. Die Kommission entscheidet, ob die Dissertation angenommen wird oder nicht. Im Fall der Annahme wird sie bewertet. Die Noten reichen von „bestanden“ über „befriedigend“, „vorzüglich“ bis zu „vorzüglich cum laude“, wobei die letztgenannte Note am häufigsten vergeben wird (Mora 2003). Die Urkunde muss den vorangegangenen akademischen Abschluss der/des Promovierten, die Inhalte des Seminarprogramms und die verantwortliche Fakultät sowie die Zusammensetzung der Kommission benennen. Wer durchfällt, kann an eine andere Universität, die die gesammelten credits anerkennt, wechseln. Kopien der Dissertation müssen sowohl im zentralen Universitätssekretariat, im Institut und der Bibliothek sowie in der nationalen Datenbank verbleiben. Die Titel der Dissertationen werden von den Universitäten in nationalen wissenschaftlichen Publikationen veröffentlicht (CEPES 1998).

Die Anerkennung von Dokortiteln aus dem Ausland wird von der königlichen Verordnung 86 aus dem Jahr 1987 geregelt. Dieses Gesetz sieht vor, dass ausländische Doktorgrade den spanischen gleichgestellt werden können, wenn die dem Doktorgrad vorausgegangenen Studienabschlüsse in Spanien anerkannt werden und die ausländische Dissertation mit einer in spanisch abgefasst erklärenden Zusammenfassung ausgehändigt wird (CEPES 1998).

## Verbleib

Während früher die meisten Promovierten an den Universitäten blieben, gehen heutzutage mehr und mehr ihrer Arbeit außerhalb der Universität nach, die sie schon während der Promotion ausübten. Der Dokortitel hat außerhalb der Universität keine Bedeutung und Sichtbarkeit, der Titel wird nur im universitären Gebrauch genannt und Unternehmen zahlen Promovierten keine höheren Gehälter als Nicht-Promovierten (Mora 2003).

## Defizite, Reformen und Einschätzung

Die größten Defizite der Promotionsphase in Spanien liegen in der mangelhaften sozialen und arbeitsrechtlichen Absicherung der DoktorandInnen. So werden die einzigen Stellen, auf denen DoktorandInnen diese Sicherheiten erhalten, die befristet angestellten Assistenzprofessuren, in erheblichem Maß abgebaut. Die AssistenzprofessorInnen haben ein geringes Lehrdeputat, weil sie hauptsächlich für Forschung eingestellt werden. Aus diesem Grund bauen die Universitäten diese Stellenkategorie ab, so dass sie in einigen Universitäten schon gar nicht mehr existieren (Mora 2001: 261). Die Stellen der Lehrbeauftragten werden aufgrund der Stellenknappheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs zunehmend mit DoktorandInnen und Promovierten fehlbesetzt, denn die Lehraufträge waren ursprünglich für PraktikerInnen konzipiert, die mit einem geringen Gehalt in Teilzeit praktische Lehrelemente in die Universitäten einbringen sollten. Die steigende Zahl der Studierenden wird so mit kostengünstigem Personal unterrichtet (Mora 2001: 262). Im April 2000 haben sich hauptsächlich PromotionsstipendiatInnen in einem Verband für NachwuchswissenschaftlerInnen zusammengeschlossen, um für verbesserte Arbeitsbedingungen und die soziale Sicherung ihrer Beschäftigung einzutreten (Federación de jóvenes investigadores 2003). Zur Zeit wird von der Regierung das Universitätsreformgesetz von 1983 novelliert. Dabei sollen vor allem zwei Dinge verbessert werden: zum einen soll die Zusammensetzung der Auswahlkomitees für die ProfessorInnen verändert werden und zum zweiten soll eine neue Personalstruktur mit unbefristeten, aber nicht verbeamteten Stellen eingeführt werden (Mora 2001: 274).

Die Einführung einer hohen Anzahl an unbefristeten Stellen für WissenschaftlerInnen ohne Verbeamtung scheint insbesondere vor dem Hintergrund der äußerst mangelhaften sozialen Sicherung der Promovierenden begrüßenswert. Bei einer Reform der Personalstruktur sollten auch die Lehraufträge wieder an die ursprüngliche Zielgruppe vergeben werden. Aus deutscher Sicht ist die in Spanien zweigeteilte Promotionsphase in eine ausgesprochen ausgedehnte Qualifizierungs- und eine anschließende Forschungsphase unbekannt.

## Literatur

- Centre européen pour l'enseignement supérieur (CEPES) (1998): *The Doctorate in the Europe Region*; Bukarest; <http://doct.cepes.ro/cgi-bin/doctoratT.plx>, 16.04.2003.
- EURODOC (Hg.) (2003): *EURODOC Questionnaire*; (Utrecht); [http://www.eurodoc.net/docs/eurodoc03book\\_country.pdf](http://www.eurodoc.net/docs/eurodoc03book_country.pdf)
- EURODOC (Hg.) (2004): *EURODOC Questionnaire*; (Athen) <http://www.eurodoc.net/activities/eurodoc2004/questionnaires/eurodoc2004countriesreport.pdf>
- Federación de Jóvenes investigadores (2003): <http://www.precarios.org/resumen.html>, 16.04.03.
- García-Garrido, J. L. (1992) Spain, in: Clark, Burton R. and Neave, Guy R. (ed.), *The Encyclopedia of higher education*, Oxford [u. a.] Pergamon Press: 663-676.
- Horcajada Benito, Inmaculada (2003): *Graduados de tercer ciclo por sexo y universidad 2000*, mail vom 05.05.2003
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2003: <http://www.mec.es/consejo/estadis/avan0102/212.html>, 30.04.2003

Mora, José-Gines (2001): Adapting to Change: The Academic Profession in Spain, in: Enders, Jürgen (Hg.), *Academic Staff in Europe Changing Contexts and Conditions*, Westport u. a., Greenwood Press: 255-275.

Mora, José-Gines (2003): schriftliche Antworten auf meinen Fragekatalog, 26. April 2003.

Rivas, Carmen Ruiz (2003): *Doctoral Degrees in Spain*; Beitrag zum International Seminar on Doctoral Degrees and Qualifications; Bukarest (UNESCO-CEPES); Manuskript

## **Österreich – Vom Dr. zu Dr. plus PhD?**

*Johannes Moes*

### **Hochschulsystem**

Von der Größenordnung haben wir es im Bereich der (Post-)Graduiertenausbildung bei Österreich mit einem z. B. mit Schweden vergleichbaren Land zu tun: an den zwölf Universitäten und sechs Universitäten der Künste waren im Wintersemester 2001 knapp 200.000 Studierende (darunter 15.000 im Doktoratsstudium) immatrikuliert. Dies ist eine gegenüber dem Vorjahr um ein Fünftel verringerte Zahl, was auf die Einführung von Studiengebühren für alle Studierende (auch in der Promotion) zurückzuführen ist. Allerdings unterscheidet sich das österreichische Doktorat in Geschichte und Status quo deutlich von der Situation in Schweden. Das Doktorat war (wie auch früher in Deutschland) in den Geistes- und Sozialwissenschaften lange der etablierte erste universitäre Abschluss. Seit Mitte der 1960er Jahre wurden nach und nach Diplomstudiengänge bzw. Magister-Abschlüsse eingeführt (vgl. Schratz 1994, für einen aktuellen Überblick auch Hummer 2004), so dass das Doktorat aktuell bis auf den Bereich der Medizin den zweiten Hochschulabschluss darstellt. Zu viel Unruhe an den Universitäten haben in den letzten Jahren Hochschulreformen der konservativ-rechtspopulistischen Koalition geführt, zuletzt das Universitätsgesetz von 2002. Abgesehen von der Einführung der Studiengebühren (in einer im Gesetz fixierten Höhe von 363,36 Euro pro Semester) erhalten die Universitäten eine an Unternehmensführung orientierte entstaatlichte Management- und Budgetierungsstruktur und ein entstaatlichtes Dienstrecht. Darüber hinaus wurde die Struktur der Studienabschlüsse internationalisiert. Im Jahr 2002 wurden zu diesem Zweck Bakkalaureatsstudien eingeführt, die innerhalb von drei Jahren (180 ECTS) zu einem BA-Abschluss führen sollen. An die Bakkalaureatsstudiengänge soll sich nach ein bis zwei Jahren (bzw. 120 ECTS) der MA-Abschluss anschließen. Da im Fach Medizin das Doktorat immer noch der erste Studienabschluss ist, bleiben im Folgenden die Doktorate in Medizin grundsätzlich unberücksichtigt (CEPES 1998).

### **Promotionszahlen**

Generell hat Österreich eine im OECD-Vergleich mit 8% der Erwerbsbevölkerung gegenüber 16% OECD-Durchschnitt unterdurchschnittliche AkademikerInnenquote. Die Erhöhung dieser

Quote ist daher auch ein Ziel der Hochschulpolitik. Die AkademikerInnenquote in Österreich gleicht der in Deutschland und in der Schweiz, die eine vergleichbare Studiendauer für einen ersten Hochschulabschluss haben. Bei der Promotionsquote pro Altersjahrgang liegt Österreich mit 1,4% allerdings hinter der Schweiz (2,6%), Schweden (2,4%), Deutschland (1,8%) und Finnland (1,7%). Der OECD-Durchschnitt liegt bei 1,0% (vgl. <http://www.oecd.org/xls/M000-22000/M00022103.xls>). Der Anteil der Zweitabschlüsse (in Österreich sind dies hauptsächlich die Doktorate und nur wenige andere weiterführende Studien) an der Gesamtzahl der Hochschulabschlüsse betrug 2000/01 knapp 12%, diese Zahl variiert aber in den einzelnen Fächern beträchtlich, in den naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen ist die Promotionsintensität allgemein ausgeprägter als in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern (BMBWK 2002a: 157).

In absoluten Zahlen dargestellt waren im Wintersemester 2001 insgesamt 15.203 In- und AusländerInnen im Doktoratsstudium (ohne Medizin) eingeschrieben, bei dieser Zahl hat es durch die Einführung der Studiengebühren einen noch stärkeren Rückgang der Einschreibungen als allgemein gegeben (inländische Doktoratsstudierende von 21.434 in 2000 auf 12.558 in 2001 laut BMBWK 2002b: 192). Da es DoktorandInnen möglich ist, sich nur für solche Semester einzuschreiben, in denen sie ihr Seminarpensum erledigen, exmatrikulieren sich viele, um die Semesterbeiträge zu sparen. Daher erlauben die Immatrikulationszahlen nun keinen Rückschluss mehr auf die tatsächliche Zahl der Promovierenden. Aussagekräftiger ist demnach die Zahl der Zweitabschlüsse, die 1.864 im Studienjahr 2000/01 betrug, wobei ungefähr die Hälfte auf die naturwissenschaftlich-technischen sowie je ein Viertel auf die geistes- bzw. sozialwissenschaftlichen Fächer entfiel. Von den die Promotion vergebenden Universitäten fällt besonders der Anteil der Universität Wien ins Gewicht, die ein Viertel aller Zweitabschlüsse verleiht (BMBWK 2002b: 257). Bei den inländischen AbsolventInnen ist die Zahl der Zweitabschlüsse in den letzten Jahren gesunken (BMBWK 2002b: 258 und 263).

Wie auch in anderen Ländern hat sich der Frauenanteil an den ersten Studienabschlüssen in den letzten Jahrzehnten sehr gesteigert und beträgt heute knapp über die Hälfte (52%). Die Anteile variieren aber stark im Fächervergleich und nehmen mit höherer Qualifizierung deutlich ab: im Wintersemester 2001 waren nur 43% der eingeschriebenen DoktorandInnen Frauen, ihr Anteil an den Zweitabschlüssen 2000/01 betrug nur 38% (mit einer Bandbreite zwischen 2% in Elektrotechnik und 70% in philologisch-kulturkundlichen Studien, vgl. BMBWK 2002b, S. 258 u. 192, siehe auch Wroblewski/Unger 2003: 479).

Der Anteil von nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen an der Gesamtzahl der Doktoratsstudien betrug im WS 2001 17% der Eingeschriebenen, 15% der Neuimmatrikulationen und 19% der Zweitabschlüsse. Leider fand sich keine Aufschlüsselung, wie hoch hier der wohl beträchtliche Anteil der italienischen SüdtirolerInnen (besonders an der Universität Innsbruck) oder der deutschen StaatsbürgerInnen ist.

Die offizielle Dauer eines Doktorates beträgt zwei bis vier Semester, für AbsolventInnen der Fachhochschulen aufgrund eines erweiterten Pflichtseminarprogramms bis zu sechs Semester. Die reale Dauer liegt auch für UniversitätsabsolventInnen eher bei sechs Semestern oder mehr<sup>1</sup>. Im Universitätsgesetz von 2002 § 54 (4) (<http://www.unigesetz.at>) wird neben dem klassische Doktorat die Möglichkeit zum Erwerb eines PhD-Abschlusses mit einer geplanten Dauer von vier Jahren eröffnet. Darauf werde ich unten näher eingehen.

---

1 Telefonische Auskunft der TU Wien und Uni Linz, leider liessen sich keine statistischen Daten zur durchschnittlichen Dauer finden.



## **Zugang, Promotionsstudien und Supervision**

Die Zulassung zum Doktorat ist kaum eingeschränkt, da alle BewerberInnen zugelassen werden, die einen österreichischen Diplom- oder MagistRa-Abschluss in einem entsprechenden Fach oder ein Äquivalent vorlegen können. Bei BewerberInnen mit unzureichenden Deutschkenntnissen können Spracherwerbskurse zur Auflage gemacht werden. Ein Ortswechsel zum Doktoratsstudium scheint eher eine Ausnahme zu sein, denn meist wird das Studium am Ort des Erstabschlusses mit neuem Studienabschlussziel fortgesetzt, was auf eine geringe Mobilität der österreichischen DoktorandInnen schließen lässt. In der Studierenden-Sozialerhebung 2002 gaben die befragten DoktorandInnen (die also ihr Doktorat noch nicht abgeschlossen hatten) durchschnittlich ihr Alter mit 31,4 Jahren an (Frauen: 29,5 Jahre; Männer: 32,8 Jahre; vgl. Wroblewski/Unger 2003: 479). Betreut wird die Arbeit in den meisten Fällen von einer/m habilitierten UniversitätslehrerIn des Faches, in Ausnahmen kann die Betreuung auch durch externe BetreuerInnen mit einer gleichwertigen Qualifikation übernommen werden. Für die BetreuerInnen gibt es bislang weder spezielle Anreize für eine eingehendere Betreuung, noch Sanktionsmöglichkeiten, wenn man geringfügige Zuschläge auf das Gehalt wie die sogenannten Kollegiengehälter für Lehrleistung oder Honorare für Anfertigung von Gutachten außer Acht lässt. Die Betreuung findet sich nirgends schriftlich genauer definiert.

In Österreich gibt es für das Doktoratsstudium ein geringes, aber verpflichtendes Seminarprogramm, welches sich im Umfang zwischen vier (Dr. ius Uni Wien) und dreißig (Dr. rer. soc. oec. Uni Wien), meist aber bei etwa 12 Semesterwochenstunden bewegt. Zum kleinen Teil sind dies DoktorandInnenkolloquien, teilweise wahlfreie Seminare in verschiedenen mit der Dissertation im Zusammenhang stehenden Fächern. Zum nicht geringen Teil handelt es sich auch um einen Pflichtkanon, der entweder mit Prüfungen im Seminar oder (Teil-) Rigorosen in Bezug auf das weitere Fach abgeschlossen wird. Die Noten fließen meist in die Endnote mit ein.

## **Abschluss**

Die Dissertation wird von der BetreuerIn und einer/m zweiten GutachterIn beurteilt, die meist beide aus dem heimischen Fachbereich stammen. Die Arbeit wird im Notenspektrum von 1 (sehr gut) bis 5 (nicht bestanden) bzw. in Ausnahmefällen „mit Auszeichnung“ bewertet. Zumeist bewegen sich die Noten zwischen eins und zwei. Es gibt keinen Veröffentlichungszwang für die Dissertation, sondern nur die Ablieferung von zwei Pflichtexemplaren. Da die Dissertation oft auch nicht verteidigt wird, sondern statt dessen meist ein Rigorosum, also eine allgemeine Prüfung im Fach und in den Nebenfächern abgehalten wird, wird die Qualitätssicherung in diesem Bereich teilweise als ungenügend eingeschätzt<sup>2</sup>.

## **Finanzierung, Status und Mitbestimmung**

Zur Finanzierung bzw. sozialen Sicherung der DoktorandInnen fanden sich kaum verlässliche Angaben. Der Anteil der DoktorandInnen, der sich über Stipendien oder Studienbeihilfen finanziert, scheint recht gering zu sein und bei jeweils fünf Prozent zu liegen (Wroblewski/Unger 2003: 478). Im Vergleich mit den Beschäftigungsverhältnissen sind die Stipendien allerdings zahlenmäßig wenig relevant, da die DoktorandInnen weit häufiger erwerbstätig sind. Laut der „Stu-

---

<sup>2</sup> Vgl. vorige Anmerkung.

dierenden Sozialerhebung 2002<sup>43</sup> sind insgesamt etwa 80% der DoktorandInnen (49% der Erststudierenden) das ganze Jahr hindurch erwerbstätig, nämlich 33% in Teilzeit und 47% sogar in Vollzeit (>35 h/Woche, gegen 11% der Erststudierenden). Von den Doktoratsstudierenden sind 72% als Angestellte, ArbeiterInnen oder öffentlich Bedienstete beschäftigt. Immerhin ein Fünftel gibt an, für die Erstellung der Dissertation bezahlt zu werden (vgl. Wroblewski/Unger 2003: 472ff.). Dies Fünftel, so ist anzunehmen, wird jedoch in den wenigsten Fällen eine volle Stelle zur Erstellung der Dissertation bezahlt bekommen, sich also eher aus den 33% Teilzeitbeschäftigten rekrutieren. Dies würde dann allerdings (bei allen Vorbehalten bezüglich der Aussagekraft der Erhebung in Bezug auf DoktorandInnen) heißen, dass etwa die Hälfte der DoktorandInnen ihre Dissertation neben einer mehr oder weniger umfangreichen Erwerbstätigkeit erstellen. Damit erscheint auch fraglich, dass die meisten DoktorandInnen die Promotion in der offiziell vorgesehenen Zeit abschließen können, Angaben zur Durchschnittsdauer ließen sich, wie gesagt, nicht finden. In Österreich gibt es offiziell keine Möglichkeit zum „Teilzeitstudium“. Deswegen sind die Doktoratsstudierenden kontrafaktisch offiziell Studierende, mit einigen Nachteilen der sozialen Absicherung ihrer Erwerbsarbeit, was z. B. ihre Arbeitslosenversicherung angeht. Veranstaltungen für Promovierende werden bewusst auf die Abendstunden gelegt (vgl. Pechar/Thomas 2003). Insgesamt unterscheidet sich die Situation der DoktorandInnen deutlich von der der Studierenden im Erststudium – daher können sie in Österreich in der Frage „Studium oder Beruf“ bezogen auf ihren Habitus mehr in letzterer Richtung verortet werden.

Bisher war die typische Beschäftigungsform von DoktorandInnen an der Universität die halbe (teilweise 2/3) Assistenz-Planstelle oder die Beschäftigung in Drittmittelprojekten. Die Forschung mit öffentlichen Mitteln ist in Österreich mit wenigen Ausnahmen an den Hochschulen angesiedelt, es gibt wenig staatliche außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Die zukünftigen Beschäftigungsverhältnisse an den Universitäten sind durch die Dienstrechtsreform und das Universitätsgesetz von 2002 privatisiert, die konkreten Auswirkungen für DissertandInnen (künftig wohl: WissenschaftlerInnen in Ausbildung) unklar, Tarife und Arbeitsbedingungen könnten nun gänzlich neu definiert werden.

Spezifische Angaben zur Mitbestimmung und Selbstorganisation der österreichischen DoktorandInnen lassen sich nicht machen. Als Doktoratsstudierende sind sie durch die StudierendenvertreterInnen in den akademischen Gremien vertreten. Wenn sie Beschäftigte der Universitäten sind, so sind sie über Betriebsratstrukturen bzw. auch wieder über ihre Gruppe in den akademischen Gremien vertreten. Eine spezifische Selbstorganisation als DoktorandInnen ist nicht zu erkennen.

## **Defizite, Reformen und Einschätzungen**

Was ist abschließend am österreichischen Modell hervorzuheben? Das österreichische Doktorat scheint im Durchschnitt in Dauer und Anforderung mit dem deutschen vergleichbar oder etwas darunter zu liegen. Das Seminarprogramm und die Prüfungen, sofern sie als Rigorosum tatsächlich praktiziert werden, verringern die Bedeutung der Dissertation. Zusammen mit der fehlenden Veröffentlichungspflicht, der traditionell geringen Neigung, für die Promotion die Universität zu wechseln und der geringen Einbeziehung externer Begutachtungen ergibt sich ein gewisses Problem bei der Qualitätssicherung. Mitte der 1990er Jahre gab es Versuche seitens des „Fonds zur Förderung wissenschaftlicher Forschung“ (FWF), nach dem deutschen Vorbild Graduiertenkollegs einzurichten – sie wurden aber aus Geldmangel nicht breit angelegt und die wenigen Pilot-

---

3 Die Studie ist im Bereich Doktorat nicht unbedingt verlässlich, erfasst wurden nach meiner Rechnung die Antworten von ca. 200 DoktorandInnen.

versuche wieder aufgegeben (genauer bei Hummer 2004: 27). Vor dem Hintergrund des Ziels, die Studierendenzahlen allgemein zu steigern, wird sich dazu die Frage stellen, wie sehr die Doktoratsstudien strukturell vom Erststudium abgehoben werden sollen. Ob dies durch ein Parallelangebot eines PhD-Abschlusses behoben werden kann, wird sich zeigen. Die Universitäten sollen laut Auskunft des Ministeriums<sup>4</sup> selbst entscheiden können, ob sie den Doktor-, den PhD-, oder auch beide Abschlüsse gleichzeitig anbieten. Gesetzestext und Kommentar lauten im Wortlaut:

„§ 54 (4): Der Arbeitsaufwand für Doktoratsstudien hat mindestens 120 ECTS-Anrechnungspunkte zu betragen. Beträgt der Arbeitsaufwand mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkte, so darf das Studium als „Doctor of Philosophy“-Doktoratsstudium bezeichnet und der akademische Grad „Doctor of Philosophy“, abgekürzt „PhD“, verliehen werden.“ ([http://www.unigesetz.at/html/cont\\_gesetzestext.asp?ID=19445](http://www.unigesetz.at/html/cont_gesetzestext.asp?ID=19445)). Und der Kommentar: „Für ein derartiges Doktoratsstudium ist davon auszugehen, dass im Sinne einer internationalen Vergleichbarkeit wenigstens 120 ECTS-Anrechnungspunkte für ein intensives Präsenzstudium aufgewendet werden und 120 ECTS-Anrechnungspunkte für angeleitete Forschungsarbeit vorgesehen sind. Eine Gutachterin oder ein Gutachter hat jedenfalls universitätsfremd zu sein, und es hat eine „defensio dissertationis“ im Rahmen einer kommissionellen Prüfung stattzufinden.“ ([http://www.unigesetz.at/html/cont\\_erlaeterungen.asp?ID=19445](http://www.unigesetz.at/html/cont_erlaeterungen.asp?ID=19445))

## Literatur

- BMBWK (2002a): Hochschulbericht 2002; Band 1; Wien (Österreichisches Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur) (online unter [http://www.bmbwk.gv.at/medien/8330\\_hb\\_2002\\_bd1.pdf](http://www.bmbwk.gv.at/medien/8330_hb_2002_bd1.pdf))
- BMBWK (2002b): Hochschulbericht 2002; Band 2; Wien (Österreichisches Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur) (online unter [http://www.bmbwk.gv.at/medien/8331\\_hb\\_2002\\_bd2.pdf](http://www.bmbwk.gv.at/medien/8331_hb_2002_bd2.pdf))
- CEPES, (Centre européen pour l'enseignement supérieur) (1998): The Doctorate in the European Region; Bukarest (online unter <http://doct.cepes.ro/cgi-bin/doctoratT.plx>)
- Hummer, Waldemar (2003): Der tertiäre Sektor im „Europäischen Hochschul- und Forschungsraum“; in: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik 2 [http://www.nt.tuwien.ac.at/nthft/temp/oefg/text/veranstaltungen/doktoratsstudien/Beitrag\\_Hummer.pdf](http://www.nt.tuwien.ac.at/nthft/temp/oefg/text/veranstaltungen/doktoratsstudien/Beitrag_Hummer.pdf))
- Pechar, Hans und Jan Thomas (2003): Doctoral Degrees in Austria; Beitrag zum International Seminar on Doctoral Degrees and Qualifications; Bukarest (UNESCO-CEPES); Manuskript
- Schratz, Michael (1994): Das Doktoratsstudium in Österreich: Der vernachlässigte „dritte Studienabschnitt“; in: Zeitschrift für Hochschuldidaktik (18) 2; 207-219
- Wroblewski, Angela und Martin Unger (2003): Studierenden Sozialerhebung 2002; Wien (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur) (online unter [http://www.bmbwk.gv.at/medien/9079\\_sozialbericht\\_2002.pdf](http://www.bmbwk.gv.at/medien/9079_sozialbericht_2002.pdf))

---

4 mdl. Mitteilung Dr. Naumeister, BMBWK.

## Belgien – Doctor in Flandern\*

Ansgar Warner

### Hochschulsystem

Seit der Verfassungsreform von 1989 ist Belgien ein föderaler Staat. Die Verantwortung für das flämische Bildungswesen wurde in diesem Rahmen von der nationalen Ebene auf die Ebene der flämischen Regierung übertragen. Das flämische Hochschulwesen umfasst acht Universitäten (*Universiteiten*) und 29 Hochschulen (*Hogescholen*). Während 1998 etwa 100.000 Studenten und Studentinnen an Hochschulen studierten, waren es an den Universitäten lediglich 58.000 (Boezerooy/Kaiser 2001). Die Angebote von ‚Universitäten‘ und ‚Hochschulen‘ überschneiden sich auf vielen Gebieten, Promotionsrecht besitzen allerdings nur die Universitäten. Alle Universitäten, ob privat oder öffentlich, haben einen staatlich anerkannten rechtlichen Status und erhalten öffentliche Mittel je nach ihren Aufgaben und der Zahl der Studierenden (ob in diese Zahl auch die Promovierenden integriert sind, ist nicht deutlich). Die Hochschulen verwalten sich selbst, die flämische Regierung bestimmt allerdings die Lehrgebiete, Abschlüsse und die Maßnahmen zur Qualitätssicherung (Verhoeven/De Wit 2000: Kap. 6.2).

Die Ausbildung an Universitäten und Hochschulen, die Promotionsphase eingeschlossen, wird in Flandern durch das Universitätsgesetz vom 12. Juni 1991 reguliert. Dieses unterteilt die Ausbildung in akademische Studien, Postgraduierten-, Promotions- und Postdoc-Studien, formuliert allgemeine Prinzipien des Promotionsstudiums und definiert die Promotionsprogramme inhaltlich als Vorbereitung auf die Dissertation (CEPES 1998: Kap. 2.1). Der mit der Etablierung der Promotionsprogramme beabsichtigte Wechsel vom Einzelbetreuungsmodell Doktorvater-PromovendIn zu einem stärker strukturierten Curriculum ist nach Huisman und Bartels (2000) eine Konsequenz aus der internationalen Entwicklung in Richtung *Graduate Schools*. Die meisten flämischen Universitäten befinden sich jedoch noch in der Übergangsphase vom alten zum neuen Modell; im französischen Teil Belgiens wird mit ähnlichen Strukturveränderungen gerade erst begonnen (EURODOC 2004: 5). Mit vollwertigen *Graduate Schools*, wie sie in anderen Ländern existieren, ist das flämische Modell (noch) nicht vergleichbar (Huisman/Bartels 2000: Kap. 6.5). Über die Auswirkungen der neuen Promotionsstruktur auf die Zahl der Promovierenden lassen sich noch keine verlässlichen Angaben machen. Die Abschlusszahlen sind weiterhin – insbesondere im Bereich der Geisteswissenschaften – eher gering. Der Erwerb des Dokortitels ist

---

\* Dieser Text ist in Teilen eine deutsche Übersetzung von Verhoeven/De Wit 2000.

in Flandern immer noch auf eine sehr kleine Gruppe von AbsolventInnen der zweiten Ausbildungsphase der Universitäten beschränkt (ebd., 6.5).

## Promotionszahlen

Im Studienjahr 1997/98 wurden an den flämischen Universitäten 672 Personen promoviert (1992/93: 514), in ganz Belgien waren es 1998/99 1117 Promotionen. Geisteswissenschaften und Medizin machen jeweils etwa ein Fünftel, die Naturwissenschaften etwas mehr als die Hälfte der Abschlüsse aus, wobei im Vergleich zu den frühen neunziger Jahren die Promovierendenzahlen im Bereich der Medizin deutlich gestiegen, die für Naturwissenschaften dagegen deutlich gesunken sind, während der Anteil der geistes- und sozialwissenschaftlichen Promotionen in etwa gleich geblieben ist.

Das durchschnittliche Alter beim Abschluss der zweiten Studienphase liegt an den flämischen Universitäten bei 22 bis 25 Jahren. Bei einer durchschnittlichen Promotionsdauer von vier bis sieben Jahren liegt der Altersdurchschnitt für den Erwerb des Doktorgrades somit zwischen 26 und 31 Jahren, im arithmetischen Mittel bei 28,5 Jahren.

Während der Frauenanteil in der ersten und zweiten Studienphase in Flandern bei 50% liegt, sind nur 33% der Promovierenden Frauen. Allerdings gibt es bedeutenden Unterschiede zwischen den Fächern. Während in den Naturwissenschaften nur 31% der Promovierten Frauen sind, in den Ingenieurwissenschaften sogar nur 10%, liegt der Anteil bei Sprach- und Literaturwissenschaften bei 70% (Huisman/Bartelse 2000: Kap. 6.3).

Etwa 27% der Promovierenden kommen aus dem Ausland, von ihnen promovieren 56% in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Ein hoher Anteil ausländischer Promovierender ist außerdem im Bereich Theologie und Kanonisches Recht zu finden (ein spezifisches Angebot der Katholischen Universität Leuven) sowie im Fach Medizin, das vor allem von niederländischen Studierenden belegt wird (Huisman/Bartelse 2000: Kap. 6.3).

## Zugang

Die Promotionsphase schließt sich an ein zweiphasig gegliedertes Studium an. Die erste Studienphase endet nach zwei oder drei Jahren mit dem Grad des *Kandidaat*. Nach der zweiten Studienphase, die zwischen zwei und vier Jahre umfasst, wird der Grad des *Licentiaat* erreicht, der zusätzlich zur Promotion auch für eine Beschäftigung außerhalb der Universität qualifiziert.<sup>1</sup> Abgesehen vom allgemeinen Erfordernis des Abschlusses der zweiten Studienphase legen die Universitäten die Zulassungskriterien zur Promotionsaufnahme selbst fest. In der Regel bildet dabei ein eingereichtes Exposé die Grundlage der Entscheidung eines eigens eingerichteten Zulassungskomitees. Darüber hinaus gibt es aber weitere Auflagen zur Zulassung: Z. B. fordert die Katholische Universität Leuven, dass BewerberInnen zumindest zweimal in der zweiten Studienphase ein Studienjahr mit der Note *cum laude* abgeschlossen haben müssen.

Neben UniversitätsabsolventInnen haben auch die folgenden HochschulabsolventInnen Zugang zu den universitären Promotionsprogrammen: AbsolventInnen der zweiten Studienphase einer Hochschule mit Abschlüssen in Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften, AbsolventInnen mit

---

<sup>1</sup> Im Rahmen der Vereinheitlichung des Bologna-Prozesses werden auch in Belgien diese Abschlüsse bis 2010 durch Bachelor- und Master-Abschlüsse ersetzt, wobei sich die Unterschiede zwischen Universitäts- und Hochschulabschlüssen nivellieren werden (Huisman/Kaiser 2001: 83).

einem polytechnischen Ingenieursabschluss der königlichen Militärakademie sowie AbsolventInnen mit einem im Ausland erworbenen, den flämischen Anforderungen an einen äquivalenten Uni- oder Hochschulabschluss entsprechenden Hochschulabgangszeugnis. Teilweise müssen solche BewerberInnen eine spezielle Zugangsprüfung absolvieren („doctum colloquium“).

## Promotionsstudien

Zwischen dem Universitätsabschluss des *Licentiaaten* und dem Erlangen des Doktorgrades müssen mindestens zwei Jahre liegen (Verhoeven/De Wit 2000: Kap. 6.2), die Promovierenden müssen sich für das erste Jahr und das Jahr der Verteidigung der Doktorarbeit immatrikulieren. In den dazwischenliegenden Jahren können sie sich mit oder ohne die studentischen Unterstützungsleistungen registrieren (KU Leuven o.J.). Universitäten dürfen den *Licentiaaten* nur in den Fächern/Bereichen ein Promotionsstudium anbieten, in denen sie auch grundständige Studienangebote vorweisen (ebd.). Sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitpromotionen sind möglich (CEPES 1998: Kap. 3.3.1). Jeder Promovend/jede Promovendin bekommt einen wissenschaftlichen Betreuer bzw. eine wissenschaftliche Betreuerin zugewiesen. Die Betreuung von Promovierenden zählt zu den normalen Lehr- und Forschungsaufgaben der Universitätslehrer und -lehrerinnen; eine Begrenzung der Promovierenden pro Betreuungsperson gibt es nicht (CEPES, 3.3.2). Seit dem flämischen Universitätsgesetz aus dem Jahr 1991 können die Universitäten während der Doktorandenphase ein Studienprogramm anbieten, das in etwa einem Studienjahr entspricht, und die Promovierenden zur Teilnahme verpflichten.

Seit den 1990er Jahren gibt es Forderungen, Promotionsprogramme per Gesetz verpflichtend einzuführen, die 1500 bis 1800 Stunden Studium (60 Credit Points; etwa sechs bis acht Semesterwochenstunden) umfassen sollen.<sup>2</sup> Doch bisher bleibt es den einzelnen Universitäten überlassen, welche Angebote sie anbieten und ob die Teilnahme an Seminaren, Kursen, Konferenzen etc. für Promovierende verpflichtend oder freiwillig ist (Verhoeven/De Wit 2000: Kap. 6.1). Das Promotionsstudienangebot an der Katholischen Universität Leuven ist z. B. seit 1994 für alle Promovierenden obligatorisch. Die Inhalte werden auch weiterhin von den Fakultäten bestimmt (ebd. 6.3).

Das Beispiel der Katholischen Universität Leuven (o.J.) zeigt die konkrete Ausformung für Promotionsprogramme: als Anforderungen werden eine Veröffentlichung in einer internationalen Zeitschrift, die Durchführung von zwei Seminaren, die Teilnahme an mindestens einer internationalen Konferenz und die aktive Teilnahme an DoktorandInnencolloquien genannt. Jährlich wird der Stand der Arbeit der Promotionskommission der Fakultät vorgetragen. JedeR PromovendIn kann gegen Nachweis 744 € an Unkosten für die Promotion von der Fakultät erstattet bekommen.

## Abschluss

Zentrale Voraussetzung für die Erlangung des Doktorgrades ist das Verfassen einer Dissertationsschrift, die vor einer Prüfungskommission verteidigt werden muss. Die Kommission setzt sich aus bis zu sieben Personen zusammen, die Mitglieder der Universität sein müssen: zumeist ProfessorInnen, teilweise auch andere ExpertInnen aus den betreffenden Disziplinen oder Gebieten.

---

2 Die Einrichtung von Promotionsprogrammen wird finanziell gefördert: Wenn Promovierende ein solches Programm absolviert haben, werden sie mit dem Faktor Zwei für die finanzielle Ausstattung ihrer Fakultät gezählt.

Zudem können ProfessorInnen aus anderen Ländern Mitglieder der Kommission sein, an einigen Universitäten (z. B. Gent) ist dies sogar obligatorisch (CEPES 1998: Kap. 3.5.5).

## **Finanzierung**

Es gibt abgesehen von der selten vorkommenden Eigenfinanzierung der Promotion grundsätzlich drei Möglichkeiten, sich während der Promotionsphase zu finanzieren: a) durch Lehrtätigkeit als AssistentIn an der Universität, b) durch eine drittmittelfinanzierte Forschungstätigkeit an der Universität und c) durch ein Stipendium einer externen Forschungsstiftung. Die meisten der flämischen Promovierenden werden über die ersten beiden Möglichkeiten finanziert (jeweils ungefähr 40%, vgl. EURODOC 2004: 6), in allen Fällen sind die Promovierenden sozialversichert (die DoktorandInnen haben keinen Studierendenstatus, vgl. auch zum Folgenden Verhoeven/De Wit 2000: 64f.).

Zu a) Die erste Kategorie besteht aus den Universitäts-AssistentInnen. Jede Uni/Fakultät hat eine feste Zahl an Stellen für Universitäts-AssistentInnen, die sich nach der Zahl der Studierenden in der ersten und zweiten Studienphase berechnet. AssistentInnen werden für zwei Jahre eingestellt und haben die Option, das Beschäftigungsverhältnis zweimal für jeweils zwei Jahre zu verlängern. Insgesamt kann also bis zu sechs Jahre auf einer Assistentenstelle promoviert werden. Die Beschäftigung in Lehre und universitären Dienstleistungen darf dabei nicht mehr als 50% der Arbeitszeit betragen (EURODOC 2004: 5).

Zu b) Forschungsstellen, die über Drittmittel finanziert werden haben eine sehr unterschiedlich lange Befristungsdauer, sie reichen von wenigen Monaten bis über die gesamte Dauer der Promotion.

Zu c) Auf Stipendien von externen Forschungsstiftungen können sich Promovierende bewerben, die unter 30 Jahre alt sind und innerhalb der letzten zwei Jahre ihren Universitätsabschluss erworben haben. Es gibt allerdings harte Auswahlkriterien und nur eine begrenzte Anzahl von zu vergebenden Stipendien (laut EURODOC 2004: 6 gab es 2001 856 Stipendien im französischen und 600 Stipendien im flämischen Teil Belgiens). Die Forschungsstipendien werden bis zu vier Jahre lang gezahlt.

Die überwiegende Mehrheit der Promovierenden finanziert sich über eine Assistentenstelle an der Universität oder über eine Forschungsstelle. Die meisten Assistenten schließen ihre Promotion innerhalb der sechs Jahre maximaler Beschäftigungsdauer ab; die ForschungsstipendiatInnen müssen innerhalb der vier Jahre Förderhöchstdauer promoviert haben. Bei Forschungsstipendiaten beschränkt sich die Zeit für promotionsferne Tätigkeiten auf 10%. Alle gelten als Universitätsangestellte und haben keinen Studierendenstatus.

Das Nettoeinkommen zumindest bei Forschungsstellen und –stipendien beträgt netto rund 1200 €, Stellen wie Stipendien sind sozialversichert. Seit Oktober 2003 müssen die Arbeitgeber (Universitäten und Forschungsstiftungen) nur noch halb so viel Einkommenssteuer zahlen wie vorher (die Arbeitgeberkosten pro Stelle betragen brutto 1800 €, vgl. EURODOC 2004: 5).

Außerdem kann jeder Universitätsabsolvent/jeder Universitätsabsolventin zur Promotion zugelassen werden, wenn er/sie wissenschaftlich durch eine Professorin/einen Professor betreut wird und überdurchschnittliche Studienleistungen nachweisen kann. Normalerweise wird dieser Weg nur von Promovierenden beschritten, die außerhalb der Universität angestellt sind und zusätzlich promovieren. Zumindest im französischen Teil werden ihnen Abschlussstipendien von der Dauer eines Jahres angeboten.

## Verbleib

Eine berufliche Zukunft in Lehre und Forschung ist augenblicklich im universitären Bereich für die meisten Promovierenden äußerst unwahrscheinlich. Eine Pilotstudie an der Katholischen Universität Leuven hat gezeigt, dass in der Zeit von 1991-1995 von 14.480 Studierenden, die in den fünf Jahren zuvor die zweite Studienphase abgeschlossen hatten, 933 eine Promotionsstelle an der Universität erhielten, 336 ihr Promotionsprojekt abschlossen und 117 anschließend eine Stelle an der Universität bekamen, davon allerdings nur 25 eine unbefristete Stelle. In allen diesen Stellenpositionen sind Frauen unterrepräsentiert (Verhoeven/De Wit 2000: Kap. 6.3), die Entwicklung an anderen flämischen Universitäten ist ähnlich. Zum Teil führen Verhoeven und De Wit die schlechten Beschäftigungschancen auf die mangelnde Flexibilität beim Ressourcenmanagement an den Universitäten zurück. Insgesamt gibt es nur sehr wenige frei werdende Stellen, die meisten sind zudem befristet. Dementsprechend habe die Attraktivität der akademischen Karriere insgesamt abgenommen.

## Literatur

- Boezeroy, P. en Kaiser, F. (2001): Nieuwe lijnen in het hoger onderwijs. Statistische trends in negen West-Europese landen. Periode 1990-1998. (CHEPS working report/Higher Education Monitor Trend rapport, 71 p.
- CEPES, (Centre européen pour l'enseignement supérieur) (1998): The Doctorate in the European Region; Bukarest (online unter <http://doct.cepes.ro/cgi-bin/doctoratT.plx>; 28.6.03)
- EURODOC (Hg.) (2004): EURODOC Questionnaire; Athen (online unter <http://www.eurodoc.net/activities/eurodoc2004/questionnaires/eurodoc2004countriesreport.pdf>)
- Huisman, J. and Kaiser, F. (Hg.): Fixed and Fuzzy Boundaries in Higher Education. A comparative study of (binary) structures in nine countries. Den Haag, Adviesraad voor het Wetenschaps – en Technologiebeleid (AWT), 2001
- Huisman, Jeroun und Jeroun Bartelse (Hg.) (2000): Academic Careers: A Comparative Perspective; Enschede (CHEPS, University of Twente) (online unter <http://www.awt.nl/nl/pdf/academic.pdf>)
- Katholische Universität Leuven (o.J.): Regulations for the Predoctoral/Doctoral Education Programmes and for the Doctorate; online unter <http://www.kuleuven.ac.be/admin/rd/niv3p/tb-i15f.htm>)
- Verhoeven, Jef C. und Kurt De Wit (2000): Flanders; in: Jeroun Huisman und Jeroun Bartelse (Hg.): Academic Careers: A Comparative Perspective; Enschede (CHEPS, University of Twente); 61-71 (online unter <http://www.awt.nl/nl/pdf/academic.pdf>)



## Niederlande – Das AiO und OiO des Doctors

Carsten Würmann

### Hochschulsystem

Das Hochschulsystem der Niederlande besteht aus Universitäten (*universiteiten*) und weiteren nichtuniversitären Einrichtungen, dies sind vor allem die *hogescholen*. Die ungefähr 60 *hogescholen* bieten auf vier Jahre konzipierte Studiengänge zur fortgeschrittenen berufsbezogenen Ausbildung (HBO) an und sind mit den deutschen Fachhochschulen bzw. mit den früheren Britischen *polytechnics* zu vergleichen. Die Diplome sind *baccalaureus* (Bc) und *ingenieur* (Ing).

Die 14 Universitäten der Niederlande, davon zwei technische, eine landwirtschaftliche und eine Fern-Universität, bieten vier- bis fünfjährige Studiengänge an, die mit dem Diplom eines *doctorandus* (Drs: wörtlich: Doktorand) bzw. mit einem *meester in de rechten* (Abschluss der Rechtswissenschaften) oder in technischen Fächern mit dem *ingenieur* (Ir) abgeschlossen werden. Im Zuge der Umsetzung des Bologna-Prozesses werden im akademischen Jahr 2002/2003 in der großen Mehrheit die Abschlüsse Bachelor und Master eingeführt.

Universitäten wie *hogescholen* bieten zudem eine Vielzahl von weiterführenden Studienprogrammen an, diese führen zu anerkannten Abschlüssen und sind in der Regel berufsbezogen, d. h. am Bedarf des außeruniversitären Arbeitsmarktes orientiert.

Die Universitäten haben das alleinige Recht, den Dokortitel zu vergeben. Der „Doctor“ ist der höchste akademische Grad, der in den Niederlanden verliehen wird.<sup>1</sup> Bis in die 80er Jahre waren Promovierende in der Regel als wissenschaftliche Assistenten an einer Universität angestellt. Das Schreiben der Dissertation lag in der Verantwortung der einzelnen Promovierenden und wurde professoral angeleitet und betreut. Die Rolle der Doktoreltern war in der Regel aber weniger machtvoll und entscheidend als im deutschen System (Bartelse 1999: 84-85). Die tiefgreifenden Veränderungen im Hochschulsystem (Ausweitung der Hochschulen, veränderte Anforderungen des Arbeitsmarktes, größere Nachfrage nach hoch ausgebildeten Fachleuten etc.) verlangten ein ausgeprägteres Qualifikationsprofil. Die Zeit der Arbeit an der Promotion sollte zu einer Ausbildungsphase werden, in der die erste akademische Ausbildung um eine zweite, wissenschaftlich vertiefte ergänzt werden sollte. Dieser Anspruch wurde in der Umsetzung mit dem Prinzip der Promotionsstellen verknüpft. Das Ergebnis ist – 1986 eingeführt – eine vierjährige Anstellung für Promovierende an den Universitäten als *assistent in opleiding* (AiO – research

---

1 Seinen Doktor machen heißt auf Niederländisch: promovieren, die Verleihung des Dokortitels promotie.

trainee) bzw. als *onderzoeker in opleiding* (OiO), wenn sie bei der *Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek* (NSO – Netherlands Organisation for Scientific Research) angestellt sind.

Der oder die AiO/OiO befindet sich also in einer Zwischenposition, er oder sie arbeitet bereits eigenständig und erhält zudem weitere Ausbildung. Die gesetzliche Formulierung besagt, der oder die AiO ist angestellt zur weiteren wissenschaftlichen Ausbildung und Formung (*ter verdere wetenschappelijke opleiding en vorming*) (Informatieboekje AiO).

Das zusätzliche Ausbildungsprogramm wird mittlerweile von den 1991 eingeführten *onderzoekscholen* durchgeführt.

Die wichtigsten Ziele, die mit der Einrichtung dieser an den Universitäten angesiedelten Zentren verknüpft werden, sind ein verstärktes Forschungsmanagement, eine Förderung der Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Forschungseinrichtungen, eine verbesserte Sichtbarkeit der Leistungen nach außen und vor allem die Ausgestaltung einer zweiten universitären Ausbildungsphase, d. h. die Ausbildung guter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Blume et al. o. J.: 13).

## Promotionszahlen

Im Studienjahr 2000/2001 studierten in den Instituten des HBO (Hoger Beroepsonderwijs), d. h. vor allem an den *hogescholen*, 306.600 Personen, an den Universitäten waren 164.700 Studierende eingeschrieben. An ersteren schlossen in dem Jahr 53.200 ab, an den Universitäten waren es 21.300.

1995 machten DoktorandInnen 3% aller an den Universitäten, und 1,3% aller an Hochschulen (Universitäten und *hogescholen*) Eingeschriebenen aus. Ihre Anzahl für das Jahr 1995 betrug 5.445, für 1998: 7.460 (Bartelse 1999: 88). Die Steigerung in den letzten Jahren ist erheblich. 1980 wurden 700 Menschen promoviert, 1996 waren es 2.600. Der Anteil der Frauen an den Promovierten stieg von 29% 1990 auf 35% 1995 (Bartelse 1999: 88-89). Der Anteil ausländischer Promovierender ist statistisch nicht belegt, unterschiedliche Studien sehen ihn zwischen einem und zwanzig oder gar über dreißig Prozent (Huisman/Bartelse 2000: 10).

Für das Jahr 2000 gibt die VSNU (Verenige van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten) die Anzahl der an niederländischen Universitäten erfolgreich vorgelegten Dissertationen mit 2.359 an. Die statistische Aufstellung unterscheidet Dissertationen, die an der eigenen Universität vorbereitet und erworben wurden (Categorie I) – 1999 – von denen, die dort erworben, aber anderswo erarbeitet wurden (Categorie II). Die Dissertationen der Kategorie I und II zusammen genommen ergeben in der Übersicht der Jahre 1986 bis 2000 eine fast durchgehende Steigerung der absoluten Zahl von 1153 über 1673 (1990) auf 2564 (1995) und 2598 (1997), seitdem sinkt die Anzahl wieder. 2000 wurden 2359 Dissertationen abgeschlossen (VSNU – DOC onderzoek 2000, Tabel 25). Die Ergebnisse zwischen den Fachgebieten unterscheiden sich erheblich: So hatten im Bereich *landbouw* 46% (M. 40% und F. 56%) erfolgreich abgeschlossen, in *natuur* waren es 26%, in *techniek* 49%, in *gezondheid* 45% (M. 45%, F. 46%), in *economie* 41% (M. 43%, F. 35%), in *recht* 11% (M. 15%, F. 6%), in *gedrag & maatschappij* (Sozialwissenschaften) 24% (M. 20%, F. 27%), in *taal & cultuur* (Geisteswissenschaften) 16% (M. 15%, F. 17%). (VSNU – DOC onderzoek, Tabellen 10A bis 18B)

1996 beendeten 7% aller Promovierenden ihre Promotion innerhalb der dafür vorgesehenen 4 Jahre, nach 5 Jahren betrug dieser Prozentsatz 35% und nach sechs Jahren 55%. Schlussendlich erhalten 80 bis 85% den Titel. (Bartelse 1999: 88). Die Zahlen der VSNU-Aufstellung bis 2000 ergeben folgendes Bild. Von den 1614 AiO's und OiO's, (1042 männliche und 572 weibliche), die im Jahr 1995 eingestellt wurden, waren inzwischen 35% (35% Männer, 34% Frauen)

promoviert worden, 6% in weniger als vier Jahren (M. 7% und F. 3%), 17% nach vier bis fünf Jahren (M. 18% und F. 16%), 10% nach fünf bis sechs Jahren (M. 9% und 12%), 2% nach sechs bis sieben Jahren (M: 1% und F. 3%), für sieben Jahren und länger lagen noch keine Ergebnisse vor, die Abbruchquote lag bei 8% (M. 9% und F. 8%).

Am Ende des Jahres 2000 waren 4602 Promovierende in AiO4-Anstellungen beschäftigt (2570 Männer und 2032 Frauen). Hinzu kommen 319 AiO2-Anstellungen (236 Männer und 83 Frauen) (VSNU/WOPI – cijfers per 31-12-2000). Am Ende von 2001 waren 5632 Beschäftigte in AiO4-Verhältnissen beschäftigt, davon 3325 Männer und 2307 Frauen. Bei den AiO2 waren es 294, 199 Männer und 95 Frauen<sup>2</sup> (Die Rechnungsgrundlage sind FTE, d. i. full time equivalent, also volle Stellen. VSNU/WOPI – Zahlen vom 31.12. 2001).

Der Anteil der OiO-Stellen lag Mitte der 90er Jahre (VSNU DOC promovendi 2000, Tabel 2) bei ca. einem Drittel. Seit 1999 ist der Unterschied zwischen den beiden Gruppen nicht mehr relevant, da die Universitäten auch die Arbeiterschaft für die OiO's von der NWO übernommen haben. (VSNU DOC promovendi 2000, Tabel 1) Hieraus erklärt sich auch der große Anstieg von 2000 auf 2001.

## Zugang

Jeder Universitätsabschluss berechtigt formal dazu, eine Doktorarbeit aufzunehmen. Es liegt in der Entscheidung der Universitäten, auch Absolventen der *hogescholen* zuzulassen. Internationale Studierende können durch einen Antrag an das Promotionsbüro zugelassen werden. Der Promotionsausschuss kann auch anordnen, dass der/die KandidatIn zusätzliche Lehrveranstaltungen belegen muss. Die Zulassung ist in den meisten Universitäten jedoch kein formales Kriterium für die Aufnahme der Beschäftigung als AiO, sondern kann auch später erlangt werden.

## Abschluss

Die Leistung, die für den Doktorgrad zu erbringen ist, besteht in einer unabhängig und eigenständig angefertigten wissenschaftlichen Forschungsleistung, die unter der Aufsicht eines Professors bzw. einer Professorin erbracht wird. Diese kann, unterschieden je nach Universität und Fachdisziplin, aus einer wissenschaftlichen Abhandlung bestehen, die als Monographie veröffentlicht wird, oder kumulativ aus einer Sammlung von verschiedenen wissenschaftlichen Abhandlungen (Aufsätzen), die bereits veröffentlicht wurden, oder auch aus einer Mischung aus beidem. Die Dissertation kann auf Niederländisch, Englisch, Französisch, Deutsch oder – wenn dies gebilligt wird – in einer anderen Sprache verfasst werden.

Der durchschnittliche Weg zur Promotion stellt sich in den Niederlanden wie folgt dar: Der oder die Promovierende bewirbt sich entweder mit ihrem bzw. seinem Projekt um eine Promotionsstelle, sofern diese thematisch offen ist, oder aber, das Thema einer Dissertation wird im Vorhinein vom Stellengeber festgelegt, dann bewerben sich Interessierte um Thema und Stelle.

Die Universität schließt mit dem oder der Promovierenden eine Vereinbarung. Inhalt der Stelle ist die Fortsetzung der akademischen Ausbildung, die mit der Dissertation abgeschlossen werden soll. Mindestens 75% der Arbeitszeit werden hierauf verwendet. Es wird ein Arbeits- und

---

<sup>2</sup> Die zweijährigen AiO-Stellen – auch TwAiO genannt – gibt es an technischen Universitäten. Sie werden für zweijährige Forschungsprojekte ausgeschrieben, am Ende steht allerdings nicht die Promotion, sondern ein Diplom als „technologisch ontwerper“.

Betreuungsplan erstellt, der die zusätzlich zu erwerbenden Qualifikationen benennt sowie die weiteren Aufgaben, die er oder sie in Lehre und Forschung übernehmen soll, beschreibt. Ferner werden die Betreuungspersonen festgelegt und es wird vereinbart, wie viele Stunden im Monat auf die persönliche Betreuung und Beratung verwandt werden.

Nach einem Jahr erfolgt eine Evaluation auf der Grundlage dieses Plans, bei Bedarf werden Veränderungen an der Planung vorgenommen. Am Ende der Tätigkeit erhalten die Promovierenden ein Zertifikat über die erworbenen Qualifikationen (Bartelse 1999: 93-95. Vgl. auch „AIO Training and supervision plan form“ der Universität Groningen).

Wenn die Dissertation geschrieben ist, muss sie der Betreuerin bzw. dem Betreuer vorgelegt und für gut befunden werden. Wird die Arbeit abgelehnt, gibt es die Möglichkeit, bei den entsprechenden Universitätsgremien Widerspruch einzulegen. Bei der ersten Bewertung können je nach Prüfungsordnung auch noch weitere Personen wie der oder die *ω-promotor* oder ein oder eine *referent* beteiligt sein. Diese haben entweder selbst eine Professur oder sind promoviert und in dem Bereich der Arbeit tätig. Wenn die Arbeit angenommen wurde, bestimmt der Promotionsausschuss eine Kommission. Die Mitglieder werden von dem/der *promotor* vorgeschlagen. Diese Kommission umfasst in der Regel Rektor/Rektorin, Betreuer/Betreuerin, den oder die *referent* und mindestens drei weitere Mitglieder (mit Professur oder zumindest promoviert), die darüber entscheiden, ob der Doktorand, ob die Doktorandin mit der Arbeit bewiesen hat, zu selbständiger akademischer Forschung in der Lage zu sein. Daraufhin wird er oder sie zur Verteidigung zugelassen.

Die Verteidigung ist öffentlich, als Bewertung gibt es das einfache Bestehen und das Bestehen mit Auszeichnung: „cum laude“. Die angenommene und erfolgreich verteidigte Dissertation muss gedruckt werden und in einer bestimmten Anzahl bei der Universität abgegeben werden.

## Promotionsstudien

Die Arbeit der AiO's umfasst drei große Teilbereiche:

1. Die Arbeit an einem Forschungsprojekt, die in der Dissertation dargelegt wird, und die Beteiligung am Wissenschaftsbetrieb (z. B. auf Kongressen und Tagungen, in Publikationen).
2. Lehraufgaben oder die Übernahme anderer universitärer Tätigkeiten.
3. Die Teilnahme an Seminaren und Kursen in den *onderzoekscholen*.

Die Teilnahme an Ausbildungsangeboten ist nicht nur Pflicht, sondern auch ein Recht. Die zusätzlichen Qualifizierungsaufgaben für die Promotionsphase liegen – mittlerweile überall – in der Verantwortlichkeit der *onderzoekscholen* (Blume et al. o. J.: 44).

Das Ausbildungsangebot unterscheidet sich je nach Fachdisziplin und örtlichen Verhältnissen. Die Art und Weise der Ausbildungsformen differiert, es lassen sich aber vier Hauptformen von Ausbildungsangeboten und -programmen unterscheiden:

1. Unterricht in Fächern von allgemeinem Interesse, etwa Wissenschaftsenglisch, Methoden und Techniken zur allgemeinen Verbesserung der wissenschaftlichen Fähigkeiten.
2. Einbezug der jeweiligen Promotionsprojekte in das Kursprogramm.
3. Ergänzende Kursprogramme, die auf die Vermittlung von zusätzlichen, zertifizierten Qualifikation zielen.
4. Fachinhaltliche Curricula ohne direkten Zusammenhang mit den Promotionsprojekten (Blume et al. o. J.: 26).

Grundsätzlich bieten die *onderzoekscholen* mit ihren Sommerschulen, Workshops AiO-Tage und Konferenzen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein Forum, in dem sie Kontakte knüpfen, Koryphäen ihrer Fächer aus den In- und Ausland treffen können oder auch,

je nach Anlage dieser Zentren, über die Fachgrenzen hinaus Erfahrungen und Anregungen sammeln kann. (Blume et al. o. J.: 59) Aufgrund der Kürzungen an den Universitäten und der darauffolgenden Abnahme von festen Stellen wurde die Notwendigkeit erkannt, Promovierende nicht nur auf eine wissenschaftliche Karriere, sondern auch für Aufgaben auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt vorzubereiten. So will man nun besonders soziale und kommunikative Fähigkeiten sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse schulen.

Verschiedene *onderzoekscholen* versuchen auch die Betreuung der Promotionsprojekte auf eine breitere Basis zu stellen, z. B. indem sie den Fortgang in regelmäßigen Abständen von einer breiteren Gruppe beurteilen zu lassen. In der täglichen Praxis bleibt aber das Verhältnis Promovierende und Betreuende zentral. Es wird in einen breiteren Rahmen eingepasst.

Im Jahr 2000 gab es ungefähr 114 *onderzoekscholen* von unterschiedlicher Größe mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Ausrichtungen. Diese Graduierten- und Forschungszentren sind aus unterschiedlichen Zusammenhängen entstanden, z. B. aus inner- und interuniversitären Netzwerken und Forschungsverbänden, die den Status einer *onderzoekschool* erhalten haben. Deswegen gehören die *onderzoekscholen* im Gegensatz zu vergleichbaren Institutionen in Deutschland, Großbritannien oder den Vereinigten Staaten nicht zu einzelnen Universitäten oder Fakultäten, sondern sind mit meist mit mehreren Universitäten affiliert. Große Unterschiede in der Budget- und Stellenausstattung als auch in der Entscheidungsautonomie gibt es zwischen lokalen Zentren mit häufig großer Autonomie und föderalen Einrichtungen, wo die Ausgestaltung und Besetzung in großem Maße den Fakultäten überlassen bleibt.

Im März 1998 waren dort 12988 Forscherinnen und Forscher (davon 7461 AiO's und OiO's) eingebunden, bei einer Gesamtforschungskapazität von 14022 Vollzeitstellen (1996) an den Universitäten. Zwischen den Fachbereichen gibt es große Unterschiede. Der Prozentsatz der Eingebundenen differiert von 75% in den Natur- und ca. 40% in den Kultur-, Sozial- und Geisteswissenschaften. Von den 2480 Promotionen, die im Jahr 1996 abgeschlossen wurden, sind Dreiviertel (1877) innerhalb und ein Viertel (603) außerhalb von *onderzoekscholen* abgeschlossen worden (Blume et al. o. J.: 16-17).

## **Supervision**

Die Fachkultur und die Universitätstradition sorgen für ein unterschiedlich geprägtes formales Prozedere der Promotion, dass zudem auch noch durch die Bedingungen der Promotionsstellen entsprechend verändert und ergänzt wird. Das in Rechnung gestellt, ergibt sich der Ablauf wie folgt:

Eine graduierte Studentin bzw. ein graduierter Student schlägt einer Professorin bzw. einem Professor ein Forschungsthema vor oder bewirbt sich um ein Thema in einem Programm (das dann in der Regel auch mit einer entsprechenden Stelle verknüpft ist).

Wer promoviert, hat also einen einen/eine *promotor*, der ihn oder sie als *promovendus* angenommen hat. Er oder sie überwacht die Forschungsarbeit und gibt Ratschläge. Jede Professorin bzw. jeder Professor (*hoogleraar* – full professor) kann eine Promotion betreuen. Es gibt keine Beschränkung, wie viele Promovierende sie oder er annimmt. Sie sind verantwortlich für die Betreuung in dieser Zeit und haben für das Wahrnehmen der Ausbildungsangebote Sorge zu tragen.

Daneben kann es auch noch eine/n *co-promotor* als weitere Betreuungsperson geben. Die formale Entscheidung über die Zulassung fällt ein Promotionsausschuss (*College voor de Promoties*

– Doctorate Board), der aus den Dekanen der Fachbereiche besteht und dem der Rektor resp. die Rektorin vorsteht. Es kostet keine Gebühren, sich für eine Promotion einzuschreiben.

## Finanzierung

Die Promotionsstellen, auf denen die Mehrzahl der Promovierenden an ihrer Dissertation arbeitet, sind in der Regel auf vier Jahre befristet, können aber verlängert werden, wenn hierzu nach Ansicht des Arbeitgebers besondere Gründe vorliegen. Zudem gibt es die Möglichkeit, dass die Fakultät oder die Betreuungsperson weitere Gelder für befristete Anschlussverträge bereitstellt.<sup>3</sup> Die Verlängerung von befristeten Verträgen ist allerdings gesetzlich beschränkt. Alternativ kann man auch auf Teilzeitbasis bei einer Viertage-Woche promovieren. Die Vertragsdauer beträgt in diesem Fall fünf Jahre.

Aufgrund einer Veränderung in der Arbeitslosengesetzgebung Anfang der 90er Jahre mussten die Universitäten für das Arbeitslosengeld ihres Personals mit aufkommen. Die Universitäten wollten sich dieser Verantwortung entledigen – gerade weil kaum jemand innerhalb der vier Jahre abschloss und die Jobaussichten schlecht waren – und wandelten das Stellensystem in ein Stipendiensystem um. (Bartelse 1999: 103) Der wirtschaftliche Boom in den späteren 90er Jahren und der damit verbundene Mangel an qualifizierten Bewerbern führte dazu, dass fast alle Universitäten von diesem Stipendiensystem Abstand nahmen. (ebd. 104)

Die Bezahlung für diese Promotionsstellen ist in den letzten Jahren erheblich angestiegen, gerade in den Bereichen, die Universitätsabsolventen auch ohne Titel gute Anstellungsmöglichkeiten versprach, hatten die Universitäten Schwierigkeiten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für Promotionsstellen zu finden, so dass mit Zulagen, so genannten *bindingspremies* versucht wurde, die Attraktivität der Promotionsstellen zu erhöhen. Das Lohnniveau differiert dadurch von Universität zu Universität und Fach zu Fach erheblich. Im Juni 2003 kam es zwischen Universitäten und Gewerkschaften zu einer Einigung, die einen Anstieg an ein bestimmtes, in den Tarifen für die Hochschulen vorgesehenes Besoldungsniveau vorsieht („Stufe 10“). Die bisher gezahlten Zulagen sollen darin aufgehen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass auch in Zukunft die Universitäten in bestimmten Bereichen Promovierende mit Prämien, Zulagen und höherem Einkommen zu finden und zu binden versuchen werden. Momentan und für die Zukunft ergeben sich folgende Einkommen, die allerdings noch von allgemeinen Lohnerhöhungen verändert werden können.

*Einkommen für AiO's*

Jahr	Aktuell	Zum 1/9/2003	Zum 1/9/2004	Zum 1/9/2005
1	Euro 1501	Euro 1668	Euro 1777	Euro 1831
2	Euro 1614	Euro 1777	Euro 1831	Euro 2136 (Stufe 10.0)
3	Euro 1775	Euro 1933	Euro 2136	Euro 2238 (Stufe 10.1)
4	Euro 2153	Euro 2238	Euro 2238	Euro 2347 (Stufe 10.2)

3 Neben der Möglichkeit befristeter Anschlussverträge war eine andere, sicherlich wenig wünschenswerte Alternative die Fertigstellung der Arbeit bei Bezug von Arbeitslosengeld. Nach der Arbeitslosengesetzgebung seit 2001 sind die Promovierenden, sobald sie arbeitslos sind, verpflichtet, sich eine bezahlte Tätigkeit zu suchen – bei der derzeitigen Jobsituation ein aussichtsreiches Unterfangen.

Finanziert werden die Stellen aus drei unterschiedlichen Quellen, der so genannte *erste, tweede und derde geldstroom*. Die Mittel des „ersten Stroms“ fließen aus dem Etat des Wissenschaftsministeriums an die Universitäten, die des zweiten aus den Etats der *Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen* (KNAW) oder der Nederlandse *Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek* (NWO). Der dritte Strom sind Mittel von Dritten, etwa der EU, Unternehmen, privaten Geldgebern, anderen Regierungseinrichtungen etc.

Wenngleich das Promovieren auf AiO/OiO-Stellen die vorherrschende Art und Weise ist, bleibt es weiterhin möglich, eine Dissertationen in der Freizeit neben dem Beruf oder anderen Tätigkeiten zu schreiben und sich hierfür auch Stipendien, beispielsweise von europäischen oder ausländischen Institutionen zu organisieren. Die Statistiken führen allerdings abgesehen von der absoluten Zahl der Dissertationen nur Angaben über die an den Universitäten und Forschungseinrichtungen angestellten Promovierenden (AiO's und OiO's) an.

### **Mitbestimmung**

Die AiO's und OiO's gehören zum wissenschaftlichen Personal der Universität und haben dieselben Rechte und Pflichten wie das andere befristet beschäftigte wissenschaftliche Personal. Es gibt an den Universitäten jeweils eine *AIO Overleg* die landesweit in der LAIO organisiert sind. *Overleg* heißt eigentlich „Überlegung, Beratung“. In einem Land, in dem vieles im Gesprächskonsens entschieden wird, ist dies sicher nicht gering zu schätzen.

### **Verbleib**

Promovierende wie auch Postdocs, so ergab eine 2000 durchgeführte Untersuchung, sind in der Regel sehr zufrieden mit der intellektuellen Herausforderung, die ihnen ihre Arbeit bietet, desgleichen mit der Selbständigkeit und den flexiblen Arbeitszeiten. Nicht zufrieden sind sie mit der Höhe der Gehälter, ihrem gesellschaftlichen Status und den Karriereaussichten (Arbeitsmarktmonitor 13). Hier sieht es in der Tat noch wenig hoffnungsvoll aus, auch wenn sich die Aussichten für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Laufe der 90er Jahre wieder verbessert haben und den Universitäten und Instituten in den nächsten 10 Jahren eine Pensionierungswelle bevorsteht. Die Universitäten scheuen allerdings wegen ihrer beschränkten Mittel – die öffentliche Hand hält die Ausgaben in diesem Bereich knapp – davor zurück, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse einzurichten. So arbeiten viele zunächst nach ihrer Promotion weitere zwei bis drei Jahre auf Postdoc-Stellen. Eine jahre- oder sogar lebenslange ‚Karriere‘ als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler auf Zeitverträgen kollidiert mit dem niederländischen Arbeitsrecht, das Kettenverträge verbietet und nach einer bestimmten Anzahl von Verlängerungen die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorsieht (Cornellissen/Tijnk).

Aufgrund der ungünstigen Stellenverteilung sind so viele der Postdocs gezwungen, der Hochschule nach einigen Jahren den Rücken zuzukehren und sich nach Anstellungsmöglichkeiten in anderen Bereichen umzusehen. Eine Untersuchung von 1996 gibt an, dass die meisten Promovierten im Bereich Hochschule und Forschung (54%) Anstellung fanden – sie sagt allerdings nicht wie lange –, 16% in der Industrie (Zahlen von 1996). Im Vergleich zu 1983 lässt sich eine Bewegung weg von der akademischen Welt feststellen. 1983 arbeiten 70% aller Promovierten an den Universitäten, 1995 waren es nur noch 38%. Die Zahl derer, die in ihrer Tätigkeit mit Forschungsaufgaben beschäftigt sind, ist allerdings mit 70% seit 1983 stabil geblieben. (Bartelse 1999: 102)

Der Mangel an festen Stellen an den Universitäten führt dazu, dass Forschung in hohem Maße von AiO's und OiO's geleistet wird, nach VSNU Angaben von 1999 z. B. 70-80% der wissenschaftlichen Forschung in der Medizin. Vor dem Hintergrund der beschränkten beruflichen Perspektive in der Wissenschaft wird hier aus haushälterischen Erwägungen der Universitäten eine große Zahl des wissenschaftlichen Nachwuchses als *wegwerpwetenschappers* missbraucht (Cornellissen/Tijnk).

Außerhalb von Universitäten und Forschungseinrichtungen genießen Promovierte keine Vorteile gegenüber nichtpromovierten Hochschulabsolventen. Eine Promotion äußert sich beispielsweise nicht in einem höheren Gehalt. Auch in der Konkurrenz um einen Arbeitsplatz bedeutet eine Promotion keinen Vorteil: starke analytische und methodologische Fähigkeiten der Promovierten werden anerkannt, gegenüber BesitzerInnen eines Hochschuldiploms fehlten jedoch die *soft skills*.

Mittelfristig stehen angesichts der anstehenden Pensionierungen die Aussichten für eine Berufstätigkeit in Hochschule und Forschung gar nicht so schlecht. Lukrativere Karrieremöglichkeiten besonders in den Fächern, in denen auch auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt ein hoher Bedarf herrscht, haben zu einem Rückgang der Interessenten für die AiO Stellen geführt. Bis zum Jahr 2008 sollen Pensionierungen und die niedrigeren AiO-Absolventenzahlen zu einer Personallücke von 12% an den niederländischen Universitäten führen (De Weert 2003: 74). Trotzdem bleibt – wie seit über zwei Jahrzehnten – eine Universitätskarriere für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine unsichere und unattraktive Angelegenheit.

## **Defizite, Reformen und Einschätzung**

Promovierende an den niederländischen Universitäten befinden sich in einer Zwischenposition. Einerseits haben sie Stellen inne und arbeiten als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, andererseits stehen sie in einem Ausbildungsverhältnis und befinden sich in den *onderzoekscholen* in einem dem Studium ähnlichen Lehr- und Lernzusammenhang.

Die meisten Promovierenden bewegen sich als Forschende in mehreren Zusammenhängen, von denen die *onderzoekschool* nur eine ist (eine Ausnahme bilden Fakultäten mit Forschungslaboren, die mit einer *onderzoekschool* weitgehend identisch sind). Die *onderzoekscholen* versuchen allerdings zunehmend, die verschiedenen Betreuungsinstitutionen zum Wohle der Promovierenden zu verknüpfen und zu strukturieren und sich so als zentrale Ausbildungsinstanz zu etablieren. Die Betroffenen sehen hier aber auch Probleme, die sich durch ein Ausrichten an unterschiedlichen Vorstellungen der verschiedenen Instanzen ergeben (Blume et al.o.J.: 27). Das zusätzliche Qualifizierungsangebot kann beispielsweise bei einer zu starken curricularen Ausrichtung seinen Charakter als promotionsfördernde Einrichtung verlieren und zu einer Bewährungsprobe auf dem Weg zur Promotion werden. Die Bedingungen vor Ort sind vielfältig, die Befugnisse der *onderzoekscholen* und der Fakultäten unterschiedlich geregelt, genauso gibt es große Unterschiede durch die Promotionskultur der Fächer. Die Ausgestaltung dieser zweiten Phase befindet sich in einem ständigen Aushandlungsprozess zwischen Vorstellungen und Interessen der *onderzoekscholen*, Fakultäten, Forschungsinstitute und auch des allgemeinen Arbeitsmarktes für hochqualifizierte Wissenschaftler geprägt.

Die stark differierende (und nicht immer geklärten) Zuständigkeiten zwischen Fakultäten und *onderzoekscholen* lassen sich auch an den unterschiedlichen Finanzierungen der Ausbildung erkennen, die häufig nicht grundsätzlich geklärt ist, etwa bei der Frage, wer letztlich für die Kosten aufkommt, wenn Promovierende Angebote an anderen *onderzoekscholen* wahrnehmen wollen (Blume et al.o.J.: 44). Schwierig ist auch die Garantie eines regelmäßigen Zustroms neuer Pro-



movierender, da dieser von der finanziellen Situation der Universitäten abhängt. Der Auf- und Ausbau eines Ausbildungsangebotes braucht aber Planungssicherheit. Bisher wurden aber hier von den Einrichtungen gegebene Garantien eingehalten (Blume et al. o. J.: 44).

Wenngleich es im Alltag durchaus zu Kollisionen der einzelnen Einrichtungen kommen kann, ist das niederländische Modell im europäischen Vergleich als vorbildhaft zu bezeichnen. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genießen Promovierende die entsprechenden sozialen und arbeitsrechtlichen Absicherungen, etwa bei Krankheit und Unfall oder Schwangerschaft und Kindererziehungszeiten. Darüber hinaus scheint die *onderzoekschool* als Zentrum für den akademischen Austausch zwischen Graduiertenstudien- und Weiterbildungsangeboten eine wirkungsvolle Institution zu sein, die die Einbindung in die Scientific Community nachhaltig befördert.

Die Nachteile, die sich auch in diesem Arbeits- und Ausbildungssystem ergeben, wie die eingeschränkte Themenwahl oder die Überfrachtung mit zusätzlichen Ausbildungsprogrammen, sind im Vergleich zur Situation andernorts wenig gravierend.

Kritik wird auch an der Tatsache geäußert, dass knapp zwei Drittel der Promovierenden länger als fünf Jahre für den Abschluss ihrer Promotion brauchen und die wenigsten es in den vier Jahren ihrer Stelle als AiO schaffen. Ursächlich werden dafür neben persönlichen Faktoren hauptsächlich strukturelle Probleme der Arbeitsumstände und -strukturen und der Betreuung gesehen.

Eine Veränderung mit Folgen für das bisherige System der Promotionsphase könnte sich aus der Einführung des BA/MA ergeben. Bei einem BA von drei, und einem MA von einem Jahr bzw. bei Forschung von zwei Jahren, soll sich die Promotion auf drei Jahre verkürzen. Dies könnte Bestrebungen befördern, die eine Verkürzung der Stellendauer anstreben.

Grundsätzlich weisen die Niederlande und Deutschland in fast allen gesellschaftlichen Bereichen trotz der Unterschieden in der wirtschaftlichen Konjunktur in den letzten Jahren ein hohes Maß an Übereinstimmungen auf. Gerade im Hochschulbereich haben die Niederlande Entwicklungen bereits vollzogen, die in Deutschland jetzt anstehen. Die Lösungen, die für die Promotionsphase entwickelt wurden und nun praktiziert werden, wären auch für das deutsche System gangbar und sinnvoll. Die ersten Graduiertenzentren hierzulande ähneln in vielerlei Hinsicht entsprechenden *onderzoekschole*n. Die niederländischen *onderzoekschole*n können Vorbild für den flächendeckenden Ausbau von Graduiertenzentren sein, genauso wie die Promotionsstellen mit klar geregelten Pflichten und Rechten ein attraktives Modell für deutsche Universitäten sind. Durch eine genaue Betrachtung der Schwachstellen des niederländischen Systems, das mittlerweile auf eine fünfzehn bis zwanzigjährige Praxis zurückblicken kann, lassen sich ähnliche Fehler eventuell leichter vermeiden. Der fehlgeschlagene Versuch etwa, Stellen in Stipendien umzuwandeln, macht beispielhaft deutlich, wie wenig überzeugend Nachwuchsförderung mit unattraktiven Stipendienmodellen sind, sobald sich die Arbeitsmarktsituation verbessert.

## Literatur

- AIO opl.-en beugel.plan (engelstalig).doc = AIO Training and supervision plan form. Universiteit Groningen.  
Arbeitsmarktmonitor. Werkgelegenheid in de wetenschap in onderzoeken en cijfers. Academische Sector 2001. Een uitgave van SoFokles, in samenwerking met Research voor Beleid en de Vereniging van Universiteiten VSNU.  
Bartelse, Jeroen, Eric Beerkens und Marijk van der Wende (1999): Doctoral Education in the Netherlands: the labour market perspective; in: Osmo Kivinen, et al. (Hg.): Towards the European Model of Postgraduate Training; Turku (Research Unit for the Sociology of Education); 83-108  
Bartelse, Jeroen, Harry de Boer, Jeroen Huisman, Els Lugthart: De onderzoekschool. een analyse van het functioneren van het beleidsinstrument onderzoekschool. In: De Onderzoekschool. Tee evaluatie rapporten. Hrsg. von Mi-

- nisterie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. o. O. o. J. [2000] (= Beleidsgerichte studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek 71), S. 71-101.
- Blume, S. S.; H. Dijkstra, J. B. Spaapen, F. J. M. Wamelink: Balans en Flexibiliteit. De functie van Onderzoekscholen in het universitaire bestel: opleiding, onderzoek en organisatie. In: Tee evaluatie rapporten. Hrsg. von Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. o. O. o. J. [2000] (= Beleidsgerichte studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek 71) S. 1-69.
- Cornelissen, Annemiek und Daniël Tijnk: Promoveren und wissenschaftliche Nachwuchsqualifizierung in Holland. Manuskript – veröffentlicht unter [www.thesis.de](http://www.thesis.de)
- De Weert, Egbert (2003): Doctoral Degrees in the Netherlands; Beitrag zum International Seminar on Doctoral Degrees and Qualifications; Bukarest (UNESCO-CEPES); Manuskript
- Huisman, Jeroun und Jeroen Bartelse (2000): The Netherlands; in: Jeroun Huisman und Jeroun Bartelse (Hg.): Academic Careers: A Comparative Perspective; Enschede (CHEPS, University of Twente); 515 (online unter <http://www.awt.nl/nl/pdf/academic.pdf>)
- Informatieboekje voor vierjarige AiO's/OiO's is een uitgave van het AiO Overleg Eindhoven (AiOOE) en de Stafafdeling Personeel en Organisatie van de TUE. [www.tue.nl/aiooe](http://www.tue.nl/aiooe)
- Lorenz, Chris: The myth of the Dutch middle way. A true story about the Dutch mountains. Unter: <http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/forum/id=222&type=diskussionen>. Gedruckt in: *Wissenschaftsrecht* 33 (2000), S. 189–209.
- Netherlands. In: Graduate Education Reform in Europe, Asia and the Americas and International Mobility of Scientists and Engineers: Proceedings of an NSF Workshop
- CEPES, (Centre européen pour l'enseignement supérieur) (1998): The Doctorate in the European Region; Bukarest (online unter <http://doct.cepes.ro/cgi-bin/doctoratT.plx>; 28.6.03)
- VSNU – Digitaal ontsloten cijfers (DOC) onderzoek Verslagjaar 2000.
- VSNU/WOPI – cijfers per 31-12-2000: Tabel 3 Personeelsbezetting in fte naar functiecategorie en geslacht per 31-12-2000 incl. mutatie t.o.v. 1999.
- VSNU/WOPI – cijfers per 31-12-2001: Tabel 3 Personeelsbezetting in fte naar functiecategorie en geslacht per 31-12-2001 incl. mutatie t.o.v. 31-12-2000.

## Norwegen – Vom Doktor zum PhD in gesicherter Beschäftigung

Antonia Kupfer

### Hochschulsystem

Norwegen hat rund 4,1 Millionen EinwohnerInnen und vier Universitäten, an denen 1999 75.000 Studierende immatrikuliert waren, sowie sechs Colleges mit 7.000 Studierenden im gleichen Jahr (Kyvik et al. 2001: 218). An diesen beiden Institutionen des tertiären Bildungssektors können Promotionen durchgeführt werden. Erstmals 1993 wurden nationale Regelungen zur Organisierung von Promotionsstudien auf Initiative des Norwegischen Universitätsrats eingeführt. Diese Einführung nationaler Standards für die Ausbildung von DoktorandInnen war das Ergebnis eines fast zwanzigjährigen Reformprozesses der Promotion in Norwegen.

Früher verfügte das norwegische Universitätssystem nur über zwei Abschlüsse: den ersten Abschluss nach vier bis fünf Jahren Studium, den zweiten, höheren Abschluss nach weiteren zwei bis drei Jahren Studium. Der Doktorgrad wurde nicht als formaler Bestandteil des Bildungssystems angesehen und galt auch nicht als Zugangsvoraussetzung zum akademischen Personal an den Universitäten. Das bisherige System wurde jedoch als unbefriedigend empfunden, da die Forschungsperiode im Vergleich mit anderen Ländern als viel zu lang angesehen und das Alter der Doktorandinnen und Doktoranden als zu hoch eingeschätzt wurde. Außerdem beendeten zu wenige der als ForschungsstudentInnen oder ForschungsassistentInnen an den Hochschulen Beschäftigten ihre Doktorarbeiten, so dass ein hoher Anteil des akademischen Hochschulpersonals über gar keinen Dokortitel verfügte. Diejenigen, die ihre Doktorarbeiten anfertigten, verfügten in einem hohen Maß über spezielles Wissen, doch wurde ihre allgemeine Ausbildung vernachlässigt. In der Folge wurden die Qualifikationen der norwegischen WissenschaftlerInnen international nicht ausreichend anerkannt (Norges forskningsråd 2002: 5).

Diese Nachteile führten zur Einführung des anglo-amerikanischen PhD-Modells, zunächst in den Ingenieur- und Naturwissenschaften<sup>1</sup> später dann auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften<sup>2</sup>, wo die neuen Doktorgrade jedoch teilweise sehr skeptisch betrachtet wurden, da eine

---

1 1974 wurde am Norwegian Institute of Technology der Dr. ing. eingeführt, 1977 folgte die Einführung des Dr. scient. in den Naturwissenschaften (Norges forskningsråd 2002: 5).

2 Dies geschah während der 1980er und 1990er Jahre und umfasste beispielsweise den Dr. polit. in den Sozialwissenschaften und den Dr. art. in den Geisteswissenschaften (Norges forskningsråd 2002: 5).

Degradierung im Vergleich zum vorangegangenen Dr. phil. befürchtet wurde. Während der Einführung der neuen Doktorgrade in den 1970ern und 1980ern Jahren gab es keine nationale Koordinierung. Deshalb übernahm 1991 der Universitätsrat die Verantwortung zur Reform der Promotionsphase. 1992 wurde eine Übereinkunft zwischen einer Reihe von Institutionen getroffen und gleichzeitig beschloss das Wissenschaftsministerium, dass die zukünftige DoktorandInnenausbildung innerhalb von drei Jahren abgeschlossen werden sollte. Die „Standard regulations for doctoral degrees incorporating an organised research programme“ wurden zur Grundlage für sämtliche Ausbildungsgänge für DoktorandInnen in Norwegen (Kyvik et al. 2002: 6).

Die neuen Doktorabschlüsse sollen mehr ForscherInnen ermöglichen, einen Doktorgrad zu erhalten, sie sollen die Zeit zwischen Universitätsabschluss und Beginn einer Dissertation verkürzen, den Inhalt des Forschungstrainings erweitern, die Supervision der Dissertationen verbessern, das norwegische System kompatibler mit anderen (v.a. mit dem anglo-amerikanischen) Systemen machen und schließlich den veränderten Anforderungen an Beschäftigung inner- und außerhalb der Universitäten nachkommen (Norges forskningsråd 2002: 6).

Die AutorInnen der Evaluationsstudie des norwegischen DoktorandInnentrainings beklagen, dass immer noch ein tief verwurzelter Widerstand gegen die neuen Doktorgrade an den norwegischen Universitäten herrscht, der sich in der mangelhaften Umsetzung dieser Programme manifestiert (Norges forskningsråd 2002: 6).

Es gibt in Norwegen nach Einführung der neuen Doktorgrade zwei unterschiedliche Wege zum Doktorgrad: der alte Weg zum Dr. phil., wo die DoktorandInnen weitgehend allein forschen, kein verpflichtendes Lehrprogramm haben und viele Jahre benötigen, um ihr „Meisterstück“ einzureichen, und der neue Weg, der dem US-Modell des PhD angeglichen wurde.

Im Zeitraum zwischen 1990 und 2001 stieg die Anzahl der Abschlüsse pro Jahr von ca. 400 um 6.5% jährlich auf fast 700 an<sup>3</sup>. Im Jahr 2000 gab es 5000 DoktorandInnen, davon waren ca. 2000 (ca. 40%) Frauen. Es gibt 14 unterschiedliche Doktorgrade, von denen 11 zu den neuen Doktorgraden gehören, die in organisierten Forschungstrainings stattfinden. Fast 700 DoktorandInnen schließen jährlich ab, wobei 10-15% zu den alten Doktorgraden gehören.

Die durchschnittliche Promotionsdauer ist sehr lang: nach 5 ½ Jahren hat weniger als ein Drittel der DoktorandInnen in den Geistes- und Politikwissenschaften die Promotion abgeschlossen; nach 7 ½ Jahren sind es immer noch weniger als 50%. In den Ingenieurwissenschaften ist die durchschnittliche Promotionsdauer ein wenig kürzer. Knapp drei von vier DoktorandInnen erreichen tatsächlich den Abschluss ihrer Promotion.

## Zugang

Den zwei unterschiedlichen Arten des Promovierens entsprechen zwei unterschiedliche Zulassungswege. Grundsätzlich gilt bei beiden Wegen, dass die KandidatInnen einen Hochschulabschluss oberhalb des Bachelor (z. B. Master nach sechs Jahren Studium) haben müssen, aber in Ausnahmefällen können sich die KandidatInnen auch mit sonstigen Forschungsleistungen oder anderen Qualifikationen dem Leitungsgremium der Institution vorstellen, das dann über Zulassung oder Ablehnung entscheidet. Um zu den neuen Doktorgraden zugelassen zu werden, müssen die Anträge der Kandidatinnen und Kandidaten eine Projektbeschreibung, die beabsichtigten Methoden, einen Zeit- und Arbeitsplan, einen Plan für das Forschungstraining, einen Finanzierungsplan sowie die Anfrage für eine/n oder mehr SupervisorInnen enthalten (CEPES 1998).

---

3 Dieser Anstieg ist der geringste in Skandinavien, wo überall die Anzahl der Promovierten in diesem Zeitraum anstieg. Diese und alle weiteren Angaben zu Anzahl und Dauer wurden der Evaluationsstudie des Norges forskningsråd 2002 entnommen.

## Promotionsstudien und Status

Während die Struktur der ‚neuen‘ Doktorgrade ein obligatorisches Forschungstraining vorsieht und damit die Promotion eher als ein verlängertes Studium betrachtet, zählen traditionellerweise die DoktorandInnen als Mitglieder des akademischen Personals. Zwei Drittel der DoktorandInnen erhalten ein sogenanntes Stipendium, das von den Universitäten vergeben wird und sich aus Geldern des Wissenschaftsministeriums speist (Norges forskningsråd 2002: 7). Die Höhe entspricht der Bezahlung einer ersten Beschäftigung im öffentlichen Dienst und schließt Sozialversicherungen, bezahlte Krankheitsausfälle sowie Mutterschutz ein. Das restliche Drittel der Promovierenden finanziert die Promotion über Stellen an Institutionen, university colleges, Industrie, Handel, Krankenhäuser usw. (Norges forskningsråd 2002: 7). Die Laufzeit dieser sogenannten Stipendien beträgt üblicherweise vier Jahre, wobei für die Anfertigung der Dissertation drei Jahre gerechnet werden und die Doktorandinnen und Doktoranden ein Jahr bzw. ein Viertel ihrer Zeit für Lehre und Administration verwenden sollen (CEPES 1998). Es ist allerdings auch möglich, ohne Lehrtätigkeit die Dissertation innerhalb von drei Jahren abzuschließen. Wenn die Promovierenden 50% ihrer vertraglichen Arbeitszeit für Lehre verwenden, so erhalten sie Verträge von fünf bis sechs Jahren. Es gibt keine Möglichkeit, eine Promotion in Teilzeit durchzuführen (Bleiklie 2002: 132). Die meisten DoktorandInnen der alten Doktorgrade haben vor der Doktorarbeit in Forschung und Lehre gearbeitet und sind sehr erfahren (Norges forskningsråd 2002: 14). Für die Betrachtung der Promotionsphase als verlängertes Studium spricht hingegen, dass in den neuen Doktorgraden der Forschungsanteil in der Promotion zugunsten des Ausbildungsanteils abgenommen hat, da die Forschungstrainings zwischen einem halben und einem ganzen Jahr dauern und sich somit die Zeit der Anfertigung einer Dissertation auf zwei bis zweieinhalb Jahre verkürzt. Das Forschungstraining in den neuen Doktorgraden muss innerhalb von drei Jahren abgeschlossen werden. Es beinhaltet Wissenschaftstheorie, Forschungsmethoden und fortgeschrittene Kurse in speziellen Gebieten, wobei die Kurse je nach Institution und Abschluss, auch in ihrer zeitlichen Dimension, variieren. Grundsätzlich ist das akademische Personal der jeweiligen Institution für das Angebot und die Durchführung der Kurse verantwortlich. Die Kurse können als Vorlesungen, Seminare, Blockveranstaltungen oder in anderer Form angeboten werden, auch Lese-Pensen und internationale Workshops können als Training gezählt werden. Die Teilnahme ist obligatorisch, aber nicht für sämtliche Kurse. Lehrende haben die Möglichkeit, bestimmte Qualifikationen unter Vorlage von Belegen als gleichwertige Leistungen zu akzeptieren. Das Forschungstraining wird durch Examen, mündliche Prüfungen, Aufsätze und Lehre der DoktorandInnen bewertet, wobei es keinen eigenen Abschluss mit einer Note dafür gibt (CEPES 1998).

## Supervision

Innerhalb der neuen Doktorprogramme wird die Betreuung der Dissertation mit Hilfe eines Vertrages zwischen Promovierenden, SupervisorInnen und der Institution geregelt (Norwegian Council of Universities 1999). Dieser alle Universitäten und Colleges und an ihnen Promovierende bindende und standardisierte Vertrag enthält die gegenseitigen Pflichten und Rechte, das Thema der Dissertation, die Dauer des Vertrages, einen Finanzierungsplan, Themen, die die Betreuung betreffen, Absprachen über die Gestaltung des Arbeitsplatzes, Form und Inhalte des Kursprogramms sowie Vereinbarungen über regelmäßige Treffen zwischen den Promovierenden und den SupervisorInnen. Die DoktorandInnen müssen jährlich einen Bericht schreiben, der von den SupervisorInnen an den Fakultätsrat weiter gereicht und von diesen angenommen wer-

den muss<sup>4</sup>. Die Teilnahme der DoktorandInnen an den Trainings muss sichergestellt werden, ebenso wie der Kontakt zwischen ihnen und ihren SupervisorInnen. Die SupervisorInnen erhalten pro abgeschlossener Dissertation Bonuspunkte (CEPES 1998).

## Abschluss

Zur Beurteilung der Dissertation setzt das akademische Personal ein Komitee ein, das aus nicht weniger als drei Mitgliedern, die promoviert sein oder gleichwertige Leistungen vorweisen müssen, besteht. Die SupervisorInnen dürfen normalerweise nicht Mitglieder des Komitees werden. Mindestens ein Mitglied des Komitees muss von außerhalb der Institution kommen, möglichst aus dem Ausland. Das Komitee fertigt einen Bericht mit gegebenenfalls zusätzlichen individuellen Beurteilungen an. Dieser Bericht geht an das höchste Leitungsgremium der Institution, an der die Doktorandin oder der Doktorand promoviert hat. Die Promotionsurkunde wird vom höchsten Leitungsgremium der Institution vergeben und gibt Auskunft über den Titel der Dissertation zusammen mit Informationen über das Trainingsprogramm sowie genauere Angaben zur Fakultät und Person (CEPES 1998). An der Universität von Oslo wird in den „Guidelines for the evaluation of norwegian doctoral degrees“ darüber hinaus noch festgelegt, dass beide Geschlechter in dem Komitee vertreten sein sollen (Norwegian Council of Universities 1996). Falls dies nicht möglich ist, so ist dafür eine Begründung abzugeben. Spätestens nach einem Monat nach Einreichen der Dissertation soll die Kandidatin oder der Kandidat über die Zusammensetzung des Komitees informiert werden. Die Kandidatin oder der Kandidat kann sich zu der Zusammensetzung des Komitees äußern. Eine/r der drei Mitglieder wird zur Leiterin oder zum Leiter ernannt, um das Verfahren voranzubringen. So soll die/der LeiterIn Aufgaben unter den Komiteemitgliedern verteilen und auf die Einhaltung der Fristen achten. Die Gutachtenfrist wird von dem Fakultätsrat gesetzt und beträgt üblicherweise bis zu drei Monate nach Erhalt der Dissertation. Die Gutachten gehen von dem akademischen Personal an die oder den KandidatIn. Diese/r kann innerhalb von zwei Wochen einen Kommentar schreiben und den ProfessorInnen schicken. Diese entscheidet über die Annahme oder Ablehnung der Dissertation. Im Falle der Annahme muss die Kandidatin oder der Kandidat eine Probevorlesung halten, diese ist fester Bestandteil des Promotionsverfahrens und muss vor der Disputation gehalten werden. Die Disputation wird von der Dekanin oder dem Dekan oder einer von ihr oder ihm autorisierten Person geleitet. Die ProfessorInnen oder das Komitee benennt zwei PrüferInnen, von denen die oder der erste die Disputation eröffnet und die oder der zweite sie beendet. Die Disputation wird vom Komitee beurteilt (Norwegian Council of Universities 1996). Der Forschungsrat schlägt vor, dass in Zukunft die DoktorandInnen die Zusammensetzung des Komitees vorschlagen dürfen, das bislang von den ProfessorInnen eingesetzt wird (2002: 18). Ansonsten erstrecken sich die Möglichkeiten der Selbstorganisation und Mitbestimmung der Promovierenden auf ihre Rechte als ArbeitnehmerInnen<sup>5</sup> und als Mitglieder der akademischen Selbstverwaltung.

---

4 Norges forskningsråd (2002: 17) kritisieren, dass die Berichte kaum gelesen werden .

5 65% des gesamten akademischen Personals ist gewerkschaftlich organisiert. Die Norwegian Association of Research Workers setzt sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Forschung und an den Institutionen höherer Bildung ein und zielt auf die Erhöhung der Gehälter sowohl für die akademisch Beschäftigten als auch für die Beschäftigten in der Verwaltung (Kyvik et al.2001: 220).

## **Verbleib**

Nach Abschluss der Dissertation verbleiben 40-50% der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Institutionen des tertiären Bildungssektors, wobei der Doktorgrad mittlerweile eine notwendige, aber auch hinreichende Voraussetzung für eine Daueranstellung als ProfessorIn darstellt (Kyvik et al. 2001: 221). In den Sozial- und Geisteswissenschaften sind es 70-80%, in den Medizin- und Naturwissenschaften liegt der Prozentsatz bei 50 und in den Technikwissenschaften sind es 20%. 510% der promovierten WissenschaftlerInnen erhalten Forschungsstellen, weitere 5-10% gehen in die industrielle Forschung und der Rest wandert in den privaten und öffentlichen Sektor ab (Kyvik et al. 2001: 230).

## **Defizite, Reformen und Einschätzung**

Obwohl die neuen Dokorate bereits als Verbesserung der alten eingeführt wurden, schlägt Norges forskningsrad weitere Veränderungen vor, die vor allem auf die Reduzierung der Dauer des Studiums und der Promotion zielen. So soll mit der Einführung der neuen Studienabschlüsse Bachelor, Master und PhD ab 2003 die Studienzeiten verkürzt werden, die Zeitspanne zwischen dem Studienabschluss und dem Beginn der Promotion soll ebenfalls verkürzt werden, in dem die Anforderungen für die Aufnahme in die Promotionsstudien reduziert werden und die Verteidigung der Dissertation soll möglichst schnell nach ihrer Abgabe erfolgen. Im Ergebnis soll sich das Alter der Promovierten senken, das zur Zeit in den Geisteswissenschaften bei durchschnittlich über 40 Jahren liegt. Die Doktorprogramme sollen grundsätzlich eine Laufzeit von vier Jahren erhalten, wobei ein halbes Jahr zum Training in akademischer Lehre eingeführt werden soll. Fälle, in denen die Supervision nicht gut verläuft, sollten durch Regeln verbessert werden, die vorschreiben, wie derartige Konstellationen abgebrochen und neu aufgebaut werden können. Die SupervisorInnen sollten ihrerseits eine Anleitung erhalten. Die Internationalisierung der Forschung sollte durch vermehrte Auslandsaufenthalte und die verstärkte Einbeziehung in internationale Zusammenhänge erreicht werden. Schließlich sollten die SupervisorInnen, zusammen mit den Promovierenden, einen Einfluss auf die Zusammensetzung der Prüfungskomitees haben.

Aus meiner Sicht gibt es insbesondere drei Merkmale der norwegischen Promotionsphase, die der deutschen Organisation deutlich überlegen sind: sämtliche Promovierende erhalten ein Gehalt und sind dadurch sozial gesichert, sie werden in die Universitäten und Colleges durch Lehre und administrative Arbeiten als vollwertige akademische Mitglieder eingebunden, wenn sie wollen, und Verträge zwischen ihnen, den SupervisorInnen und den Institutionen verhelfen zu einer engen und erfolgreichen Zusammenarbeit der Beteiligten während der Promotion.

## **Literatur**

- Centre européen pour l'enseignement supérieur (CEPES) (1998): *The Doctorate in the Europe Region*; Bukarest; <http://doct.cepes.ro/cgi-bin/doctoratT.plx>, 01.04.2003.
- Bleiklie, Ivar (2002): *Research Training – Education and Science Policy between Profession, Discipline and Academic Institution*, in: *International Workshop Science, Training and Career, Changing Modes of Knowledge Production and Labor Markets*, University of Twente, Enschede, The Netherlands, 21.-22. October 2002, 125-136, [http://www.utwente.nl/cheps/what%27s\\_new/latest\\_news/conferencescience.doc](http://www.utwente.nl/cheps/what%27s_new/latest_news/conferencescience.doc), 15.04.2003.
- Kyvik, Svein et al. (2001): *Expansion, Reorganization, and Discontent among Academic Staff: The Norwegian Case*, in: Enders, Jürgen (Hg.), *Academic Staff in Europe Changing Contexts and Conditions*, Westport u. a., Greenwood Press: 217-232.

Norges forskningsråd (2002): An Evaluation of Norwegian Training of Researchers, Oslo.

Norwegian Council of Universities (1996): Guidelines for the evaluation of Norwegian doctoral degrees;  
<http://www.uio.no/admhb/reglhb/forskn/dgrveil/guidelines.html>; 29.03.2003.

Norwegian Council of Universities (1999): Contract concerning admission to organized doctoral degree programme,  
[http://www.matnat.uio.no/english/research edu/contract080201.doc](http://www.matnat.uio.no/english/research%20edu/contract080201.doc), 01.04.2003.



## Schweden – Geregelte PhD-Verhältnisse

Johannes Moes

### Hochschulsystem

Schweden hat in den letzten Jahren die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses strukturiert und die soziale Situation der PromovendInnen abgesichert. Ähnlich wie in den anderen Ländern der „Nordischen Union“ war hierbei die Auffassung handlungsleitend, dass es für Schweden als kleine, randständige Volkswirtschaft überlebenswichtig ist, auf den Gebieten des Wissen und der Bildung auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig zu sein.

Dementsprechend wurden in den 1990er Jahren die Studierendenzahlen um 60% auf 330.000 gesteigert (Högskoleverket 2002: 8). Dies bedeutet zum einen, dass innerhalb von zehn Jahren der Anteil der Studierenden eines Altersjahrgangs von einem Viertel auf knapp die Hälfte erhöht wurde. Zum anderen hat Schweden planvoll die Studiendauer verlängert: u. a. durch die Einführung eines Master-Abschlusses werden Abschlüsse nur noch selten innerhalb von drei Jahren abgelegt, sondern dauern drei (BA) bis vier Jahre (MA) oder länger (Fritzell/(SULF) 2003: 4), während das Hochschulexamen (nach zwei Studienjahren) selten geworden ist.

Die Zahl der neu zugelassenen Promovierenden hat sich innerhalb von 10 Jahren ebenfalls um 37% erhöht. Auch wenn die Neueinschreibungszahlen seit der Reform von 1998 gedämpfter ausfallen, bei der eine finanzielle Absicherung zur Bedingung für die Zulassung zur Graduiertenausbildung gemacht wurde, muss diese Steigerung als beachtlich gewertet werden: Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen wächst weiter und insofern hat die Reform gegriffen, die das Verhältnis der angefangenen zu den abgelegten PhD-Abschlüssen verbessern wollte. Die Reformen der 1990er Jahre, besonders die aus dem Jahr 1998, sind 2003 in einer breit angelegten Untersuchung von den Promovierenden<sup>1</sup> insgesamt positiv bewertet worden. Politisch sind ehrgeizige Ziele formuliert worden, die Zahl der Promotionen in den nächsten fünf Jahren noch zu verdoppeln, die Promotionszeit von vier auf drei Jahre zu verkürzen und die finanzielle Absicherung zu verbessern. Diese Ziele werden innerhalb der Wissenschaft kritisch diskutiert, bis zum Herbst 2004 sollen Empfehlungen zur weiteren Reform erarbeitet werden (Eurodoc 2004)

---

<sup>1</sup> Die Befragung hatte einen hohen Rücklauf von 72%, vgl. Die englische [http://www.hsv.se/sv/FileServlet/doc/1445/doktorandspegeln\\_engelsk+sammanfattning.pdf](http://www.hsv.se/sv/FileServlet/doc/1445/doktorandspegeln_engelsk+sammanfattning.pdf)

## Promotionszahlen

Von den insgesamt 48 Hochschulen in Schweden bieten 21 Graduiertenprogramme<sup>2</sup> an; neben den elf staatlichen Universitäten gibt es weitere sieben staatliche und drei private Einrichtungen, an denen der PhD erworben werden kann (Högskoleverket 2002: 13).

Im akademischen Jahr 2001/02 gab es in Schweden 18.400 aktive DoktorandInnen, 2.400 PhD-Abschlüsse (grob zu je einem Drittel in Natur- und Ingenieurwissenschaften, Medizin bzw. Sozial- und Geisteswissenschaften) und 3.200 Neueinschreibungen. Bezogen auf 31.800 erste Universitätsabschlüsse im gleichen Zeitraum ist die Promotionsintensität nicht hoch, weist aber gegenüber etwa 800 jährlichen Abschlüssen in den 1980er Jahren eine erhebliche Steigerung auf. Neben der Promotion müssen auch die 1000 Abschlüsse mit „Lizenz“ (*licensiatgrad*, s.u.) als weiterer zweiter Hochschulabschluss berücksichtigt werden, welche weniger aufwändig sind als der PhD-Abschluss und auch als Zwischenabschluss auf dem Weg dahin abgelegt werden können.

Der Altersmedian bei den PhD-Abschlüssen lag zwischen 35 und 36 Jahren, in den Natur- und Ingenieurwissenschaften etwa drei Jahre niedriger (Högskoleverket 2002: 25ff).

Die Geschlechterverteilung in der Doktorausbildung zeigt, dass der Anstieg der Promotionszahlen in hohem Masse auf eine stärkere Beteiligung von Frauen zurückzuführen ist, deren Zahl um 79% gestiegen ist gegenüber einer Steigerung bei den Männern um nur 15%. In allen Fächerguppen liegt die Geschlechterverteilung inzwischen zwischen 40 und 60%, mit den Ingenieurwissenschaften als einziger Ausnahme, wo Männer immer noch 75% der Neueinschreibungen ausmachen. Trotzdem beginnen (55%) bzw. beenden (59%) immer noch mehr Männer eine Promotion, während bei den ersten Hochschulabschlüssen Frauen eine 60% Mehrheit haben (Högskoleverket 2002: 26).

Zur sozialen und ethnischen Herkunft der DoktorandInnen ließen sich keine Angaben finden, lediglich die Zahlen für die Studierenden allgemein erlauben einige Schlüsse. Danach entspricht der in den letzten Jahren gestiegene Anteil von Studierenden mit Herkunft aus nicht-akademischen Haushalten mit 26% noch nicht dem (sinkenden) Anteil von 36% der Gesamtbevölkerung. Studierende aus nicht-schwedischen Elternhäusern (definiert als Eltern, die beide nicht in Schweden geboren wurden) sind dagegen mit 13% fast annähernd ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung an den Hochschulen vertreten, wenn auch in sehr unterschiedlichem Maße, wenn dies nach Herkunftsländern differenziert wird (Högskoleverket 2002: 20).

## Zugang

Für das Studienziel PhD wird zugelassen, wer mindestens 120 credit points, entsprechend einem dreijährigen Studium vorweisen kann, dazu kann die Fakultät spezielle Anforderungen stellen. Die Promotion muss innerhalb von vier bzw. acht Jahren (Voll- oder Teilzeitstudium) realisierbar sein. Zugelassen werden nur so viele BewerberInnen, wie tatsächlich betreut werden können, ggf. muss eine Rangfolge unter den BewerberInnen bestimmt werden. Studiengebühren werden nicht erhoben, aber die Finanzierung über den gesamten Zeitraum muss gesichert sein.

Dieser 1998 eingeführte Zwang zur gesicherten Finanzierung bei der Aufnahme einer Promotion hat zunächst Unsicherheiten bei den ausbildenden Institutionen hervorgerufen und zu sinkenden Zulassungen bzw. Bewerbungen geführt, besonders in einigen Fächern der Sozial- und Geisteswissenschaften.

---

2 engl. graduate programmes, allerdings redet Fritzell (2003) von graduate und Högskoleverket (o.J.) von postgraduate studies.

## Abschluss

Der PhD wurde 1969 eingeführt um den alten Doktorsabschluss sowie das „Lizensiat“ (s. u.) zu ersetzen. Für einen PhD-Abschluss ist der Erwerb von 160 „credit points“ vorgesehen, was einer Länge von vier Jahren Vollzeitstudium entspricht<sup>3</sup> Der Anteil der Dissertation beträgt dabei mindestens die Hälfte, so dass für Kurse insgesamt höchstens 80, meist aber eher 40 bis 60 Credit Points vergeben werden Dies entspricht einem bis eineinhalb Jahren Vollzeitstudium, die hauptsächlich zu Beginn der Promotionsphase absolviert werden. Die Hochschulordnung setzt als Rahmen lediglich, dass eine Promotion innerhalb von acht Jahren erreichbar sein muss, da im Normalfall die DoktorandInnen zwischen zwanzig und fünfzig Prozent ihrer Arbeitskraft auf andere Tätigkeiten verwenden (s.u.), wodurch Promotionen im Regelfall auf fünf bis acht Jahre geplant werden. Gerade in den Geistes- und Sozialwissenschaften betrug der Aufwand bis zum PhD seit seiner Einführung 1969 länger als vier Vollzeitjahre, und weil die angestrebte Standardisierung nicht durch organisierte Promotionsprogramme und Finanzierungsmöglichkeiten begleitet wurde, sank die Abschlussquote und erreichte erst Ende der 1980er wieder das Niveau der 1960er Jahre (Ståhle nach Bleiklie 2002: 131).

Seit Mai 2002 ist außerdem der sogenannte *licensiatgrad* wieder zu einem eigenständigen Abschluss aufgewertet worden, welcher seit der Einführung des PhD ein Zwischenabschluss für ein Viertel der PhDs war. Das Licentiate ist mit 80 Credit Points (40 als Seminare, 40 als Abschlussarbeit) halb so aufwendig wie ein voller PhD, und ist auch weiterhin häufig ein Zwischenschritt dorthin. Es macht es aber besonders bereits Berufstätigen leichter, ihre ArbeitgeberInnen von einer Freistellung für Graduiertenstudien zu überzeugen (Högskoleverket o. J.: *research\_training*).

Die Dissertation kann als Monografie oder als kumulative Arbeit angefertigt werden, auch kollektive Arbeiten sind möglich. Oft werden von den Einrichtungen andere Sprachen außer Schwedisch für die Dissertation zugelassen, dabei ist Englisch so populär, dass eine Untersuchung von 1999 ergab, dass acht von zehn Promovierenden ihre Arbeit auf Englisch schrieben oder zu schreiben planten (SUHF nach Mähler 2003).

Wenn das Studienprogramm absolviert und die fertige Dissertation angenommen ist, besteht das PhD Examen in einer öffentlichen Verteidigung der Dissertation. Diese Verteidigung wird rechtzeitig angekündigt und eine von der Fakultät zu bestimmende und zu finanzierende Anzahl Kopien der Dissertation werden öffentlich zugänglich gemacht (eine weitergehende Veröffentlichungspflicht existiert nicht). Die Fakultät bestellt eine/n VorsitzendeN, eine/n PrüferIn, die einerseits hohe Fachkompetenz im Thema der Dissertation, andererseits keine Verbindung zur DoktorandIn oder deren BetreuerInnen aufweisen sollte, und zusätzlich eine Kommission aus drei oder fünf Mitgliedern, von denen mindestens eins aus einer anderen Fakultät oder Hochschule kommen muss. PrüferInnen und (bis auf Ausnahmefälle) die BetreuerInnen sind nicht in der Kommission vertreten, dürfen aber an den Sitzungen teilnehmen. Die Kommission entscheidet mit mehrheitlicher Abstimmung über das Ergebnis; außer bestanden/nicht bestanden sind keine Noten vorgesehen.

---

<sup>3</sup> Ein schwedischer „Credit Point“ wird als eine Woche erfolgreiches Vollzeitstudium berechnet. In Schweden sind die Studiengänge konsequent auf dieser Art Rechnung aufgebaut. Ein schwedischer entspricht 1,5 Credit Points nach dem europäischen System (in einem Studienjahr können also 40 schwedische oder 60 europäische Punkte erworben werden).

## Promotionsstudien

Mit der Zulassung werden auch ein/e oder mehrere BetreuerInnen der Promotion festgelegt. Die Verantwortung für die Betreuung trägt aber die aufnehmende Institution, sie ist auch verantwortlich für eine Weiterbildung der BetreuerInnen in ihrer Funktion als PromotionsmentorIn. Solche Weiterbildungen werden zunehmend organisiert.

In einem allgemeinen Curriculum regelt die ausbildende Institution die allgemeinen Aufnahmebedingungen und Verantwortlichkeiten sowie den Rahmenlehrplan in Bezug auf das jeweilige Fach. Darüber hinaus schreibt die Hochschulordnung die Festlegung eines individuellen Lehrplans vor, der zwischen DoktorandIn und BetreuerIn verabredet und vom Fakultätsrat bzw. dessen Beauftragten angenommen wird. Inhalte dieses individuellen Lehrplans, auch Promotionsvereinbarung genannt, sind neben dem Studienprogramm auch gegenseitige Verpflichtungen über Beratungsintensität, Zeitpläne, bereitgestellte Infrastruktur, Teilnahme an Tagungen etc. Die Vereinbarungen werden jährlich von Beauftragten des Fachbereichs überprüft und wenn nötig modifiziert. Vorgesehen ist der Abschluss dieser Promotionsvereinbarungen seit 1993, seit 1998 ist er obligatorisch.

Das Studienprogramm der DoktorandInnen hat einen Umfang von 40 bis 60, höchstens 80 Credit Points, was ein bis zwei Jahren Vollzeitstudium entspricht, die verstärkt in der ersten Hälfte der Promotionsphase zu belegen sind. Ab Juli 2003 sind die im Grundstudium unterrichtenden DoktorandInnen zur Weiterbildung in Hochschuldidaktik verpflichtet, was die in Schweden augenfällige Betonung der Bedeutung der Lehre demonstriert.

Die Integration der PromovendInnen in die Forschung ist nach Fächern und Institutionen sehr unterschiedlich. Da aber in Schweden Forschung in der Regel an den Universitäten angesiedelt ist und es wenig außeruniversitären Forschungseinrichtungen gibt, sind die Voraussetzungen für eine Integration aktuelle Forschungsprojekt nicht schlecht.

## Finanzierung

Finanziell abgesichert gilt die Promotion, wenn die DoktorandInnen direkt bei ihrer ausbildenden Institution angestellt werden können. Diese erhalten zu diesem Zweck Mittel, die sie entweder für Beschäftigungsverhältnisse (*anställning som doktorand*) oder als Stipendien ausschreiben können. Selbst im Durchschnitt aller Fächer wird aber nur die Hälfte aller PhD-KandidatInnen durch diese Mittel finanziert. Die Promotionsaussichten sinken und die Finanzierungsschwierigkeiten steigen bei „externer“ Finanzierung, die besonders in den Geistes- und Sozialwissenschaften häufiger zu finden ist.

Die Anstellung als Doktorand erfolgt über die Dauer von fünf Jahren bei einer Arbeitsbelastung von 20% der Arbeitszeit für Lehre im Grundstudium oder administrative Aufgaben. Dies kann aber auch variieren, wobei die Finanzierung immer an vier Jahren Vollzeitpromotion orientiert ist. Die sozialversicherungspflichtige Anstellung kann verlängert werden, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen (dazu zählen längere Krankheiten, Mutterschaft, Engagement in der Studierendengewerkschaft, Widrigkeiten bei der Forschungsarbeit etc.).

Die Gehälter des *doktorandtjänst* werden nicht zentral festgelegt, sondern lokal von den Gewerkschaften oder auch von den Angestellten selbst ausgehandelt. Sie steigen nach Erreichung der Hälfte bzw. 75% der PhD-Ausbildung (80 bzw. 120 Credit points). Der Median dieser Einkommen liegt bei umgerechnet 2.050 Euro und 32 Jahren, dies entspricht ungefähr 75% der vergleichbaren AkademikerInneneinkommen (für 2001 nach Fritzell/(SULF) 2003: 17). Anstellungs-

verhältnisse dieser Art hatten im Jahr 2001 8.300 von 18.100 DoktorandInnen, das entspricht 46% (Högskoleverket 2002: 28).

Alternativ können die Hochschulen ihre Mittel auch als Stipendien einsetzen, die nur eine eingeschränkte soziale Sicherung bieten, und damit für die Hochschulen wesentlich billiger sind als Anstellungsverhältnisse. Die Stipendienhöhe betrug 2002 umgerechnet 1480 Euro im Monat. Entsprechend öfter werden Stipendien besonders in den Geistes- und Sozialwissenschaften eingesetzt, wo sie mit dem außeruniversitären Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sind. Stipendien werden oft kombiniert mit einer Nebentätigkeit als „teaching assistant“ (bis 40% der Arbeitszeit) oder „research assistant“ (bis 50% der Arbeitszeit), die auch Sozialversicherungen beinhaltet. Stipendien sind ähnlich der Angestelltenverhältnisse aufgrund entsprechender Gründe verlängerbar, im Normalfall ist die Verlängerung aber auf 2 Jahre (plus 5 Monate bei teaching assistantship) beschränkt.

Wenn nur noch zwei Vollzeitjahre des PhD-Programms übrig sind, so schreibt die Hochschulordnung (Kapitel 5, Absatz 4) vor, dem oder der StipendiatIn eine Anstellung als DoktorandIn anzubieten. Seit Mai 2002 sind auch entsprechende Teilzeitmodelle möglich. Diese Finanzierungsart umfasste in den letzten Jahren 11% der PromovendInnen (doktorandhandbok).

Die restlichen PromovendInnen finanzieren sich über „andere Quellen“. Meist bedeutet dies, dass sie in Teilzeit-Arbeitsverhältnissen außerhalb ihrer ausbildenden Institution beschäftigt sind oder durch staatliche Studienunterstützung bzw. private Stipendien finanzierten Urlaub von ihrer Arbeitsstelle haben. Im Einzelfall kann aber der Fakultätsrat auch befinden, dass eine Finanzierung durch Familienangehörige hinreichende Sicherheit für die Promotionsphase bietet. Dies ist aber selten, und wird teilweise sehr negativ beurteilt, wenn es eine Privilegierung besitzender Schichten oder persönliche Abhängigkeiten bedeutet. Ungeklärt ist, ob die Fakultäten bei Versiegen dieser Quellen folgerichtig in Haftung treten müssen. Ebenso bedenklich wird der Umstand empfunden, dass der Finanzierungsnachweis als Zulassungsbedingung bei einigen Instituten dazu geführt hat, dass einige HochschulabsolventInnen als Gratis-Arbeitskräfte eine Dasein als „Schatten-Promovierende“ fristen, während sie auf freiwerdende Finanzierungskapazitäten warten bzw. mit dieser Aussicht getröstet werden (Högskoleverket, o.J.).

## **Mitbestimmung**

PromovendInnen haben über zwei Wege politischen Einfluss auf die Struktur der Promotion: Einerseits sind die DoktorandInnen über die Studierendenschaft in jedem akademischen Gremium mit zwei oder drei Sitzen vertreten; andererseits sind alle Studierende in Schweden zur Mitgliedschaft in einer Studierendengewerkschaft verpflichtet, von denen sich zwei (SFS-KD und S-Dok) eigens für DoktorandInnen gebildet haben.

Als ArbeitnehmerInnen sind die angestellten DoktorandInnen über Schwedens DoktorandInnenvereinigung (*Sveriges Doktorandförening*) in der HochschullehrerInnengewerkschaft SULF organisiert. Von den 20.000 Mitgliedern von SULF gehören 5.400 der DoktorandInnenvereinigung an<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Vgl. <http://www.sulf.se/templates/Page.aspx?id=137>

## Status

Sind die schwedischen DoktorandInnen eher Studierende oder WissenschaftlerInnen? Zum einen heben sich die DoktorandInnen in Anzahl und Integration in der Wissenschaft deutlich von den BA/MA Studierenden ab. Der betont informelle Umgangston an den schwedischen Hochschulen verwischt teilweise Hierarchieunterschiede (Högskoleverket o. J.). Die DoktorandInnen in Anstellungsverhältnissen werden zu den akademischen MitarbeiterInnen gezählt (Bleiklie 2002: 132), während die „Externen DoktorandInnen“ oft genug in außeruniversitären Berufen etabliert sind. Eine dem ersten akademischen Abschluss angemessene Anstellung als Doktorand ist aber erklärtes Politikziel. Der PhD ist zudem die einzige formale Voraussetzung für die weitere akademische Karriere und als eigenständiger Beitrag zur wissenschaftlichen Erkenntnisproduktion anerkannt.

Auf der anderen Seite haben die „doctoral students“ ein gemeinsames und individuelles Curriculum, steht ihre individuelle Dissertation im Vordergrund ihrer Arbeit und sind Fakultät und BetreuerInnen dazu verpflichtet, ihnen die Fertigstellung ihrer Arbeit zu erleichtern. Anders als z. B. in Norwegen oder Großbritannien ist auch der PhD Abschluss als erste Stufe auf der akademischen Karriereleiter etabliert, und war nie eine Qualifikation, die auch etablierte WissenschaftlerInnen noch spät in ihrer Biografie unternahmen. Insofern löst sich auch hier die der Promotionsphase immanente Ambivalenz nicht einseitig auf.

## Defizite/Eigene Einschätzung

Was für Defizite und Reformbedarfe werden am schwedischen Modell gesehen? Die Struktur des schwedischen PhD befindet sich mittlerweile seit zehn Jahren in einer Reformphase. Besonderer Wert wurde auf die Strukturierung, Qualität der Betreuung und Finanzierung der Promotion gelegt. Mit dem starken Anwachsen der Studierendenzahlen vor allem in grundständigen Bereich könnte es im schwedischen Hochschulwesen zu einer stärker ausgeprägten Trennung von Lehre und Forschung kommen. Um diesem Nachteil für die Promotionsausbildung entgegenzuarbeiten, wurden im Jahr 2001 16 Forschungsschulen eingerichtet. Diese sollen eine direktere Verbindung und Kooperation zwischen Ausbildungsinstitutionen und Forschungsgruppen herstellen. Weiterhin ist die finanzielle Situation der Promovierenden auf der Agenda, da der Grad der Versorgung mit Finanzmitteln für entsprechende Stellen als zu gering angesehen wird (Fritzell/(SULF) 2003: 24). Wie eingangs erwähnt wird im Jahr 2004 aufgrund von Resultaten von empirischen Erhebungen an Empfehlungen gearbeitet, die die Abschlusszahlen und Finanzierung der Promotionen verbessern und die Promotionsdauer verkürzen können.

Dadurch dass die Hochschulen zu einer Sicherung der Finanzierung verpflichtet sind, wird die Finanzierungsfrage überhaupt sichtbar gemacht. Zu diskutieren ist aber auch, welche Nachteile der Finanzierungszwang hat: bedeutet nicht der Rückgang von Neueinschreibungen für Promotionen in den Geistes- und Sozialwissenschaften, dass eine freie Studienfachwahl nicht mehr länger möglich ist? Vielleicht sind auch innerhalb der einzelnen Fächer Promotionsprojekte in unpopulären Bereichen, die schwerlich öffentliche Mittel bekommen können, kaum noch durchzusetzen? Wird dadurch Wissenschaft insgesamt unfreier, unkreativer? Ein positiver Aspekt scheint wiederum, dass die Länge der Promotion auf eine realistische Dauer hin ausgerichtet ist (vier Jahre) und durch sehr verschiedene Arrangements von Nebenbeschäftigungen, aber auch besonderen Umständen wie Krankheit, Mutterschaft oder auch Gewerkschaftsengagement verlängert werden kann. So sehr die schwedischen Reformen dem amerikanischen Mo-

dell der Graduiertenausbildung verpflichtet sind, gründen sie sich doch auf einer langen Tradition sozialer Sicherung und Antidiskriminierungsmaßnahmen.

## Literatur

- Bleiklie, Ivar (2002): Research Training – Education and Science Policy between Profession, Discipline and Academic Institution; in: Jürgen Enders und Egbert de Weert (Hg.): Science, Training and Career – Changing Modes of Knowledge Production and Labor Markets. Proceedings of an International Workshop; Enschede (University of Twente: CHEPS); 125-136 (online unter [http://www.utwente.nl/cheps/what's\\_new/latest\\_news/careerconference/endersconference1-German.pdf](http://www.utwente.nl/cheps/what's_new/latest_news/careerconference/endersconference1-German.pdf))
- Fritzell, Ann und Swedish Association of University Teachers (SULF) (2003): The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe – Many Challenges Ahead for Sweden; (Beitrag zur Konferenz der Bildungsinternationalen) Berlin; 31 Seiten
- Högskoleverket (2002): Swedish Universities & University Colleges. Short version of annual report 2002; Kalmar (National Agency for Higher Education) (online unter [http://www.eng.hsv.se/en/FileServlet/doc/52/-ISBN\\_95\\_8.pdf](http://www.eng.hsv.se/en/FileServlet/doc/52/-ISBN_95_8.pdf))
- Högskoleverket (o.J.): Handbook for Postgraduate Students; In (National Agency for Higher Education); (online unter <http://www.doktorandhandboken.nu/english/>)
- Mähler, Helena (2003): Doctoral Degrees in Sweden; Beitrag zum International Seminar on Doctoral Degrees and Qualifications; Bukarest (UNESCO-CEPES); Manuskript

## **Finnland – Tohtori of excellence?**

*Johannes Moes*

Finnland liegt mit seinen relativen Ausgaben für Forschung und Entwicklung seit Jahren mit Schweden an der Weltspitze<sup>1</sup>, und hat im Bereich der Ausbildung des Forschungsnachwuchs in den 1990ern vom über lange Zeit etablierten System energisch auf eine neue Struktur der Promotion umgestellt und darüber hinaus eine quantitative Ausweitung des Bereichs Wissenschaft und Forschung betrieben. In der Folge eines kritischen OECD Berichtes über die finnische Wissenschafts- und Technologiepolitik von 1987 wurde kurz nach Erscheinen des Berichts eine Kommission eingesetzt, die die Doktorphase reformierte, indem sie beispielsweise ein Kurssystem einführte. Ab 1994 wurden außerdem Graduiertenzentren (graduate schools) eingerichtet<sup>2</sup>, die zu einer besseren Betreuung, einer besseren Integration der NachwuchswissenschaftlerInnen in die Forschung und zu einer verkürzten Doktorphase führen sollten, und dies (für die DoktorandInnen an den Graduiertenzentren) nach bisherigen Erfahrungen auch erreicht haben. Im Ergebnis ist Finnlands System der Promotion zweigeteilt: für die zwanzig bis dreißig Prozent der DoktorandInnen, die an den Graduiertenzentren promovieren, stellt sich die Situation besser dar als für die DoktorandInnen, die nach dem alten System an den Universitäten angesiedelt sind.

### **Hochschulsystem**

In seiner Größe (5,2 Mio. EinwohnerInnen) mit Dänemark oder Norwegen vergleichbar, hat Finnland ein in den letzten Jahrzehnten stark ausgebautes System der tertiären Bildung. Über 30 Prozent der entsprechenden Altersgruppe studieren an den insgesamt 20 Universitäten (zehn Volluniversitäten, drei technische, drei wirtschaftswissenschaftliche und vier Universitäten der Künste). Neben den 166.000 Studierenden im ersten Studium waren jeweils über 85.000 Studierende in Fernuniversitätsstudien oder der beruflichen Weiterbildung registriert. Auch in Finnland wurden zwar Ende der 1990er Jahre flächendeckend BA-Abschlüsse (mit einem Aufwand von 120 ECTS oder drei Jahren) eingeführt, der Großteil der Erststudierenden schließt aber weiterhin mit dem bei den ArbeitgeberInnen etablierten Master (BA plus 40 bis 60 bzw. ohne Zwischenabschluß 160-180 ECTS) nach etwa fünf Jahren das Studium ab. Grundsätzlich bildet der Master oder ein vergleichbarer Abschluss die Voraussetzung für eine Zulassung zum postgradu-

---

1 Statistics Finland, vgl. [http://www.stat.fi/tk/tp\\_tied/tiedotteet/v2002/026ttte.html](http://www.stat.fi/tk/tp_tied/tiedotteet/v2002/026ttte.html), 23.6.03

2 Vgl. dazu Ahola/Kivinen/Kokko 1999: 54, außerdem <http://finhert.utu.fi/ruse/PGhis.htm> (23.6.03).



ierten Studium, welches teilweise noch mit dem Lizensiat (*liseniaatti*) abgeschlossen wird, das früher eine Vorstufe zum Doktorat bildete. Meist wird aber heute direkt der Doktor (*tohtori*) angestrebt. Die Zukunft des Lizensiat ist ungewiss, es gibt Überlegungen diesen Abschluss abzuschaffen oder zu einem mehr berufsqualifizierenden Abschluss umzustrukturieren (Ahola/Kivinen/Kokko 1999).

## Promotionszahlen

Die Zahl sowohl der im postgraduierten Studium Immatrikulierten als auch der jährlich verliehenen Doktorate hat sich zwischen 1989 und 2002 verdreifacht, eine höhere Steigerung als im grundständigen Studium. Im Jahr 2002 gab es 21.427 postgraduierte Studierende in Finnland, es wurden 1.224 Doktorate (gegenüber 402 im Jahr 1989) und 654 Lizensiate verliehen<sup>3</sup>. Von den über 21.000 Studierenden im postgraduierten Bereich waren weniger als 5000, also weniger als ein Viertel an den relativ neu eingerichteten Graduiertenzentren angebunden, ihr Anteil an den Abschlüssen liegt allerdings höher (bei 30% laut eu2001.se 2001: 14), da die Promotionsdauer an den Graduiertenzentren kürzer ist. Im Jahr 2003 gibt es nach einer Phase rasanten Wachstums 114 Graduiertenzentren, die direkt vom finnischen Bildungsministerium wie auch von der finnischen Akademie der Wissenschaften mit 25-36 Mio. Euro jährlich unterstützt werden. Die öffentliche Forschung wird in Finnland finanziell größtenteils über die Akademie der Wissenschaften gesteuert, ist aber zum Großteil an den Universitäten lokalisiert (Ahola/Kivinen/Kokko 1999: 53). Graduiertenzentren werden bevorzugt in solchen Forschungsbereichen eingerichtet, die als zukunftsfruchtig gesehen werden. Der Schwerpunkt der Einrichtungen liegt bei den Natur- und Ingenieurwissenschaften (43%) bzw. Bio- und Umweltwissenschaften (15%) und Gesundheitsforschung (17%), auf die Geistes- und Sozialwissenschaften entfallen ein Viertel der Graduiertenzentren. Koordiniert werden sie jeweils von einer Universität, oft verbinden sie auch eine oder mehrere Universitäten mit den sogenannten „centers of excellence“ der finnischen Forschungslandschaft<sup>4</sup>.

Unter den Universitäten dominiert die Universität Helsinki, wo 1999 30% der Doktorate insgesamt vergeben wurden. Bei der Fächerverteilung der Doktorate dominieren die Natur- und Ingenieurwissenschaften mit 43% und Medizin mit 25%, wo auch jeweils der Anteil der Promotionen an den gesamten Abschlüssen im Fach hoch ist. In der Medizin promoviert mehr als die Hälfte der AbsolventInnen. Geistes- und Sozialwissenschaften haben jeweils einen Anteil von 17 bzw. 15% an den gesamten Promotionen. Die Fächerverteilung bei den Promotionen entspricht dabei nicht der bei den ersten Abschlüssen. Wie auch in anderen Ländern ist es in einigen Fächern üblicher und in anderen selten, den Doktorabschluss zu machen. In Finnland war der Anteil der Doktorate bei den Abschlüssen in den einzelnen Fächern 1999 neben der Medizin (38%) besonders in den Naturwissenschaften sowie Land- und Forstwirtschaft überdurchschnittlich hoch (14% gegenüber einem allgemeinen Schnitt von 9% bzw. 8% ohne Medizin). In den Geisteswissenschaften war der Anteil mit Ausnahme der Theologie (14%) mit unter 6% sehr niedrig, in den Sozialwissenschaften lag er beim allgemeinen Fächerdurchschnitt.<sup>5</sup>

Diese Fächerverschiebung hat, mit Ausnahme der Medizin, in Finnland wie auch anderswo Auswirkungen auf die Geschlechterrelationen bei den Doktorabschlüssen. Beim Master gibt es eine Mehrheit der Absolventinnen von 57% (für 1998 vgl. Ahola/Kivinen/Kokko 1999: 60), bei

3 [http://www.research.fi/tutkoul\\_en.html](http://www.research.fi/tutkoul_en.html)

4 Persönliche Mail Marja Pulkkinen, Bildungsministerium Finnland, vgl. auch Ministry of Education 2001 oder CIMO o.J.

5 <http://www.csc.fi/kota/facts.html>, 20.6.03

den Doktoraten liegt der Frauenanteil auch 2002 nur bei 45,9%, dies bedeutet allerdings eine Verdoppelung innerhalb von 10 Jahren<sup>6</sup>. In den Graduiertenzentren liegt der Frauenanteil niedriger, was an der Dominanz naturwissenschaftlicher Graduiertenzentren liegen dürfte. Der Frauenanteil bei den Professuren betrug 1998 knapp 18%. Allerdings war dies die Folge einer Umbenennung der Universitätslehrerstellen, unter denen der Frauenanteil höher lag, in Professuren, was zwar nicht mit einer Einkommenssteigerung verbunden war, aber den Frauenanteil bei der nunmehr neu gefassten Kategorie von Professuren verdoppelte (Husu 2001: 3).

Über den sozialen oder ethnischen Hintergrund der DoktorandInnen ließen sich keine Angaben finden, laut einer EU Umfrage werden sie aus Datenschutzgründen nicht erhoben (eu2001.se 2001: 28). Zumindest der Anteil der AusländerInnen in den Graduiertenzentren liegt bei nur 7%, ebenso gering ist der AusländerInnenanteil bei den AbsolventInnen insgesamt in 1999 (<http://www.minedu.fi/julkaisut/pdf/strategy.pdf>). Die traditionell lange Dauer der Promotion und das entsprechend hohe Durchschnittsalter der AbsolventInnen (elf Jahre nach dem Master-Abschluss bzw. 37 Jahre Altersdurchschnitt laut Ahola/Kivinen/Kokko 1999: 64) fällt in den Graduiertenzentren wesentlich geringer aus (häufiger Abschlüsse in den dafür vorgesehenen vier Jahren Vollzeitpromotion und ein Durchschnittsalter bei ungefähr 32 Jahren vgl. [http://www.research.fi/tutkoul\\_en.html](http://www.research.fi/tutkoul_en.html)). Dies dürfte wiederum an der Dominanz der Naturwissenschaften, aber auch an der besseren sozialen Sicherung und Einbindung in die Forschung in den Graduiertenzentren (auf die ich weiter unten eingehen werde) liegen.

## **Zugang und Promotionsstudien**

Die Zulassung zur Promotion ist in allen Fächern recht einfach. Gefordert wird ein Master oder ein äquivalenter Abschluss, eine Skizze des geplanten Projektes bzw. ein Forschungsplan und die Einwilligung einer/s betreuenden UniversitätslehrerIn (Ahola/Kivinen/Kokko 1999: 57). Formal prüft die Fakultät die Qualifikation der KandidatInnen und fordert wenn nötig Nachqualifizierung. Die Zulassung zu den Graduiertenzentren dagegen ist hart umkämpft: nach einer Übersicht mit Stand von 2001 gab es im Gesamtdurchschnitt fünfmal so viele Bewerbungen wie ausgeschriebene Plätze; in den Sozialwissenschaften war die Relation sogar noch schlechter. An den Graduiertenzentren wurden bis 2001 auch zu 30% BA-AbsolventInnen zugelassen. Die Entscheidung über die Zulassungen trifft die Leitung des Graduiertenzentrums (vgl. eu2001.se 2001: 18).

Für alle DoktorandInnen gibt es seit Ende der 1980er Jahre ein verpflichtendes Kursprogramm von bis zu 40 ECTS, also etwa einem Viertel des Gesamtaufwandes für die Promotion. Für die Betreuung der Arbeit steht normalerweise eine/r HochschullehrerIn zur Verfügung. Die Dissertation wird von zwei Vor-PrüferInnen begutachtet und dann zur Veröffentlichung mit zwei Pflichtexemplaren öffentlich zugänglich gemacht (CEPES 1998). Die Doktorarbeit wird öffentlich verteidigt und von einer zweiköpfigen Kommission bewertet.

## **Finanzierung und Status**

Früher wurden Dissertationen meist in Teilzeit bzw. Freizeit neben einer Anstellung als „teaching assistant“, LehrerIn oder als zusätzliches Forschungspersonal an der Universität angefertigt (CEPES 1998). An den Universitäten ist dies heute noch zum Teil der Fall. Dissertationen dieser

---

6 [http://www.research.fi/k\\_tri\\_en.html](http://www.research.fi/k_tri_en.html), 20.6.03

Form dauern entsprechend relativ lange. Das Modell der Promotion an einem Graduiertenzentrum wird zunehmend favorisiert, auch wenn es nur einer Minderheit der DoktorandInnen zur Verfügung steht. An den Graduiertenzentren werden die meisten der DoktorandInnen als „researcherstudent“ angestellt, mit einem Gehalt von monatlich 1.300 Euro (eu2001.se 2001: 22). Laut Angaben der finnischen Akademie der Wissenschaften wurden 2002 in 108 Graduiertenzentren 1426 DoktorandInnen direkt vom Bildungsministerium und ungefähr 2.500 über andere Träger finanziert. An den Universitäten allgemein wie auch an den Graduiertenzentren scheint es DoktorandInnen zu geben, die sich über promotionsfremde Tätigkeiten finanzieren. Für die soziale Sicherung ergibt sich somit für beide Formen ein gemischtes Bild. Der Anteil der für ihre Promotion bezahlten DoktorandInnen scheint aber geringer als in anderen skandinavischen Ländern. Das Verhältnis von öffentlicher zu privater Finanzierung wird aber mit 80: 20 angegeben<sup>7</sup>. Für den Status der DoktorandInnen bedeutet die Einführung der Graduiertenzentren auf der einen Seite eine Verschiebung in Richtung einer Studienphase, wo vorher oft die Dissertation über lange Jahre neben einer universitären Beschäftigung angefertigt wurde. Andererseits bleiben die „ForschungsstudentInnen“ durch ihre Integration in die Forschung und entsprechende Anstellungsverhältnisse deutlich vom Status der Studierenden im Erststudium getrennt.

## **Verbleib**

Durch das starke und schnelle Anwachsen der abgeschlossenen Promotionen stellt sich in Finnland die Frage, ob diese Menschen noch adäquat vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden können. Traditionell verblieb der Großteil der DoktorInnen innerhalb der Universitäten oder in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Private ArbeitgeberInnen sind gegenüber der Qualifikation als DoktorIn nicht besonders aufgeschlossen, was Ende der 1990er als mögliches Problem gesehen wurde (Ahola/Kivinen/Kokko 1999: 66). Bisher aber hat der Arbeitsmarkt die DoktorInnen überdurchschnittlich gut aufgenommen, wie eine im Mai 2003 veröffentlichte Studie der Akademie der Wissenschaften zeigt (Academy of Finland 2003). In den 1990er Jahren betrug die Erwerbslosigkeit zwei Jahre nach dem Abschluss kontinuierlich 1,9% und damit deutlich weniger als der allgemeine Durchschnitt in Finnland.

## **Defizite, Reformen und Einschätzungen**

Nach den Planungen des Wissenschaftsministeriums sollen die Promotionszahlen in Finnland auch in den nächsten Jahren weiter steigen, nachdem sie zwischen 2000 und 2003 eher auf demselben Niveau geblieben sind. Dauer und Durchschnittsalter der AbsolventInnen sollen sich weiter verkürzen, wobei unklar ist, ob das Modell (und die Ressourcenausstattung) der Graduiertenzentren weiter ausgebaut werden oder einer Minderheit in den für wichtig erachteten Forschungsfeldern vorbehalten bleiben soll. Für einen zahlenmäßig bedeutenderen internationalen Austausch scheinen auch die Graduiertenzentren bisher nicht das richtige Konzept zu bieten. Erwartungen auf eine höhere Zahl von DoktorandInnen aus dem Ausland richten sich in erster Linie auf BürgerInnen aus den Staaten der ehemaligen Sowjetunion. Die Reform der Promotionsstruktur und die Steigerung der AbsolventInnenzahlen innerhalb von zehn Jahren (innerhalb der EU liegt Finnland mit Schweden an der Spitze, was den Anteil der Bevölkerung zwischen 25

---

<sup>7</sup> Persönliche Mail Marja Pulkkinen, Bildungsministerium Finnland, wobei Basis und Bezug dieser Angabe etwas unklar bleiben.

und 34 Jahren mit einem Dokortitel betrifft) ist in Finnland in einer gemeinsamen Anstrengung der Akteure gelungen. Ob dies allerdings auf ein Zweiklassensystem von Promovierenden mit guten Arbeitsbedingungen und solchen, die weiterhin unter mangelhaften Arbeitsbedingungen ihre Dissertationen anfertigen, hinauslaufen wird oder ob das Modell der finnischen Graduiertenzentren verallgemeinerungsfähig ist, bleibt abzuwarten.

## **Literatur**

- Academy of Finland (2003): Survey on PhDs in Finland: employment, placement and demand; Helsinki; online unter [http://www.aka.fi/modules/updown/download\\_file.asp?Id=439661EADC534A06A04E5E72C68E5A34](http://www.aka.fi/modules/updown/download_file.asp?Id=439661EADC534A06A04E5E72C68E5A34)
- Ahola, Sakari, Osmo Kivinen und Anu Kokko (1999): PhD Training in Finland: problems and prospects; in: Osmo Kivinen, et al. (Hg.): Towards the European Model of Postgraduate Training; Turku (Research Unit for the Sociology of Education); 51-81
- CEPES, (Centre européen pour l'enseignement supérieur) (1998): The Doctorate in the European Region; Bukarest (online unter <http://doct.cepes.ro/cgi-bin/doctoratT.plx>)
- CIMO (o.J.): Higher Education in Finland; Helsinki (Centre for International Mobility) (online unter <http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/English/Higher-Education-in-Finland-2003.pdf>)
- eu2001.se (2001): A survey of some aspects of doctoral studies in the EU and EEA countries. Compilation of answers to a questionnaire; Stockholm (Swedish Ministry of Education and Science.) (online unter <http://utbildning.regeringen.se/ansvarsomr/universitet/pdf/halmstad.pdf>)
- Husu, Liisa (2001): Gender Equality in Finnish Academia; (Women in European Universities) 12 Seiten (online unter [http://www.women-eu.de/download/HusuCP01\\_02.pdf](http://www.women-eu.de/download/HusuCP01_02.pdf))
- Ministry of Education (2001): Research in Finland; Helsinki (online unter [http://www.research.fi/research\\_in\\_finland.pdf](http://www.research.fi/research_in_finland.pdf))

## Dänemark – Aus PhD-Stipendien werden PhD-Stellen

Antonia Kupfer

### Hochschulsystem und Promotionszahlen

In Dänemark studierten 2002 an den neun Universitäten und drei Colleges insgesamt ungefähr 202.000 Studierende. Damit stieg die Zahl der Studierenden an dänischen Universitäten in den letzten zehn Jahren um 28,3%. Auch die Anzahl der Universitäten steigt ab dem 01. Juli 2003 auf zwölf<sup>1</sup>. In der Altersgruppe der 20-24jährigen waren 47,0% der Frauen und 41,2% der Männer an Institutionen des tertiären Bildungssektors immatrikuliert (Undervisnings Ministeriet 2003). Die drei kleinen Colleges bieten sowohl ein- bis dreijährige Ausbildungsgänge an als auch drei- bis vierjährige Programme, die zu einer Berufsausübung befähigen sollen (Andersen 2001: 50). An den Universitäten wurde in den frühen 1990er Jahren eine dreigliedrige Studienstruktur eingeführt: ein dreijähriges Programm, das zum Bachelor führt, ein darauf aufbauender Studiengang, der nach zwei weiteren Jahren zum Master führt und ein darauf aufbauender Studiengang, der nach weiteren drei Jahren mit dem PhD (so auch die Bezeichnung im Dänischen) abgeschlossen werden kann (Andersen 2002: 53). Der höchste akademische Abschluss im dänischen Hochschulsystem ist der sogenannte „*doctorsgrad*“, der der deutschen Habilitation entspricht (CEPES 1998). Im Jahr 2002 waren 23.800 Studierende in Bachelorstudiengängen, 75.100 Studierende in Masterstudiengängen und 4.650 Promovierende in PhD-Programmen eingeschrieben (gegenüber 2.998 im Jahr 1992), während 913 ihre Promotion in diesem Jahr abschlossen (im Jahr 1992 waren es nur 512; vgl. Undervisnings Ministeriet 2003 bzw. Forskningsstyrelsen 2003: 49ff.). Im selben Jahr (2002) begannen 1031 neue DoktorandInnen ihre Promotion. Der Anteil von Frauen unter den Neueinschreibungen stieg von 32% 1992 auf 42% in 2002; ihr Anteil an den verliehenen Promotionen von 26% 1992 auf 38% im Jahr 2002, er variierte zwischen 23% in den Technikwissenschaften und 55% in den Humanities. Die allgemeine Fächerverteilung unter den Abschlüssen ist grob gerechnet 40% Natur- und Ingenieurwissenschaften, 35% (Veterinär-)Medizin und 25% Geistes- und Sozialwissenschaften. Der Altersdurchschnitt bei den Neueinschreibungen betrug 2002 30,7 Jahre, bei den Abschlüssen 34,4 im selben Jahr (zu allem vgl. Forskningsstyrelsen 2003).

Universitäten und Colleges (die den Universitätsstatus besitzen) haben das Promotionsrecht (Andersen 2001: 50). Eine Promotion kann sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit durchgeführt

---

1 Auskunft Jens Vraa-Jensen, Dansk Magisterforening, per Email.

werden (CEPES 1998). Ihre durchschnittliche Dauer wurde im Jahr 2002 mit 3,1 Jahren gemessen, während sie 1991 noch 4,3 Jahre betrug (Undervisnings Ministeriet 2003).

Die Ausbildung Promovierender wurde durch eine ministerielle Anweisung<sup>2</sup>, die am 01.01.1993 in Kraft trat, neu strukturiert, indem ein verbindliches und standardisiertes Ausbildungsprogramm für DoktorandInnen eingeführt wurde. Ziel dieser Neustrukturierung war eine Angleichung an das nordamerikanische Modell der DoktorandInnenausbildung und eine größere Internationalisierung der dänischen Universitäten ebenso wie eine Mobilitätssteigerung der dänischen Promovierenden (EU Commission 1999: 20). Es ist jedoch den einzelnen Instituten überlassen, eine konkretere Ausgestaltung der Promotionsphase vorzunehmen, die vom Bildungsministerium genehmigt werden muss (CEPES 1998). Die 1999 etwa 160 PhD-Programme werden jeweils von einer/m LeiterIn koordiniert, wobei ein darüber hinaus zuständiges Komitee sicherstellen muss, dass sämtliche Auflagen eingehalten werden (EU Commission 1999: 22). Es ist auch möglich einen PhD zu erwerben, ohne sich in die regulären dreijährigen Programme einzuschreiben, wenn man vorweisen kann, dass die Erfahrungen und das Wissen der ansonsten üblichen dreijährigen Promotionsphase entspricht.

1994 wurde ein neues Universitätsgesetz verabschiedet, das die Einführung von Globalhalten und eine hierarchischere Leitungsorganisation, in der die DekanInnen über Forschungsprojekte der ProfessorInnen entscheiden dürfen, vorschreibt. Im Mai 2003 hat das Parlament ein neues Gesetz zur Universitätsleitung verabschiedet, das die verbliebenen demokratischen Strukturen weiter reduziert.

Ein charakteristisches Merkmal des dänischen Hochschulsystems ist die starke internationale Ausrichtung, die sich u. a. darin ausdrückt, dass sämtliche PhD-Programme auf Englisch stattfinden. Dänemark ist neben der EU und der EEA (European Education Area) in zwei weitere transnationale Kooperationsorganisationen eingebunden: der Cooperation and Mobility on Postgraduate Research Training (CMPRT-initiative), einem Zusammenschluss aus Dänemark und den Niederlanden, Belgien, Frankreich und Deutschland zur Stärkung der Kooperation und dem Austausch von Studierenden zwischen diesen Ländern. Zum zweiten ist Dänemark Mitglied der Nordic Academy of Advanced Studies (NorFA), die ein ausgedehntes Stipendienprogramm für Studierende in den nordischen Ländern bereitstellen (EU Commission 1999: 24). Eine hohe Anzahl von dänischen DoktorandInnen hat während der Promotionsphase einen Auslandsaufenthalt von mindestens drei Monaten Dauer gehabt<sup>3</sup>, und eine Reihe von herausragenden Studierenden bekommt ein staatliches Stipendium, um die gesamte Promotionsphase im Ausland zu absolvieren (EU Commission 1999: 25).

Die dänischen Universitäten sind absolut autonom in der Anerkennung ausländischer Doktortgrade. An jeder Hochschule gibt es dafür zuständige Gremien, die auf der Grundlage ihrer eigenen Standards eine Anerkennung aussprechen oder ablehnen (CEPES 1998).

## Zugang

Um in ein PhD Programm aufgenommen zu werden müssen die KandidatInnen grundsätzlich über den Master-Abschluss verfügen. Es gibt jedoch auch die Möglichkeit, Studierende im zweiten Studienjahr eines Masterstudiengangs zum PhD-Programm zuzulassen, wenn sie ihren Master-Abschluss in den ersten beiden Jahren des PhD-Studiengangs absolvieren. Generell werden

---

2 Ministerielle Anweisung [Ministerial Order] n° 989 vom 11. Dezember 1992.

3 1997/98 waren es in den Sozialwissenschaften 73% aller Promovierten, 66% in den Naturwissenschaften, 61% in den Technikwissenschaften, 51% in den Geisteswissenschaften, 35% in den Agrar- und Veterinärwissenschaften und 18% in den Gesundheitswissenschaften (Swedish Ministry of Education and Science 2001).

die Zulassungskriterien vom Institut festgelegt (Swedish Ministry of Education and Science). Es gibt keine gesonderten Aufnahmekriterien etwa in Form eines Examens (CEPES 1998). JedeR KandidatIn muss sich schriftlich an der jeweiligen Hochschule bewerben. Die Bewerbung muss eine individuell ausgearbeitete Forschungsskizze mit Studienprogramm, eine Auflistung der dafür vorhandenen Ressourcen sowie einen Vorschlag von BetreuerInnen enthalten. Die Auswahl übernimmt üblicherweise ein Forschungskomitee, das in erster Linie aufgrund der vergangenen Leistungen und der Forschungsskizze die zukünftigen Promovierenden aussucht. Gleichzeitig bewertet das Komitee auch den oder die zukünftige BetreuerIn (EU Commission 1999: 23). Für AusländerInnen existieren keine gesonderten Auflagen oder Zulassungsmodi. Da sämtliche PhD-Programme in Englisch veranstaltet werden, ist der Zugang für englischsprachige Promovierende relativ leicht (EU Commission 1999). Da es keine nationalen Standards für die Aufnahme von neuen Doktorandinnen und Doktoranden gibt, ist der Spielraum für die Auswahl durch die Lehrenden sehr hoch. Eine große Rolle spielen auch die vorhandenen finanziellen Mittel, die für die Genehmigung eines Antrag gesichert sein müssen (CEPES 1998).

### **Promotionsstudien**

DoktorandInnen in Dänemark nehmen während ihrer Promotionsphase an einem insgesamt sechsmonatigen Kursprogramm (entsprechend 30 ECTS) teil, das jeweils individuell auf die oder den DoktorandIn ausgerichtet wird und über deren Zusammensetzung sowie Zeiteinteilung die akademischen Gremien der jeweiligen Universität bestimmen können. Ferner sollten die Promovierenden wenigstens eine Zeitlang im Ausland geforscht haben und Erfahrungen in der Vermittlung von Wissen gesammelt haben, wozu Unterrichten und Vorträge (auch in Unternehmen) gerechnet werden (CEPES 1998; EU Commission 1999: 22; Swedish Ministry of Education and Science 2001). Einige Promovierende arbeiten zusammen in Graduiertenzentren, die je nach Fach sehr unterschiedlich in Größe und Programm zusammengesetzt sind (EU Commission 1999: 22-23), seit 1996 wurden 75 „Doctoral Schools“ gegründet. Die Ausbildung von Promovierenden kann auch in Kooperation mit außeruniversitären Institutionen durchgeführt werden, sogar ganz außerhalb der Universität, von der die Promotion anerkannt wird, wenn detaillierte Absprachen zwischen den Institutionen getroffen wurden (Danish Research Academy 2001; CEPES 1998).

### **Supervision**

Für jede/n Doktorandin/en ernennt die Universität eine/n BetreuerIn, die/der für das Studienprogramm während der Promotionsphase verantwortlich ist. Als BetreuerInnen kommen nur ProfessorInnen in Frage. Die Universität entscheidet, wie viele DoktorandInnen ein/e BetreuerIn haben darf. Die Universität legt auch Gratifikationen für Betreuungsleistung fest. Die DoktorandInnen erstellen zusammen mit ihren BetreuerInnen ein individuelles Studienprogramm. Die Fortschritte werden in persönlichem Kontakt von den ProfessorInnen überwacht und alle sechs Monate eingeschätzt (CEPES 1998). Nur in einzelnen Fällen kann der Dokortitel für individuelle Studien ohne offiziell festgelegtes Studienprogramm vergeben werden. Dazu ist die Zustimmung des Fakultätsrats notwendig, der einschätzen muss, ob die Erfahrungen der/des DoktorandIn dem sonst üblichen Kursprogramm entsprechen (EU Commission 1999: 22). Wenn kein ausreichender Fortschritt zu erkennen ist, können die DoktorandInnen exmatrikuliert werden (CEPES 1998).

## Finanzierung und Status

Die Promotion in Dänemark wird hauptsächlich über Stipendien finanziert. So wurden 1996/97 48% der DoktorandInnen mit Stipendien direkt von den Universitäten unterhalten, die sich aus Geldern des Bildungsministeriums speisen, 14% erhielten Stipendien von den Forschungsräten oder von Forschungsprogrammen, 12% aus anderen staatlichen Forschungsinstitutionen, die beispielsweise an Krankenhäuser angegliedert sind, 5% wurden von den Forschungsakademien bezahlt, weitere 5% wurden durch private Stiftungen unterstützt und 11% finanzierten sich aus anderen Quellen wie beispielsweise Erwerbstätigkeit (Swedish Ministry of Education and Science 2001). Alle DoktorandInnen, die angestellt werden oder staatliche Stipendien erhalten sind verpflichtet 840 Stunden innerhalb von drei Jahren an ihren Hochschulen zu arbeiten<sup>4</sup>.

Das Bildungsministerium bietet ein spezielles Förderprogramm für DoktorandInnen an, die nach ihrem Master-Abschluss mindestens zwei Jahre berufstätig waren. So wurden 1996 von den insgesamt 1125 vom Bildungsministerium geförderten Stipendien einhundert an DoktorandInnen mit Berufserfahrung, v.a. in den Gesundheits- und Sozialwissenschaften vergeben. Diese DoktorandInnen haben ein reduziertes Studienprogramm und ihre Stipendien haben daher auch nur eine Laufzeit von 2,5 Jahren (EU Commission 1999: 23). Für die Stipendien des Bildungsministeriums bezahlt das Ministerium den Hochschulen zusätzliche Gelder (das sogenannte *taxameter*) in einer Höhe zwischen 13.291-18.607 Euro) pro DoktorandIn, die die Kosten für die Betreuung, Kurse und Seminare, Instrumente, Reisen und Konferenzteilnahmen abdecken soll. Für anderweitig geförderte DoktorandInnen müssen die jeweiligen Förderinstitutionen ebenfalls solche *taxameter* für die Hochschule bereitstellen. Wenn DoktorandInnen ein solches Forschungsbudget nicht mitbringen, so gibt es die Möglichkeit, gegen Gebühren dennoch an der Hochschule zu promovieren (EU Commission 1999: 23).

Seit April 2003 werden die vom Bildungsministerium geförderten DoktorandInnen nach zehn Jahren Unterbrechung wieder als Teil des akademischen Personals an der Universität beschäftigt und fallen damit nicht mehr in die Kategorie Studierende. Im Frühjahr 2002 gelang es GewerkschaftsvertreterInnen, das Bildungsministerium davon zu überzeugen, dass die DoktorandInnen auch in die Vereinbarung zwischen Ministerium und Gewerkschaften aufgenommen und dafür Gelder reserviert werden sollten. Dieses Geld reicht, um die jetzigen und zukünftigen DoktorandInnen nach Tarif zu bezahlen. Auch in Bezug auf die Höhe der Einzahlung in die Rentenkasse ist noch keine vollständige Gleichstellung (bislang nur 80%) zwischen den DoktorandInnen und dem anderen akademischen Personal erreicht, doch die Gewerkschaften verfolgen die Fortsetzung dieser neuen Errungenschaften<sup>5</sup>.

Die von den Hochschulen finanzierten DoktorandInnen haben die Möglichkeit als Mitglieder des akademischen Personals an der Mitbestimmung über Hochschulangelegenheiten mitzuwirken. Darüber hinaus haben sie als ArbeitnehmerInnen weitere Einflussmöglichkeiten.

Gehören nun die DoktorandInnen in Dänemark zum wissenschaftlichen Personal oder zu den Studierenden, wenn man nach ihrem Status fragt? Für den Status Studierende spricht die dänische Regel, dass sich alle DoktorandInnen immatrikulieren müssen. Für diese Kategorisierung spricht auch die für fast alle DoktorandInnen obligatorische Teilnahme an einem sechsmonatigem Studienprogramm.

Für die Einteilung der dänischen DoktorandInnen als wissenschaftliche Angestellte spricht die nach zehn Jahren nun wieder aufgenommene Praxis, die DoktorandInnen dem akademischen Personal zuzuordnen. Dies gilt allerdings nur für diejenigen DoktorandInnen, die vom Bildungsministerium über die Hochschulen ihre Gehälter beziehen (ca. 40% 1998). Die große

---

4 Auskunft Lilli Humle, Dansk Magisterforening, per Mail.

5 Auskunft Ingrid Stage, Dansk Magisterforening, per Email



Anzahl der DoktorandInnen, die von den Forschungsräten oder den Akademien, aus privaten Stiftungen und von besonderen Forschungsprogrammen finanziert werden, erhalten nach wie vor Stipendien.

## **Abschluss**

Dissertationen können in Dänemark in Dänisch oder in einer anderen Sprache verfasst werden. Es ist auch möglich, den Dokortitel auf der Basis einer Reihe veröffentlichter Aufsätze zu erhalten; Wenn diese Aufsätze durch mehr als eine/n AutorInnen veröffentlicht wurden, muss der jeweilige Beitrag gekennzeichnet werden. Nach Vorlage der Dissertation und nach Beendigung des Studienprogramms ernennt die Universität ein dreiköpfiges Prüfungskomitee. Mindestens zwei der drei Mitglieder müssen aus einer externen Einrichtung kommen. Die Mitglieder müssen ordentliche ProfessorInnen, in Vollzeit beschäftigte nicht-ordentliche ProfessorInnen oder Personen mit äquivalenten Qualifikationen sein. Die oder der BetreuerIn darf mit dem Prüfungskomitee kooperieren, hat aber kein Stimmrecht. Das Komitee beurteilt, ob die Arbeit in der vorliegenden Form angenommen wird, oder ob gegebenenfalls noch Änderungen vor der Disputation vorgenommen werden sollen. Die Universität bestimmt den Ort der Disputation und sorgt dafür, dass die Dissertation vor der Disputation öffentlich zugänglich ist. Während der Verteidigung kann die/der Vorsitzende auch Nicht-Mitgliedern erlauben, Beiträge abzugeben. Unmittelbar im Anschluss an die Disputation wird die Beurteilung beratschlagt. Die Promotion ist angenommen, wenn mindestens zwei der drei Komiteemitglieder dafür stimmen, oder wenn ein Prüfungskomiteemitglied zusammen mit zwei Dritteln der übrigen ProfessorInnenschaft für die Annahme stimmt. Wenn die Disputation abgelehnt wird, so erhält die/der KandidatIn die Möglichkeit innerhalb von zwei Wochen schriftlich darauf einzugehen, wonach dann eine endgültige Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung erfolgt. Das Zertifikat wird vom Fakultätsrat zusammen mit einer Beschreibung der Inhalte und Dauer des Studienprogramms sowie etwaiger Auslandsforschungsaufenthalte vergeben (CEPES 1998).

## **Verbleib**

Die folgende Tabelle (Swedish Ministry of Education and Science 2001) soll über den Verbleib von 1997/98 promovierten WissenschaftlerInnen in Dänemark Auskunft geben und zeigt ihre Anstellungen im Jahr 1999 in Prozent.

Für die Zukunft schlägt die dänische Forschungskommission, die für das dänische Ministerium für Information, Technologie und Forschung arbeitet, vor allem Verbesserungen in der staatlichen Forschungsförderung vor. So soll diese stark vereinfacht und damit transparenter gestaltet werden. Um dies zu erreichen, sollen die jetzt bestehenden sechs staatlichen Forschungsräte, die nationale Forschungsstiftung und der dänische Forschungstrainingsrat zu einer organisatorischen Einheit verschmelzen, in der nur noch drei Forschungsräte, eine nationale Forschungsstiftung für Spitzenförderung und eine Forschungstrainingsstiftung miteinander kooperieren. Hinzu kommen soll eine Stiftung für Strategie und Innovation, die innovative Strategien bei der Umstrukturierung von Forschungsförderungsinstitutionen unterstützen soll (Danish Research Commission 2001). Ob diese Veränderungen möglicherweise auch die Förderung durch Promotionsstipendien beeinflusst, ging nicht aus dem Bericht hervor.

	Universität	Anderer öffentlicher Sektor	Privater Sektor	Ausland	Keine Anstellung	Insgesamt
Geisteswiss.	65	23	9	1	2	100
Sozialwiss.	62	14	16	7	1	100
Naturwiss.	29	20	29	19	3	100
Gesundheitswiss.	12	71	14	2	1	100
Agrikultur und Veterinärmedizin	33	31	27	5	4	100
Technikwiss.	28	9	53	9	1	100
Insgesamt	30	32	27	9	2	100

## Einschätzung

Das dänische Modell der Promotionsphase bietet eine Reihe von Vorteilen gegenüber dem deutschen Modus, die ich hier abschließend zusammenfassen möchte. So wird bei der Stipendien- oder Stellenvergabe durch die Forschungsförderungsinstitutionen nicht nur die/der AntragstellerIn sowie die von ihr/ihm erarbeitete Forschungsskizze begutachtet, sondern ebenso die/der potentielle betreuende WissenschaftlerIn. Durch die Einbeziehung der betreuenden WissenschaftlerInnen in die Begutachtung durch die Geldgeber kommen Kriterien wie Betreuungsleistungen zum Tragen, da die Forschungsförderungsinstitutionen an einem erfolgreichen Abschluss der Promotion interessiert sind. Die Gefahr dieser Praxis besteht darin, dass PromotionskandidatInnen unter Umständen aus Gründen abgelehnt werden, die außerhalb ihres Einflusses liegen.

Es wird, im Gegensatz zum deutschen System, auch in der staatlichen Förderung Wert auf die Förderung von berufserfahrenen zukünftigen DoktorandInnen gelegt und Personen gefördert, die nach ihrem Magister für mindestens zwei Jahre berufstätig waren.

Die Ausbildung der DoktorandInnen wird ernst genommen, was sich zum einen in einer gesicherten Finanzierung niederschlägt. So werden DoktorandInnen nur angenommen, wenn gleichzeitig ihre Studien, Kurse, Betreuung, Auslandsaufenthalte und Teilnahme an Konferenzen finanziell abgesichert sind. Die DoktorandInnenausbildung ist als eigenes Feld institutionalisiert: es existiert bereits ein dänischer Forschungstrainingsrat, in Zukunft soll eine Forschungstrainingsstiftung mit anderen relevanten Forschungsinstitutionen kooperieren.

Die Beurteilung der Dissertation und der Disputation liegt nicht, wie in Deutschland, in den Händen der Doktorväter oder –mütter, sondern wird von überwiegend externen WissenschaftlerInnen vorgenommen. Damit wird das Abhängigkeitsverhältnis zwischen DoktorandInnen und BetreuerInnen entschärft.

Schließlich ist es eine gute Nachricht, dass 40% der dänischen DoktorandInnen wieder als wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an den Hochschulen beschäftigt werden: dies zeigt, dass es möglich ist Stipendien in Stellen umzuwandeln.

## Literatur

Andersen, John E. (2001): Academic Staff in Denmark: The Consequences of Massification in a Small Country, in: Enders, Jürgen (Hg.), Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions, Westport [u. a.], Greenwood Press: 49-66.

- Centre européen pour l'enseignement supérieur (CEPES) (1998): The Doctorate in the Europe Region; Bukarest; <http://doct.cepes.ro/cgi-bin/doctoratT.plx>, 16.04.2003.
- Danish Research Commission (2001): Report of the Danish Research Commission, No. 1406, September 2001, <http://www.fsk.dk/fsk/publ/2001/danishresearchcommission/repport.pdf> 06.06.2003.
- European Commission (1999): Strategies and policies on research training in Europe, edited by Karin Zaunberger and Wolfgang Kerner, EUR 18880EN.
- Forskningsstyrelsen (2003): Fra Forskerakademiet til FUR 1986-2003 + Data om dansk forskeruddannelse 2002 (Forskningsstyrelsen) (online unter [http://www.forsk.dk/fur/publ/fur\\_2003.pdf](http://www.forsk.dk/fur/publ/fur_2003.pdf))
- Swedish Ministry of Education and Science (2001): A survey of some aspects of doctoral studies in the EU and EEA countries. Compilation of answers to a questionnaire. Version for the meeting of Directors-General for Higher Education and Presidents of rectors' conferences, 6.-8. May 2001 in Halmstadt, Sweden, <http://www.weltklasse-uni.at/upload/attachments/84.pdf>, 27.05.2003.
- Undervisnings Ministeriet (2003): Facts and Figures – Education Indicators- Denmark 2002, <http://pub.uvm.dk/2002/factsfig/hel.pdf>, 20.05.2004.

## **Polen – Zweiklassensystem mit Doktor-Nachwuchssorgen**

*Antonia Kupfer*

### **Hochschulsystem**

Polen ist das zweitgrößte osteuropäische ehemals realsozialistische Land mit einer Bevölkerung von 38,6 Millionen EinwohnerInnen und wird im Jahr 2004 Mitglied der Europäischen Union.<sup>1</sup>

Im akademischen Jahr 1999/2000 gab es in Polen 116 staatliche und 182 nicht-staatliche bzw. private Hochschuleinrichtungen (Bureau for academic recognition and international exchange 2003). Im darauf folgenden akademischen Jahr waren es 115 öffentliche und 195 private Institutionen. Damit waren von den insgesamt 310 Institutionen höherer Bildung 37,1% öffentliche und 62,9% private Institutionen, wobei die überwiegende Anzahl der Studierenden an staatlichen Institutionen studiert (CEPES 2003; Kwiek 2003: 1). Vor 1990 gab es in Polen nur eine einzige nicht-staatliche Institution im tertiären Bildungssektor: die katholische Universität in Lublin. Die Zahlen zeigen, dass seither die Entwicklung privater Hochschulinstitutionen sehr schnell und extensiv vorangeschritten ist, so dass ihre Anzahl höher ist als die der staatlichen Institutionen. Zu den staatlichen Institutionen gehören Universitäten, Technische Universitäten, Höhere Schulen für Ingenieurwissenschaften, Akademien und Colleges. Diese Institutionen unterstehen fächerabhängig unterschiedlichen Ministerien (Ministry of National Education 2003). Weitere universitätsartige Institutionen sind Seehandelsschulen, Militärische Akademien, Polizeischulen und Feuerweherschulen (Bureau for academic recognition and international exchange 2003). Promotionen können nur an den Universitäten, Technischen Universitäten und an den Akademien für Naturwissenschaften, Agrar- und Wirtschaftswissenschaften, Medizin, Sport und Theologie sowie an den höheren Schulen für die LehrerInnenausbildung durchgeführt werden (CEPES 1998).

Sämtliche Institutionen des tertiären Bildungssektors gliedern sich nach 1990 in zwei Kategorien: Hochschulen und Fachhochschulen. Vor 1990 gab es diese Trennung nicht. Alle Hoch-

---

1 Aus zeitlichen Restriktionen wurde nur ein Vertreter der osteuropäischen Länder, die in die EU aufgenommen werden oder bereits Mitglieder des europäischen Raums für höhere Bildung [European Higher Education Area] und des Raumes für europäische Forschung und Innovation [European Research and Innovation Area] sind, aufgenommen. Polen wurde wegen seiner Bevölkerungsgröße und des damit einhergehenden vergleichsweise umfangreichen Hochschulsektors und wegen seiner unmittelbaren Nähe zu Deutschland ausgewählt, die dieses Land für einen Austausch auf den Gebieten des Studiums und der Forschung geradezu prädestiniert.

schulen werden zur Zeit noch von zwei Gesetzen<sup>2</sup> reguliert: Dem Hochschulgesetz und dem Gesetz über die akademischen Titel und Abschlüsse, beide vom 12. September 1990. Die Fachhochschulen werden vom Fachhochschulgesetz vom 26. Juni 1997 reguliert (Bureau for academic recognition and international exchange 2003). Hochschulen, die auch das Promotionsrecht haben möchten, müssen den Kriterien der zentralen Kommission für wissenschaftliche Titel und wissenschaftliche Abschlüsse genügen. Diese Kommission setzt sich zusammen aus 220 gewählten WissenschaftlerInnen, die von den Hochschulen und aus den Akademien gewählt wurden und insgesamt alle Fächer durch mindestens drei ProfessorInnen repräsentieren. Die Kriterien für die Anerkennung der Hochschule als Institution mit Promotionsrecht bilden die wissenschaftliche Entwicklung der Institution, die Anzahl der beschäftigten promovierten und habilitierten WissenschaftlerInnen sowie ihr wissenschaftliches Profil und die Ausstattung der Hochschulen mit forschungsnotwendigen oder –relevanten Geräten (CEPES 1998).

Die Institutionen des tertiären Bildungssektors unterscheiden sich auch nach ihren Einkommensquellen. Die staatlichen Hochschulen erhalten ihre Mittel vom Bildungsministerium oder aus anderen Ministerien sowie vom staatlichen Komitee für wissenschaftliche Forschung. Die privaten Institutionen werden aus Mitteln von Unternehmen und durch öffentliche Kofinanzierung gespeist. Sowohl die staatlichen als auch die privaten Institutionen erheben Studiengebühren. An staatlichen Hochschulen sind die Vollzeitstudiengänge nur gebührenfrei, wenn die Studierenden sie in der Regelstudienzeit bestehen. Fernstudiengänge und Abendkurse müssen grundsätzlich bezahlt werden.

Die Mittel, die die Ministerien an die staatlichen Hochschulen verteilen, müssen mit dem zentralen Rat für Hochschulen abgestimmt werden, da dieser aus 50 Hochschulmitgliedern<sup>3</sup> zusammengesetzter Rat für die Hochschulentwicklungsplanung zuständig ist und darüber hinaus auch auf Gesetze im Hochschulbereich Einfluss nimmt. Bis zu einem gewissen Grad beaufsichtigt dieser Rat die Arbeit der Ministerien. Ansonsten hängt der Autonomiegrad der Hochschule von ihrer Größe ab. Hochschulen mit über 60 ProfessorInnen und mit einem Fächerspektrum, das mehr als die Hälfte repräsentiert, sind vollkommen autonom in Bezug auf Studienordnungen und Zulassungskriterien. Sie können nach eigenem Ermessen Fakultäten und Institute gründen oder schließen (Ministry of National Education 2003). Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse wird durch Vorschrift des nationalen Bildungsministeriums vom 10. Dezember 1991 geregelt. Demnach sind nur solche Universitäten berechtigt ausländische Abschlüsse anzuerkennen, die über das Habilitationsrecht verfügen. In Fällen, wo es bilaterale Abkommen gibt, übernehmen diese die Regulation der Anerkennung ausländischer Abschlüsse (CEPES 1998).

## Promotionszahlen

Polen hat eine dreistufige Struktur der Studiengänge und –abschlüsse. Das Lizentiat kann man an allen Institutionen des tertiären Bildungssektors erreichen, es dauert je nach Fach entweder 3-3,5 oder 3,5-4 Jahre. Darauf aufbauend kann man einen ergänzenden Mastergrad in 2-2,5 Jahren erwerben. Es gibt auch so genannte einheitliche Mastergrade, für die ebenfalls ein vorangegan-

---

2 Seit mehreren Jahren ist ein neues Gesetz für die Hochschulen [Law on Higher Education] in Bearbeitung, das das Hochschul- und das Fachhochschulgesetz ersetzen soll (Department of European Integration and International Co-operation 2003). Der Entwurf sollte Ende April 2003 vorliegen und dann in die Diskussions- und Beratungsphase gehen, an der auch die polnische Hochschulrektorenkonferenz maßgeblich beteiligt ist. Am 06.06.2003 fand das letzte polnische Hochschulrektorenkonferenzplenium statt, in dem dieser neue Gesetzentwurf besprochen wurde (Conference of Rectors of Academic Schools in Poland (CRASP) 2003). Leider liegen weder der Gesetzentwurf in Englisch noch Stellungnahmen zu diesem Gesetzentwurf vor.

3 Davon 35 ProfessorInnen, 10 DozentInnen und 5 Studierende.

genes Lizentiat notwendig ist, aber wo von vornherein feststeht, dass der Master erworben werden soll. Dieser Studiengang beträgt 5 Jahre. In einigen Fächern kann ein Master ohne einen Lizentiatsabschluss erworben werden. Die Promotion schließt sich als dritter Studiengang an. Sie dauert in der Regel 4-5 Jahre bei DoktorandInnen, die nicht an den Hochschulen angestellt sind und 6-8 Jahre beim wissenschaftlichen Personal an Hochschulen (Kwiek 2003: 4). Der höchste akademische Grad in Polen ist die Habilitation (CEPES 1998; Department of European Integration and Internations Co-operation 2003).

1999 waren insgesamt 1.421.277 Studierende (davon 5.439 AusländerInnen) an den Institutionen des tertiären Bildungssektors eingeschrieben (Bureau for academic recognition and international exchange 2003). Die Studienabschlüsse verteilten sich folgendermaßen: 43% Lizentiat, 20% ergänzender Mastergrad und 37% einheitlicher Mastergrad. Im Jahr 2001 stieg die Anzahl der Studierenden insgesamt auf 1.840.000 und im akademischen Jahr 2001/2002 studierten 27% zu privaten Institutionen des tertiären Bildungssektors (Kwiek 2003: 1). Die Hälfte der Studierenden studierte nicht an Universitäten, 44% studierten in Vollzeit, 5% am Abend und 1% im Fernstudium. Im Studienjahr 1999/2000 betrug der Anteil der weiblichen Studierenden in allen Hochschuleinrichtungen insgesamt 56,8%. Dieser war nach einem überproportional hohen Frauenanteil 1997/98 an den außeruniversitären Studiengängen mit 72% wieder etwas gesunken und pendelte sich im Jahr 2000 an nicht-staatlichen Institutionen mit Universitätsstatus bei 62,5% ein. Der Frauenanteil beim Abendstudium wurde mit 55% erfasst (Siemienska 2003).<sup>4</sup>

Die Zahl der Promotionen stieg in den 1990ern stark an. So waren es im Jahr 1990 1.868 Promotionsabschlüsse und im Jahr 1999 12.364 Promotionen. Zwischen 1994 und 1995 verdoppelte sich die Zahl der Promotionen. Der größte Anteil der Doktoranden (37%) ist im Jahr 2001 zwischen 31 und 35 Jahren alt. Die Zahl der Habilitationen lag im Jahr 1990 im Vergleich zu der Anzahl der Promotionen mit 1.692 hoch, fiel aber auf 1.034 im Jahr 1999 (Bureau for academic recognition and international exchange 2003).

Im Zeitraum 1970-1990 lag der Frauenanteil an den Promotionen zwischen 27-32% und an den Habilitationen konstant bei 21% (Siemienska 2003). Im Jahr 2001 promovierten 4.400 Menschen, davon 44% Frauen (Kwiek 2003: 6).

## Zugang

Generelle Zugangsvoraussetzung für die Aufnahme eines Doktoratsstudiums ist der Master. In Ausnahmen können auch Personen ohne Master zugelassen werden, wenn sie sich wegen anderer Qualifikationen auszeichnen. Sowohl die Anzahl der DoktorandInnen als auch die Forschungsgebiete werden im Voraus von den Fakultäten festgelegt. Jede/r KandidatIn muss ein Bewerbungsverfahren durchlaufen, das mit dem Einreichen eines Anschreibens und einer Forschungsskizze sowie einer Publikationsliste von mindestens zwei Veröffentlichungen eröffnet wird und in deren Verlauf die Qualität und Relevanz der Magisterarbeit, die durchschnittlichen Noten der Seminare, Berufserfahrung, auch außerhalb der Hochschule, Forschungs- und Publikationsproduktivität von der aufnehmenden Institution geprüft wird. Das Dissertationsthema muss sowohl von der/dem BetreuerIn als auch vom Fakultätsrat angenommen werden (CEPES 1998).

---

4 Der Grund für den hohen Frauenanteil an den nicht-staatlichen Institutionen liegt nach Siemienska darin, dass Frauen stärker preiswertere Studiengänge wählen. Da die Studiengänge an den nicht-staatlichen Institutionen überwiegend zum Lizentiat (Bachelor-Niveau) führen, sind sie kürzer als die Masterstudiengänge und damit auch preiswerter (Siemienska 2003; Bureau for academic recognition and international exchange 2003).

## **Promotionsstudien**

Ein Promotionsstudium kann sowohl in Vollzeit- als auch in Teilzeit absolviert werden. Für jede/n PromovendIn wird von der/dem BetreuerIn und dem Fakultätsrat ein individuelles Studienprogramm aus Vorlesungen, Seminaren und Forschungsprojekten zusammengestellt. Es gibt keine generellen Angaben über die Dauer oder den Umfang dieser Programme, aber in der Regel dauern sie ungefähr drei Jahre (CEPES 1998). Sie sind während dieser Zeit verpflichtet Veranstaltungen im Umfang von 120 Stunden pro akademischen Jahr zu besuchen. Den PromovendInnen steht innerhalb dieses Promotionsstudiums ein 8-wöchiger Sommerurlaub sowie soziale und gesundheitliche Versicherung zu.

Ein großes Problem stellt die unzureichende Versorgung mit Computern dar, da sich die DoktorandInnen oftmals keine eigenen PCs leisten können und an den Hochschulen nicht genügend Geräte zur Verfügung stehen (Ciesielka/Lipinski 2003).

Neben der unmittelbaren Arbeit an der Dissertation müssen auch vor allem in naturwissenschaftlichen Fächern technische Arbeiten, Unterrichtstätigkeiten, Sekretariats- und Putzarbeiten erledigt sowie die Wartung von Laborgeräten übernommen werden.

## **Supervision**

Die oder der wissenschaftliche BetreuerIn muss habilitiert sein oder ProfessorIn in dem Spezialgebiet der/des Promovendin/en. Die Betreuung Promovierender ist mit Prestige verbunden und besteht im individuellen Unterrichten und in der Forschungsanleitung und kann durch zusätzliche Mittelverteilung belohnt werden. Es gibt kein Reglement für die Anzahl der Treffen zwischen DoktorandInnen und wissenschaftlichen BetreuerInnen. Die Promovierenden können sich auch mit Fragen an andere Fakultätsmitglieder wenden, die jedoch für ihre Betreuung keine zusätzlichen finanziellen Mittel erhalten. In Ausnahmefällen betreuen auch im Ausland lehrende ProfessorInnen Promovierende in Polen. Der Fortschritt der Promovierenden wird in Seminaren und im Fakultätsrat diskutiert (CEPES 1998). Die meisten Probleme treten auf, wenn ursprüngliche Pläne nicht eingehalten werden können, Forschungsgegenstände sich als schlecht gewählt herausstellen, die BetreuerInnen die Richtung des Projekts verändern und die finanzielle Grundlage endet, bevor das Projekt abgeschlossen ist. Aus diesem Grund sind die BetreuerInnen unter permanentem Druck, für die Weiterfinanzierung des Projekts zu sorgen und haben wenig Zeit die Promovierenden wissenschaftlich zu begleiten (Ciesielka/Lipinski 2003).

## **Finanzierung**

Promotionen werden am häufigsten durch eine Assistententätigkeit an der Hochschule finanziert (CEPES 1998), nur knapp fünfzig Prozent erhalten ein Stipendium. Der Großteil der Stipendien wird staatlich vergeben. Allerdings geht der Trend zu weniger Stipendien und zu mehr eigenfinanzierten Promotionen.

Staatliche Stipendien sollen nicht weniger als 60% eines akademischen Assistentengehalts betragen.

StipendiatInnen müssen keine Steuern zahlen, sie sind aber auch nicht rentenversichert. Außerdem erhalten Promovierende keine staatlichen Subventionen beispielsweise im öffentlichen Nahverkehr (Ciesielka/Lipinski).

Weitere Finanzierungsmöglichkeiten sind Mittel von Unternehmen oder auch eigener Unterhalt, wobei über diese Finanzierungen keine Statistiken vorliegen.

### **Status**

In Polen wird die Promotion unterschiedlich mal als erste Phase des wissenschaftlichen Arbeitens und mal als verlängertes Studium verstanden. Es gibt sowohl AssistentInnen, die eigenen Unterricht an Hochschulen anbieten und gleichzeitig promovieren, als auch Promovierende, die ein Studienprogramm absolvieren und deren Finanzierung sich aus mehreren Quellen speist, welche jedoch selten ein gesichertes Einkommen für den Zeitraum der Promotion darstellen.

### **Abschluss**

Nach Abfassung der Dissertation und vor der Verteidigung müssen die Promovierenden drei Prüfungen bestehen: eine in dem Spezialgebiet ihrer Dissertation, eine weitere in einem anderen Gebiet und eine dritte Prüfung in einer modernen Fremdsprache. Zwei GutachterInnen beurteilen die Arbeit, wobei mindestens eine/r von ihnen von einer Institution kommen sollte, die die/den PromovendIn nicht finanziert hat. Der Fakultätsrat nimmt die Dissertation an oder lehnt sie ab. Vor der Disputation muss an den Fakultätsrat eine kurze Zusammenfassung der Dissertation gereicht werden und der Disputationstermin muss in der lokalen Presse bekannt gegeben werden. Die Disputation ist öffentlich und wird nicht benotet, sondern durch bestanden/nicht bestanden bewertet. Kopien der Dissertation werden in der Bibliothek der Institution, an der sie erstellt wurde, und bei der nationalen Datenbank hinterlegt oder auf Mikrofilm festgehalten (CEPES 1998).

### **Mitbestimmung**

Die Mitbestimmung der Promovierenden über ihre Arbeitsbedingungen ist nur bei den AssistentInnen, die an den Hochschulen angestellt sind, im Rahmen ihrer Mitwirkung in den akademischen Gremien gegeben. Ansonsten gibt es keine weiteren Angaben zu stipendiatischen Zusammenschlüssen Promovierender in Polen.

### **Verbleib**

Angaben über den Verbleib der Promovierten konnte ich nicht ausfindig machen. Die Promotion ist Voraussetzung für die Weiterbeschäftigung als akademisches Personal an Hochschulen. Außerhalb der Hochschulen scheint sie keine Voraussetzung für den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen zu sein. Dennoch sieht ein großer Teil der Doktoranden eine Chancenverbesserung durch die Promotion auf dem Arbeitsmarkt gegeben. Nur wenige Doktoranden geben an eine Hochschulkarriere zu planen.



## Defizite, Reformen und Einschätzung

Neben den erwähnten Schwierigkeiten bei der Erstellung einer Dissertation und vor allen Dingen der unzureichenden Finanzierung Promovierender, die keine Assistentenstellen an den Hochschulen haben, wird in Polen vor allen Dingen die sinkende Attraktivität einer akademischen Karriere und damit auch der Promotion beklagt. Dadurch, dass die Gehälter im akademischen Bereich geringer sind als vergleichbare Gehälter außerhalb der Hochschulen, wird befürchtet, dass zunehmend weniger qualifizierte Studierende eine Hochschullaufbahn einschlagen und viele junge Nachwuchskräfte von den Hochschulen abwandern (Kwiek 2003: 6). Dagegen hilft nur eine Erhöhung der materiellen Gratifikation von WissenschaftlerInnen an Hochschulen.

Mit der Diskussion um die Abschaffung der Habilitation ist auch die DoktorandInnenausbildung in Polen wieder in den Blick gerückt. Eine abschließende Beurteilung ist noch nicht möglich; es zeigen sich aber einige klare Trends: Anstieg der DoktorandInnenzahlen bei einer sinkenden Zahl staatlicher Stipendien, eine sinkende Quote ausländischer StipendiatInnen sowie eine gestiegene Zahl an Möglichkeiten für die eigenfinanzierten DoktorandInnen bei einem relativ geschlossenen Zugang zu Positionen in der Hochschule. EURODOC?

Wegen mangelnder Informationen über die Arbeitsbedingungen Promovierender ist eine abschließende Einschätzung sehr schwer. Es scheint grundsätzlich zwei Wege zum Dokortitel zu geben: auf dem ersten Weg schreiten die AssistentInnen in maximal acht Jahren auf der Grundlage weitgehend eigenständiger Forschung und neben Lehrtätigkeiten als Angestellte zur Promotion, während auf einem zweiten Weg DoktorandInnen in obligatorischen Studienprogrammen mit mangelhafter Finanzierung und ohne soziale Sicherheit promovieren und der Beurteilung durch ihre BetreuerInnen und den Fakultätsrat ausgesetzt sind.

## Literatur

- Bureau for academic recognition and international exchange (2003): System of higher education in Poland, <http://www.buwiwm.edu.pl/publ/guide/chapter1.htm> 12.06.2003
- Centre européen pour l'enseignement supérieur (CEPES) (2003): Statistical Data; Bukarest; [http://doct.cepes.ro/information\\_services/statistics.htm](http://doct.cepes.ro/information_services/statistics.htm), 16.06.2003.
- Centre européen pour l'enseignement supérieur (CEPES) (1998): The Doctorate in the Europe Region; Bukarest; <http://doct.cepes.ro/cgi-bin/doctoratT.plx>, 12.06.2003.
- Ciesielka, Andrea/Lipinski, Marcin (2003): The Situation of PhD students in Poland, <http://www.vetscite.org/cgi-bin/pw.exe/Issue3/000041/000041.htm>, 12.06.03.
- Conference of Rectors of Academic Schools in Poland (CRASP) (2003), <http://www.krasp.org.pl/ang/index.html>, 16.06.2003.
- Department of European Integration and International Cooperation (2003): Implementation of the Bologna-Declaration, [www.unige.ch/activities/Bologna%20Forum/National%20reports/report\\_Poland%20doc.pdf](http://www.unige.ch/activities/Bologna%20Forum/National%20reports/report_Poland%20doc.pdf), 13.06.2003.
- Kwiek, Marek (2003): Recent Transformations and Adaptations of Polish Higher Education; unpublished paper
- Ministry of National Education (2003): Higher Education in Poland, Warsaw, <http://www.hum.amu.edu.pl/bzw/ph/sci/stud.htm>, 12.06.2003.
- Siemienska, Renata (2003): Academic Careers in Poland and their Context, <http://www.women-eu.de/form.htm>, 12.06.2003.

## **Autorin und Autoren**

*Antonia Kupfer*, Dr. des., Dipl. Soz., Studium an der Freien Universität Berlin, von 1997 bis 1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam, Promotion zum Thema Hochschulen und soziale Gerechtigkeit an der Universität Düsseldorf, zur Zeit Mitarbeit bei GendA – Netzwerk feministischer Arbeitsforschung. Adresse: Neue Hochstr. 8, 13347 Berlin, 0 30/4 62 41 48, Email: antonia.kupfer@rz.hu-berlin.de

*Johannes Moes*, Dipl. Pol., promoviert an der Freien Universität Berlin zum Themenbereich „Internet und Nichtregierungsorganisationen“ und ist engagiert in der [www.promovierenden-initiative.de](http://www.promovierenden-initiative.de) und der GEW. Adresse: Cuvrystr. 20-23, 10997 Berlin, 0 30/50 57 83 58, Email: jmoes@gmx.de

*Ansgar Warner*, Berlin und Gießen, Journalist und Literaturwissenschaftler, arbeitet zur Zeit an einer Dissertation zum (radio)essayistischen Schreiben im Werk von Wolfgang Koeppen und Arno Schmidt. Email: Awarner@web.de

*Carsten Würmann*, Berlin, Literaturwissenschaftler und Journalist, arbeitet zur Zeit an einer Dissertation zur Darstellung von Kriminalität in populären Medien des Dritten Reiches. Email: Cwurmman@gmx.de

# Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft



## Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte ausfüllen

### Persönliches

Frau / Herr

Zuname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Land (D für BRD), Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

Telefon

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer

Bankleitzahl

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überzahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Ort, Datum

### Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel  
Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgruppe Bruttoeinkommen Euro  
monatlich

Betrieb / Dienststelle

Träger des Betriebs / der Dienststelle

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle

### Beschäftigungsverhältnis

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> angestellt          | <input type="checkbox"/> Honorarkräfte                          |
| <input type="checkbox"/> beamtet             | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge                  |
| <input type="checkbox"/> in Rente            | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____Std./Woche |
| <input type="checkbox"/> pensioniert         | <input type="checkbox"/> im Studium                             |
| <input type="checkbox"/> Invalidität         | <input type="checkbox"/> ABM                                    |
| <input type="checkbox"/> Altersübergangsgeld | <input type="checkbox"/> Vorbereitungsdienst/Berufspraktikum    |
| <input type="checkbox"/> arbeitslos          | <input type="checkbox"/> befristet bis _____                    |
|  | <input type="checkbox"/> Sonstiges                              |

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschriftzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Unterschrift

### wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KV/-OV

Dienststelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Fachgruppe

Kassiererstelle

Mitgliedsbeitrag Euro

Startmonat

Der GEW-Hauptvorstand leitet Ihren ausgefüllten Antrag automatisch an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW weiter.

**Vielen Dank!**  
**Ihre GEW**

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

## Fachgruppe

Nach § 11 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen und Hauptschulen
- Gymnasien
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderschulen
- 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 BAT erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

---

## Unsere Anschriften

### **GEW Baden-Württemberg**

Silcherstr. 7, 70176 Stuttgart

Telefon: 0711/21030-0

Telefax: 0711/2103045

### **GEW Bayern**

Schwanthalerstr. 64, 80336 München

Telefon: 089/544081-0

Telefax: 089/5389487

### **GEW Berlin**

Ahornstr. 5, 10787 Berlin

Telefon: 030/219993-0

Telefax: 030/219993-50

### **GEW Brandenburg**

Alleestr. 6 A, 14469 Potsdam

Telefon: 0331/27184-0

Telefax: 0331/27184-30

### **GEW Bremen**

Löningsstr. 35, 28195 Bremen

Telefon: 0421/33764-0

Telefax: 0421/33764-30

### **GEW Hamburg**

Rothenbaumchaussee 15,

20148 Hamburg

Telefon: 040/414633-0

Telefax: 040/440877

### **GEW Hessen**

Postfach 17 03 16,

60077 Frankfurt am Main

Zimmerweg 12,

60325 Frankfurt am Main

Telefon: 069/971293-0

Telefax: 069/971293-93

### **GEW Mecklenburg-Vorpommern**

Lübecker Str. 265a,

19059 Schwerin

Telefon: 0385/4852711

Telefax: 0385/4852724

### **GEW Niedersachsen**

Berliner Allee 16, 30175 Hannover

Telefon: 0511/33804-0

Telefax: 0511/33804-46

### **GEW Nordrhein-Westfalen**

Nünningstr. 11, 45141 Essen

Telefon: 0201/294030-1

Telefax: 0201/29403-51

### **GEW Rheinland-Pfalz**

Neubrunnenstr. 8, 55116 Mainz

Telefon: 06131/28988-0

Telefax: 06131/28988-80

### **GEW Saarland**

Mainzer Str. 84, 66121 Saarbrücken

Telefon: 0681/66830-0

Telefax: 0681/66830-17

### **GEW Sachsen**

Nonnenstr. 58, 04229 Leipzig

Telefon: 0341/4947404

Telefax: 0341/4947406

### **GEW Sachsen-Anhalt**

Markgrafenstr. 6, 39114 Magdeburg

Telefon: 0391/7355430

Telefax: 0391/7313405

### **GEW Schleswig-Holstein**

Legienstr. 22-24, 24103 Kiel

Telefon: 0431/554220

Telefax: 0431/554948

### **GEW Thüringen**

Heinrich-Mann-Str. 22,

99096 Erfurt

Telefon: 0361/59095-0

Telefax: 0361/59095-60

### **GEW-Hauptvorstand**

Postfach 90 04 09

60444 Frankfurt am Main

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Telefax: 069/78973-201

### **GEW-Hauptvorstand**

**Parlamentarisches Verbindungsbüro  
Berlin**

Wallstr. 65

10197 Berlin

Telefon: 030/235014-0

Telefax: 030/235014-10

### **Die GEW im Internet:**

<http://www.gew.de>

Herausgeber:

GEW-Hauptvorstand, Frankfurt am Main,

Stand: Juli 2002