



Herausforderung Promotion

## Zwischen Forscher\_innenglück und Existenzängsten

Verlässliche Zahlen über die Doktorand\_innen an Universitäten gibt es kaum, erfasst werden Promotionen erst bei ihrem Abschluss. Die Georg-August-Universität Göttingen ist keine Ausnahme: Im Jahr 2011 wurden 509 Promotionen (ohne Medizin) abgeschlossen. Weitere relevante Daten wie Abbruchquote und Dauer sind aber unbekannt. Doktorand\_innen tauchen als Studierende auf, wenn sie immatrikuliert sind, oder als Mitarbeiter\_innen, wenn sie eine Stelle an der Universität haben: Da Promovierende an einer Universität aber keinen einheitlichen Status haben, werden viele von ihnen nicht erfasst. Das geht oft mit mangelnder finanzieller Absicherung, schwierigen Betreuungssituationen und fehlender Anerkennung der eigenen Forschungsarbeit einher. Die GEW-Hochschulgruppe Göttingen hat die schwierige Situation der Promovierenden in den Fokus genommen: Im Rahmen eines vom GEW-Vorstandsbereich Hochschule und Forschung unterstützten Organizing-Projekts wurde eine Online-Umfrage entworfen und im August an rund 350 Doktorand\_innen der Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG) – einer Graduiertenschule für die Promovierenden der Philosophischen und der Theologischen Fakultät – verschickt. 139 Doktorand\_innen beantworteten die 29 Fragen. Dieser gute Rücklauf illustriert das Bedürfnis der Promovierend\_innen, über ihre Arbeitsbedingungen zu reden; gleichzeitig deutet er auf ein

großes Mobilisierungspotenzial für die GEW an Universitäten hin. Die HSG hat die Ergebnisse am 13. November bei einer öffentlichen Veranstaltung vorgestellt.

### So viele Finanzierungskonzepte wie Promotionen

Von Haushalts- oder Drittmittelstellen über Stipendien bis hin zur finanziellen Unterstützung durch Partner\_innen oder Angehörige – die Palette der Promotionsfinanzierung ist sehr breit. Fast ein Viertel der Teilnehmer\_innen promoviert auf einem dreijährigen programmgebundenen Stipendium in einem von der DFG geförderten Graduiertenkolleg. Sachkostenzuschüsse und Kinderzulagen sind vorgesehen, Kranken- und Sozialversicherung jedoch nicht. Eine zweite große Gruppe bezieht Stipendien aus einer der zwölf deutschen Förderstiftungen, die ähnliche Bedingungen für drei Jahre bieten. Der Hauptweg zur Promotion (ca. 30 % der Befragten) führt über Mitarbeiter\_innenstellen an einem Lehrstuhl, in Anlehnung an TV-L 13 vergütet. Eine volle TV-L 13-Stelle erhält jedoch so gut wie niemand.

### Drei Jahre Promotionszeit ist reine Willkür

Eine Regelpromotionsdauer von drei Jahren hat sich als Standard etabliert, ist jedoch recht willkürlich gesetzt, da es keine umfassenden Daten über die Promotionsdauer in Deutschland gibt. Nichtsdestotrotz werden nahezu alle Stipendien in der Regel für drei Jahre vergeben und auch Arbeitsverhältnis-

se reichen nicht über diesen Zeitraum hinaus. 29,7 % der Befragten promovieren mittlerweile seit mehr als drei Jahren, manchmal sogar mehr als sechs Jahren. Diese Daten weichen vom nationalen Durchschnitt nicht ab (4,2 Jahre, ohne Medizin).<sup>1</sup>

### Keine Zeit!

Die Promotion ist von vielen disparaten Tätigkeiten begleitet, die mit der eigenen Qualifizierung nur wenig oder gar nichts zu tun haben. Promoviert man auf einer Mitarbeiter\_innenstelle, dann beanspruchen Lehre und sonstige Tätigkeiten für den Lehrstuhl oft mehr als die Hälfte der Arbeitszeit. Noch dramatischer ist der Zeitmangel, wenn man außerhalb der Uni arbeiten muss (22 %), um die Promotion zu finanzieren, oder wenn Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige versorgt werden. Zudem sind volle Stellen selten: Fast 25 % der Befragten promovieren auf halben Stellen. Die nationalen Statistiken zeigen, dass von diesen „halben“ Mitarbeiter\_innen kaum weniger (Zeit-)Einsatz erwartet wird als von „vollen“ Mitarbeiter\_innen. In Ausschreibungen von 50 %-WiMi-Stellen ist die Aussage implizit, dass die Doktorand\_innen in ihrer Freizeit promovieren sollen. So bleibt die Promotion als Leistung nicht anerkannt und auch nicht bezahlt: Es geht hier um einen Missbrauch von Qualifizierungsstellen. Hinzu kommt, dass WiMi-Stellen häufig deutlich unter drei Jahren befristet werden (Befristungsdurchschnitt in der Umfrage: 21 Monate). Ketten von drei

oder mehr Verträgen scheinen zur Regel zu werden. Unbefristete Stellen im Mittelbau sind heute die absolute Ausnahme. Noch deutlicher anzuprangern ist der Missbrauch von Lehrkräften für besondere Aufgaben und wissenschaftlichen Hilfskräften. Beide Vertragsarten sind nicht als Qualifizierungsstellen konzipiert und werden trotzdem immer mehr zu einer etablierten Form der Promotionsfinanzierung, mit den denkbaren Folgen auf deren Dauer und Qualität.

### Lehraufträge gleich Lehrsklaverei?

Zwei Drittel der Befragten haben schon Lehraufträge ausgeführt. Diese Honorarverträge sollen eigentlich das Lehrangebot erweitern statt Daueraufgaben billig ausführen zu lassen. Das niedersächsische Landeshochschulgesetz empfiehlt einen Satz von 16,43 € brutto pro gehaltener Semesterwochenstunde, inklusive Vor- und Nachbereitung; diese Summe wird in manchen Fällen von den Seminaren bzw. Instituten auf 25 € aufgestockt. Höhere Honorare sind selten. Gar nicht selten sind hingegen die Fälle (24,4 % aller von den Befragten wahrgenommenen Lehraufträge), in denen die Lehraufträge unvergütet bleiben. Unter dem Vorwand der Lehrerfahrung – und aufgrund einer immer noch bestehenden Freude an der Lehrtätigkeit (78,9 %) – nehmen Doktorand\_innen auch unter inakzeptablen Bedingungen Lehraufträge an.

### Was ist „gute Betreuung“?

Die meisten Promovierenden in Göttingen sind mit ihrer Betreuung zufrieden oder eher zufrieden. Die Betreuer\_innen begleiten in der Regel eine überschaubare Zahl von fünf bis zehn Promovierenden und sprechen regelmäßig mit ihnen. Die Umfrage zeigt, dass die Betreuer\_innen ihre Promovierenden im Bereich Qualifizierung und Vernetzung innerhalb der scientific community zwar ideell reichlich unterstützen und fördern, dass aber die Unterstützung durch finanzielle oder arbeitsrechtliche Mittel deutlich seltener ist. Es ist weiterhin problematisch, dass Betreuung, Benotung und oft auch die Arbeitgeberrolle in der gleichen Person zusammenfallen. Diese akademische Besonderheit hat kaum berechenbare Auswirkungen nicht nur auf Dauer und Qualität der Promotion, sondern auch auf die Selbstbestimmung der Promovierenden, die in einer Position der Abhängigkeit sind.

### Mal die Promotion ein paar Monate einstellen...

Vor diesem Hintergrund überrascht

es nicht, dass 54 % der Befragten wenigstens einmal die Arbeit an der Promotion für ein bis drei Monate oder sogar länger unterbrochen haben. Dabei ist die Arbeitsbelastung an der Uni (46,7 %) oder außerhalb (22,7 %) der Hauptgrund für die Unterbrechung.

### Schlechte Chancen für „Wissenschaftlichen Nachwuchs“

Immer wieder wird beklagt, dass es zu viele kinderlose Akademiker\_innen in Deutschland gibt. Das hat allerdings Gründe: 53,1 % aller Befragten bewerten die Familienfreundlichkeit „eher nicht“ bzw. „überhaupt nicht“ positiv, die befragten Frauen sehen gar zu 20,3 % ihre Situation als „überhaupt nicht familienfreundlich“. 26,5 % der Befragten haben während der Promotionszeit einen Kinderwunsch zurückgestellt, bei den Frauen sogar 30,4 %. Es gäbe also durchaus Chancen auf mehr „Wissenschaftlichen Nachwuchs“, wenn die Bedingungen verbessert würden.

### (K)eine Zukunft für die Wissenschaft?

Nur etwa die Hälfte der Promovierenden nennt Forschung und Entwicklung bzw. Lehre an der Hochschule als Wunsch-Tätigkeitsfeld. Hier zeigt sich eine große Diskrepanz zwischen der Lebensrealität der Promovierenden und dem Anspruch der Promotion, wissenschaftlichen Nachwuchs für Forschung und Lehre auszubilden. Die Perspektiven und die Absicherung sind in beiden Bereichen mau – vielleicht deshalb erscheint eine Tätigkeit in der Hochschuladministration für 84,9 % der Befragten attraktiv, da ein Anstellungsverhältnis mehr Absicherung verspricht. 83,5 % können sich eine Tätigkeit in der Wirtschaft vorstellen. Ganze 85,6 % behaupten, dass sie gern Lehrer\_innen werden würden – und damit in einem Beruf tätig wären, in dem sich Freude an der Lehre und sicherere Strukturen vereinen.

### Eine Vielzahl Ängste und Sorgen

Alle Befragten füllten das Freifeld „Ängste“ der Befragung aus. Die prekäre Situation der Promovierenden der GSGG äußert sich v.a. in einer fehlenden Zukunftsperspektive, geringer Planungssicherheit und finanziellen Existenzängsten. Häufig genannt sind zudem Familienunfreundlichkeit und Schwierigkeiten mit der Betreuerin/dem Betreuer. Es wird auch bedauert, dass ein kontinuierliches Arbeiten an der Dissertation durch vielfältige Arbeitsbelastungen oft nicht möglich ist.

### Sie würden es wieder tun

Nichtsdestotrotz würden sich die meisten (81,9 %) wieder für eine Pro-

motion entscheiden. Motivation und Bereitschaft sind also da: Jetzt gilt es, die Bedingungen zu verbessern!

Nach dem hochschulpolitischen Programm der GEW fordert die GEW-Hochschulgruppe Göttingen:

- Die Anerkennung eines einheitlichen Status für alle Doktorand\_innen, um diesen eine gleichberechtigte und mitentscheidende Teilnahme an den Gremien der Universität zu garantieren.
- Eine verantwortliche Personalpolitik, die ausbeuterischer Praxis ein Ende bereiten soll.
- Tarifvertraglich geregelte und sozialversicherte Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifikation, die mindestens 3/4 der Arbeitszeit für die Qualifikation vorsehen. Promovieren ist wissenschaftliche Berufsausübung und muss im Zentrum der Promotionsphase stehen – nur so ist entsprechende Qualität zu sichern.
- Ausbau fächerübergreifender Graduiertenzentren, die alle Promovierenden beim gesamten Promotionsprozess unterstützen.
- Weg vom Lehrlingsmodell, in dem Betreuung, Bewertung und Arbeitgeberrolle in einer Person gebündelt werden, hin zum teamorientierten Forschen.
- Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung.

Abschließend ist die Umfrage als Erfolg der GEW-Hochschulgruppe Göttingen zu bewerten. Andere Akteure an der Uni Göttingen, darunter die GSGG und der Personalrat, sowie lokale Medien, haben großes Interesse an den Erhebungen gezeigt. Die GEW-HSG bietet eine Veranstaltungsreihe zu diesem Themenkomplex an, um ihre Präsenz und gewerkschaftliche Handlungsoptionen an der Georg-August-Universität zu zeigen. In den kommenden Wochen werden Expert\_innen aus dem gewerkschaftlichen Hochschulbereich über Arbeitsrecht an der Universität, Vereinbarkeit von Familie und Qualifizierung sowie über soziale Absicherung der Promovierenden referieren. Die finanziellen Mittel wurden größtenteils vom GEW-Landesverband Niedersachsen zur Verfügung gestellt. Mehr zu diesen Veranstaltungen in den nächsten Ausgaben.

Judith Bilstein und Daniele Resta  
GEW-Hochschulgruppe Göttingen

<sup>1</sup> Vgl. Günauer, Krüger, Moes et al. (Hg.): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive, 2. Aufl., Bielefeld 2012, insb. S. 237ff.