

Promotionsvereinbarungen – im Interesse von Promovierenden

Wachsende Bedeutung der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung

Eine Reform der Promotionsphase wird in Deutschland seit Mitte der 1980er Jahre immer wieder von verschiedenen Wissenschaftsinstitutionen gefordert und erscheint angesichts der Internationalisierung der Hochschulen und der Vereinheitlichung des europäischen Hochschulraums im Rahmen des Bologna-Prozesses mehr denn je notwendig. Damit wird in politischen Diskussionen wissenschaftliche Nachwuchsförderung häufig mit dem Schlagwort der „Internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschlands“ auf globale Entwicklungen bezogen und die lokale Bedeutung qualifizierter Promotionsförderung für die einzelnen Universitäten außer Acht gelassen. Aber am Beispiel des Erfolgs des [Gießener Graduiertenzentrums](#) lässt sich aufzeigen, dass Nachwuchsförderung maßgeblich zur Profilierung einer Universität beitragen kann und damit nicht nur hochqualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen aus dem In- und Ausland anlockt, sondern auch (inter-)nationale KooperationspartnerInnen und Fördermittel. Hier zeigt sich deutlich: Nicht nur die Promovierenden selbst, sondern ihre Disziplinen und darüber auch die jeweiligen Universitäten profitieren von einer Verbesserung der Dissertationsbedingungen und –strukturen.

Diese Potentiale gelingender Nachwuchsförderung gilt es zukünftig auf Universitäts- und Länderebene stärker zu aktivieren, um damit neben der Güte wissenschaftlicher Erkenntnisse auch die universitären Standortfaktoren auszubauen und zu sichern. Zentrale Forderungen bei der überfälligen Reform der Promotionsphase können mit den Stichworten Standardisierung und Strukturierung treffend beschrieben werden. Augenblicklich ist die Betreuung der bundesdeutschen Promovierenden während ihrer Promotionszeit aufgrund der individuellen Auslegung durch die HochschullehrerInnen geprägt und dementsprechend sehr unterschiedlich. So genannte Promotionsvereinbarungen können in diesem Kontext ein einfaches, aber wirksames Mittel zur Standardisierung und Strukturierung im Sinne einer fundierten „best practice“ in der Promotionsbetreuung darstellen.

Promotionsvereinbarungen - pro und contra

Eine Vielzahl von Doktorvätern und Doktormüttern engagiert sich sehr für die bei ihnen promovierenden NachwuchswissenschaftlerInnen, bieten ihnen Kolloquien und Arbeitstreffen, Publikations- und Vortragsmöglichkeiten und befördern auf diese Weise zugleich neue Wissenschaftserkenntnisse in ihrer Disziplin, den Dissertationsfortschritt und die Integration in die scientific community. Für gewöhnlich leisten sie diese Arbeit unbemerkt von ihren KollegInnen zusätzlich zu Ihrem Lehrdeputat und erhalten institutionell keine Anerkennung oder gar Gratifikationen. Dabei kann eine adäquate Öffentlichkeitswirksamkeit der geleiteten Arbeit durch so genannte Promotionsvereinbarungen befördert werden.

Interessenvertretungen von Promovierenden wie die Promovierenden-Initiative, die Projektgruppe DoktorandInnen der GEW oder auch THESIS haben die öffentliche Diskussion über das Instrument Promotionsvereinbarungen angeregt. Neben der Dokumentation gelungener Promotionsbetreuungen stellen diese ein Mittel dar, auch ungenügende oder schlechte Betreuungsverhältnisse zu reformieren. Häufig wird von Promovierenden beklagt, dass zwischen der Anfrage der Promotionsbetreuung und der Abgabe der Dissertation zu wenig Austausch stattfindet und die Promovierenden auf sich selbst gestellt sind. Obwohl es gerade in diesem Punkt große Unterschiede zwischen den Fächern gibt - in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sind die PromovendenInnen oft in größere Forschungszusammenhänge eingebunden, haben häufig eine Stelle oder einen Arbeitsplatz an der Universität und können sich mit verschiedenen KollegInnen über ihre Arbeit austauschen etc. - ist auch in Beschäftigungsverhältnissen der Fortgang der Dissertation und die Arbeitssituation der DoktorandInnen selten expliziter Gegenstand von Gesprächen. Das gute persönliche Verhältnis zum Doktorvater oder der Doktormutter kann aber maßgeblich zu einer erfolgreichen Promotion beitragen. Eine gesicherter Rahmen für die Betreuung der Promovierenden ist auch in den Natur- oder Ingenieurwissenschaften nicht der Regelfall, und in den Geistes- und Sozialwissenschaften eher die Ausnahme. Häufig werden Promovierende zur Erledigung promotionsferner Hilfsarbeiten herangezogen, um die stetig wachsenden alltäglichen universitären Anforderungen mit abzudecken und werden auf diese Weise nicht nur von ihrer Dissertation abgelenkt, sondern nutzen diese

Ablenkungen auch, um sich nicht mit Problemen ihrer Arbeit auseinandersetzen oder diese mit den BetreuerInnen besprechen zu müssen. Dies alles führt zu den bekannten Defiziten in der deutschen DoktorandInnenausbildung.

Eine Verbesserung in Bezug auf die Betreuung oder Supervision der Promovierenden ebenso wie bei der Dokumentation geleisteter Betreuungsarbeit kann durch Promotionsvereinbarungen erreicht werden. Anders als z.B. materielle Anreize für erfolgreiche Promotionen an einem Institut können Promotionsvereinbarungen erreichen, dass die impliziten Erwartungen oder Zusagen zwischen Doktorvater / -mutter und PromovendIn explizit gemacht und dadurch überprüfbar werden. Wichtig ist auch, die Institution, an die Promovendinnen und ihre BetreuerInnen angebunden sind, in die Vereinbarung mit einzubeziehen und so die Verantwortung für die Promovendinnen wie auch den Nutzen, der mit Dissertation für ein Fach verbunden ist, zu verdeutlichen.

Allerdings: die wenigen Praxisbeispiele aus Deutschland, in denen Promotionsvereinbarungen geschlossen werden, machen auch auf die Gefahren und Schwachstellen dieses Instruments aufmerksam. Promotionsvereinbarungen sind hier nicht Ergebnis eines öffentlichen Diskussionsprozesses über die Bedingungen guter Promotion, sondern werden „von oben“ gesetzt. Sie werden auch meist nicht in Gesprächen zwischen PromovendIn, BetreuerIn und Einrichtung auf die individuelle Situation der PromovendIn abgestimmt, sondern nach dem Prinzip „ein Formblatt für alle“ behandelt. Ohne Rücksicht auf die individuellen Kapazitäten formulieren sie darüber hinaus Verpflichtungen zu einer drei- oder gar zweijährigen Promotionsdauer, die weder die höhere Durchschnittsdauer selbst in den gut ausgestatteten DFG Graduiertenkollegs noch promotionsferne Tätigkeiten oder Teilzeitpromotionen berücksichtigen. Dadurch bleiben sie im harmlosen Fall wirkungslos, weil sie zu allgemein formuliert sind. Oder sie wirken sogar zum Schaden der Promovierenden, indem durch Promotionsvereinbarungen den Promovierenden allgemeine Pflichten (ein zu aufwändiges oder individuell unsinniges Seminarprogramm o.ä.) auferlegt oder Sanktionen angedroht werden, die eine gute Promotion erschweren oder verzögern. Eine Promotionsvereinbarung sollte auch nicht mit einem juristisch wirksamen, einklagbaren Vertragsverhältnis verwechselt werden: ein „Vereinbarungsbruch“ wird für die Betreuenden wenig Konsequenzen haben; für die DoktorandInnen kann es im Extremfall das Ende einer Finanzierung (Böckler Stiftung) oder den Verlust des DoktorandInnenstatus zur Folge haben. So werden die Möglichkeiten dieses Instruments ad absurdum geführt. Damit dies nicht passiert, werden im Folgenden Vorschläge für die Ausgestaltung von Promotionsvereinbarungen unterbreitet, die gleichzeitig Raum für individuelle Auslegungen lassen und Strukturen vorgeben.

Promotionsvereinbarungen sind ein möglicher Ansatzpunkt, um die Betreuung der Promotion zu formalisieren, zu strukturieren, und transparenter zu machen. Die Defizite in der Betreuung werden nur behoben werden, wenn viele Rahmenbedingungen des Promovierens verändert werden: Entlastung von promotionsferner Tätigkeit, materielle Absicherung, Einbindung an der Universität, Betreuung durch mehrere fortgeschrittene WissenschaftlerInnen, inhaltliche Förderung etc. Mit einem Ansatzpunkt wie der Promotionsvereinbarung lassen die Defizite sich nicht wegdefinieren – für die nicht zu unterschätzende Ebene der „Promotionskulturen“ kann sie unter den definierten Bedingungen eine Verbesserung bringen.

Zu den Reformkonzepten der Promotionsphase vgl. die Links unter

<http://www.promovierenden-initiative.de/materialien.html>,

besonders vielleicht die Empfehlungen des Wissenschaftsrates („Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ von 2001 und „Empfehlungen zur Doktorandenausbildung“ von 2002), der Hochschulrektorenkonferenz („Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ von 2001 und „Zur Organisation des Promotionsstudiums“ von 2003) und der DFG („Nachwuchsförderung und Zukunft der Wissenschaft“ von 2000).

Grundsätze für den Abschluss von Promotionsvereinbarungen

1. Einrichtungen, die Promovierende betreuen, sollen in gemeinsamer Diskussion aller Beteiligten unter Einschluss der DoktorandInnen Muster-Promotionsvereinbarungen erarbeiten und beschließen, um die gemeinsame Verantwortung für die erfolgreiche Betreuung Promovierender zu betonen und gemeinsame Ziele festzulegen.
2. Für jedes Promotionsvorhaben soll eine individuelle Promotionsvereinbarung zwischen dem / der PromovendIn, der oder den BetreuerInnen und einem / einer VertreterIn der Einrichtung, an der beide Parteien angebundener sind abgeschlossen werden. Letzteres kann die Leitung eines Graduiertenzentrum sein, die / der DekanIn eines Fachbereiches oder einE benannteR VertreterIn des Promotionsausschusses.
3. Auf der Grundlage einer Muster-Vereinbarung wird eine Vereinbarung geschlossen, in der Rechte und Pflichten aller drei Seiten festgehalten werden. Die Vereinbarung ist in regelmäßigen Abständen (am ehesten jährlich) unter Beteiligung aller drei Seiten zu überprüfen und entsprechend zu aktualisieren. Bei der Aktualisierung sind die Gründe für Abweichungen von der Vereinbarung gemeinsam zu analysieren und für die Zukunft Abhilfe zu schaffen.
4. Vereinbarungen über die Dauer der Promotion sollten die Realität der Promotionsphase in Deutschland berücksichtigen: dazu gehört eine fächerspezifisch verschiedene, durchschnittliche Promotionsdauer von etwa vier Jahren selbst bei StipendiatInnen von DFG-Graduiertenkollegs, eine übliche und oft auch gewünschte Nebentätigkeit von Promovierenden sowie zeitliche Belastungen z.B. durch Familie oder in außeruniversitären Beschäftigungen. Daraus resultiert das Erfordernis, eine in „Vollzeitbeschäftigungsäquivalent“ angestrebte Promotionsdauer entsprechend in Teilzeitdauer umzurechnen.
5. Minimale Elemente der Vereinbarung sind: das Thema der Dissertation und die Namen der an der Vereinbarung Beteiligten, ein Zeitplan für das Projekt, eine Spezifizierung des Ausmaßes der individuellen Betreuung, z.B. die Häufigkeit von Besprechungen, Zeitpunkte zur mündlichen oder schriftlichen Präsentation von Zwischenergebnissen. Außerdem wird das Ausmaß der forschungsorientierten Studien und die maximale Belastung durch (zu benennende) Nebentätigkeiten benannt.
6. Auslandsaufenthalte, die Teilnahme an Konferenzen, Vorträge und Veröffentlichungen werden, sofern sie absehbar sind, in den Zeitplan aufgenommen und die geplanten Finanzierungswege benannt.
7. Es wird benannt, welche Ausstattung dem / der Promovierenden durch die aufnehmende Einrichtung zur Verfügung gestellt wird: Arbeitsplatz, Computer- und Internetzugang, Reise- und Forschungskostenbudget etc.
8. Es wird festgehalten, wie in Konfliktfällen zu verfahren ist und welche unabhängigen AnsprechpartnerInnen in diesen Fällen zur Verfügung stehen. Es werden mögliche Sanktionen für die Nichterfüllung der Vereinbarung sowie dafür zuständige Entscheidungs- und Berufungsgremien benannt. Bei einem Beschäftigungsverhältnis kann die Vereinbarung zum Bestandteil der Arbeitsvertrages gemacht werden.

Die Promovierenden-Initiative und die Projektgruppe DoktorandInnen der GEW haben eine eigene „Muster-Promotionsvereinbarung“ erarbeitet und stellen diese zur Diskussion

unter http://www.promovierenden-initiative.de/materialien/pv_muster.rtf.