

Antrag

der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Jan Korte, Agnes Alpers, Matthias W. Birkwald, Dr. Martina Bunge, Heidrun Dittrich, Klaus Ernst, Nicole Gohlke, Diana Golze, Dr. Rosemarie Hein, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Jens Petermann, Yvonne Ploetz, Dr. Ilja Seifert, Kathrin Senger-Schäfer, Kathrin Vogler, Harald Weinberg, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE.

Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven von Promovierenden verbessern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Promovierende sind Motoren des Wissenschaftssystems. Etwa 200 400 Promovierende forschen nach einer Studie des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2010 an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, davon waren etwa 104 000 formell als Promotionsstudierende eingeschrieben. Trotz eines Anstiegs der Stipendien und anderer Finanzierungsinstrumente befanden sich 83 Prozent der Promovierenden in einem Beschäftigungsverhältnis in Hochschulen, Forschungseinrichtungen oder bei privaten und sonstigen Arbeitgebern.

Die Promotion als erste Phase wissenschaftlicher Berufstätigkeit erfreut sich in Deutschland großer Akzeptanz. Die deutsche Promotionsintensität als Anteil von Promotionen an den Hochschulabschlüssen und die Promotionsquote, gerechnet als Anteil der Promovierten an der Gesamtbevölkerung liegen europaweit mit Abstand an der Spitze. Fördermaßnahmen wie die Exzellenzinitiative und der Pakt für Forschung und Innovation haben in den vergangenen Jahren Tausenden neue Möglichkeiten zur Promotion eröffnet.

Die prominenten Fälle wissenschaftlichen Fehlverhaltens bei Dissertationen, aber auch die Arbeit von Interessenvertretungen der Promovierenden haben Schlaglichter auf die Situation vieler Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in dieser Qualifikationsphase geworfen. Schätzungen im Rahmen des Bundesberichtes zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) gehen davon aus, dass etwa zwei Drittel der angestrebten Promotionen nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Die Reformbedürftigkeit des Promotionswesens wird auch durch empirische Ergebnisse der Hochschulforschung belegt.

Bereits die intransparenten Zugangswege zur Promotion erweisen sich häufig als Hürde für viele Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Außerhalb strukturierter Programme verlaufen die Auswahlverfahren auf informellem Wege – etwa über die persönliche Ansprache von Professorinnen und Professoren. Dieses von persönlichen Kontakten abhängige Verfahren schließt einerseits viele Absolventinnen und Absolventen ganz aus, schränkt andererseits die Möglichkeit der Begünstigten ein, ein eigenständiges Projekt einzureichen. Der Wissenschaftsrat weist in seiner Stellungnahme zur Qualitätssicherung in der

Promotion darauf hin, dass die Hochschullehrerinnen und -lehrer bei der Annahme von Promovierenden zumeist gleichzeitig auch ihre Angestellten auswählen. Um das Auswahlverfahren zu objektivieren, empfiehlt er, Promotionsstellen auszuschreiben, die Auswahlentscheidung auch in die Hände der Fakultäten zu legen und die Kriterien transparent zu gestalten. Er empfiehlt zudem die Einrichtung von Promotionskomitees, die neben den eigentlichen Hauptbetreuenden weitere Ansprechpartner bei fachlichen oder organisatorischen Problemen sein sollen.

Ein transparenter, offener und formalisierter Zugang kann auch helfen, die Teilnahme von Frauen am Promotionsverfahren zu verbessern. Bisher bleiben insbesondere in den Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften die Frauenanteile deutlich unter denen im vorher absolvierten Studiengang.

Probleme sehen viele Promovierende bei der Betreuung von Promovierenden in Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen. Die Betreuungsverhältnisse haben sich mit dem Anstieg der Promovierendenzahlen im Zuge des Drittmittelbooms der vergangenen Jahre verschlechtert. Dazu kommt, dass interne kennzahlenbasierte Mittelverteilungssysteme häufig eine hohe Anzahl an Promovierenden als Indikator für eine intensive Nachwuchsausbildung finanziell belohnen. Mehr als die Hälfte der Doktorväter und -mütter betreute 2010 laut Statistischem Bundesamt mehr als fünf Promovierende gleichzeitig. Etwa ein Fünftel trug gar Verantwortung für neun und mehr Promovierende. In den Ingenieurwissenschaften liegt der Durchschnitt sogar bei 15 Promovierenden je Professur. Die Betreuungsverhältnisse müssen jedoch so gestaltet werden, dass auch im Sinne einer hohen wissenschaftlichen Qualität der Promotionen eine Begutachtung und Begleitung der Arbeit durch verantwortliche Hochschullehrerinnen und -lehrer möglich ist.

Um beiden Seiten mehr Sicherheit zu geben, werden bereits an vielen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen Promotionsvereinbarungen abgeschlossen. Diese regeln unter anderem den Anspruch von Promovierenden auf regelmäßige Konsultationen mit dem Betreuer bzw. der Betreuerin sowie einen Zeitplan zum Erstellen der Dissertation. Das Instrument einer Promotionsvereinbarung sollte flächendeckend eingesetzt werden.

Zwischen der Leistung, die Promovierende in Forschung und Lehre bringen, und ihren Arbeits- und Lebensbedingungen klafft eine eklatante Lücke. Dabei ist anzurechnen, dass es sich bei der Promotion nicht um eine individuelle Bildungsleistung, sondern um eine vollwertige Forschungstätigkeit mit oft innovativem Charakter handelt. Die bisherige Praxis, nach der die Dissertation häufig im Rahmen einer halben Mitarbeiterstelle verfasst wird, ist den vielfältigen Aufgaben nicht angemessen. Eine sinnvolle Reform sollte anstreben, die eigenständige Forschungsarbeit im Rahmen der Dissertation vollständig in den vertraglichen Arbeitsumfang und auch in die Arbeitsabläufe zu integrieren. Bei natur- und technikwissenschaftlichen Fächern ist dies bereits heute überwiegend Normalität.

Knapp die Hälfte hat laut dem Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) ein monatliches Einkommen von unter 1 100 Euro, wobei auch Zuschüsse von Familienangehörigen und Nebenjobs einfließen. Besonders prekär ist die Situation in den Sozial- und Geisteswissenschaften, wo laut iFQ sogar ein Fünftel der befragten Promovierenden unter der Armutsgrenze lebt. Der Deutsche Bundestag begrüßt, dass die Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V. (DFG) als Vorreiter nur noch Verträge im Umfang von mindestens 65 Prozent einer Vollzeitstelle fördert.

Ein wachsender Teil der Promovierenden finanziert sich den Lebensunterhalt ganz oder teilweise aus Stipendien. Dies betrifft laut Statistischem Bundesamt etwa 26 Prozent aller Promovierenden. Die Stipendien bewegen sich in der

Regel zwischen 1 000 und 1 365 Euro, dazu kommen je nach Förderprogramm Sachkostenzuschläge. Die meisten Fördereinrichtungen rechnen eigene Arbeitseinkommen auf das Stipendium an. Stipendiatinnen und Stipendiaten ohne Stelle sind nicht über einen Arbeitgeber unfall-, kranken-, arbeitslosen- und rentenversichert. Der Deutsche Bundestag begrüßt, dass die DFG, die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. und weitere Stipendiengeber Erhöhungen der angewandten Fördersätze vorgenommen haben, um so die finanzielle Benachteiligung von Stipendiatinnen und Stipendiaten abzumildern. Ungeachtet der Tatsache, dass Stipendien in spezifischen Fällen das angemessene Finanzierungsinstrument für die Promotionsphase sein können, überwiegen für die meisten Promovierenden die Vorteile eines Arbeitsverhältnisses in der Hochschule oder Forschungseinrichtung. Der Bundestag begrüßt daher, dass innerhalb der Max-Planck-Gesellschaft die Vergabe von Stipendien statt Stellen als Ausnahme zukünftig sachlich begründet werden muss.

Zu den niedrigen Einkünften, die nicht dem Qualifikationsstand und der Leistung der Promovierenden entsprechen, kommt die für viele unsichere Berufsperspektive. Bereits während des Verfassens der Dissertation erhalten viele Promovierende Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten. Die Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) brachte ans Licht, dass 57 Prozent der Verträge in der Promotionsphase an außeruniversitären Forschungseinrichtungen Laufzeiten von weniger als einem Jahr haben. 9 Prozent sind Erstverträge. An Hochschulen laufen 53 Prozent der Verträge in der ersten Qualifikationsphase weniger als ein Jahr, sogar 17 Prozent als Erstvertrag. Die Verträge der Promovierenden haben in der Regel kürzere Laufzeiten, als dies zum Verfassen der Dissertation nötig wäre. Mehr als die Hälfte der angestellten Promovierenden werden überwiegend aus Drittmitteln finanziert. Diese kurzen Laufzeiten sind jedoch weder mit den zumeist länger laufenden Drittmittelprojekten noch mit Unsicherheiten bei den in der Regel auf Jahre vertraglich vereinbarten Haushaltsmitteln der Einrichtungen begründbar. Vielmehr schaffen sich die Hochschulen und Forschungseinrichtungen Flexibilität in ihren Haushalten auf Kosten der befristet angestellten Beschäftigten.

Die prekäre Situation während der Promotionsphase setzt sich in den weiteren Berufsaussichten insbesondere im akademischen Bereich fort. Nur 26 Prozent der 2008/09 in einer HIS-Studie (Hochschule Informations System GmbH) der befragten Nachwuchswissenschaftler schätzt die Planbarkeit der Berufskarriere positiv ein. Auch die Befragung der Promovierenden der Max-Planck-Gesellschaft (PhDnet) von 2009 zeigte, dass zwei Drittel nach ihrer Promotion auf Grund der unklaren Berufsperspektiven die Wissenschaft verlassen wollen.

Die prekäre Einkommenssituation und die mangelnden Berufsperspektiven treffen die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in einer Lebensphase, in der regelmäßig der Grundstein für Familiengründung und weitere Lebensplanung gelegt wird. Für viele Promovierende ist die mangelhafte Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Privatleben ein zentrales Problem. Mehr als 80 Prozent der befristet beschäftigten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aller Altersstufen sind kinderlos. Dieses Ergebnis steht in direktem Gegensatz zum von ebenfalls knapp 80 Prozent in Befragungen angegebenen Kinderwunsch. Bei der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich auch eine von mehreren Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen im akademischen Bereich finden. Da Erziehungs- und Familienarbeit in traditionellen, familiären Konstellationen häufig stärker auf Frauen verteilt wird, müssen sich mehr Frauen als Männer zwischen einem Verzicht auf Kinder oder einem Verzicht auf eine akademische Karriere mit ungewissen Aussichten und schlechter Bezahlung entscheiden, die zudem einen extrem hohen zeitlichen Einsatz erfordert. Unsichere berufliche Perspektiven schrecken mehr Frauen als Männer von einem Einstieg in die Wissenschaft ab.

Promovierende besitzen bisher keinen spezifischen Status an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Zumeist werden sie als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gremien vertreten. In strukturierten Programmen bekommen Promovierende zunehmend einen Studierendenstatus. Diese mangelnde Repräsentanz sowie die individuelle Abhängigkeit von Vorgesetzten, häufig in Personalunion mit Prüferinnen und Prüfern, trägt zur schlechten Berücksichtigung der spezifischen Interessen von Promovierenden in den Institutionen bei. Der Deutsche Bundestag begrüßt, dass sich Promovierende in den vergangenen Jahren zunehmend in Gewerkschaften, Netzwerken und Interessenvertretungen engagieren und ihre Anliegen national und international artikulieren.

Eine zentrale politische Herausforderung der kommenden Jahre besteht in der Verbesserung der Arbeits- und Forschungsbedingungen für Promovierende. Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bringen in besonderer Weise innovative Ansätze zur Geltung und stellen die breite Basis eines leistungsfähigen Hochschul- und Wissenschaftssystems dar. Wenn diese Leistungsfähigkeit gestärkt werden soll, muss eine wissenschaftliche Karriere konkurrenzfähig zu anderen Berufsfeldern sein. Dazu gehört auch die Verbesserung der Perspektiven im akademischen Feld durch eine Modernisierung der Personalstruktur und eine nachhaltige Personalentwicklung in den Einrichtungen. Die hohe Promotionsintensität steht derzeit nicht im Einklang mit dem niedrigen Angebot an wissenschaftlichen Arbeitsmöglichkeiten nach der Promotion sowie den stagnierenden Zahlen an Professuren.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. sich in den Steuerungsgremien für die außeruniversitären Forschungsorganisationen, der DFG, der BMBF-geförderten (BMBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung) Begabtenförderwerke sowie der Akademien für verbesserte Standards der Promotionsförderung einzusetzen. Dazu gehört
 - a) die flächendeckende Einführung objektivierter Zugangsverfahren zur Promotion in der Regel auf dem Wege der Ausschreibung und Auswahl durch entsprechende Gremien. Dabei sollte die Gleichstellung der Geschlechter durch Berücksichtigung von Zielquoten nach dem Kaskadenmodell befördert werden;
 - b) die Bewerbungsphase zur Promotion („Exposéphase“) durch entsprechende Fördermaßnahmen besser abzusichern;
 - c) die Promotionsförderung von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen deutlich zu erhöhen;
 - d) die Beschäftigung auf Vollzeitstellen als Regelfall für die erste Qualifikationsphase bzw. Promotion und den Berufseinstieg in die wissenschaftliche Karriere. Die Beschäftigung auf Teilzeit sowie die Förderung im Rahmen eines Stipendiums sollen auf Wunsch und in besonderen Fällen, etwa bei internationalen Promotionskollegs, möglich sein;
 - e) bei der Förderung über Stipendien muss sichergestellt werden, dass die Betroffenen ihre vollständige Arbeitszeit der eigenen Qualifikation widmen können, keine qualifikationsfremden Leistungen erbringen müssen und keinen Weisungen in den Instituten unterliegen. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Stipendien zur Sicherstellung des Lebensunterhalts ausreichen und zusätzlich die Kosten für Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung ohne Armutsrisiko gedeckt werden können, soweit diese nicht anderweitig abgesichert sind;

- f) die flächendeckende Einführung von Promotionsvereinbarungen, in denen die gegenseitigen Verpflichtungen zum Erreichen des Qualifikationszieles niedergelegt werden;
 - g) in den internen indikatoren gestützten Mittelverteilungsverfahren verstärkt auf den Erfolg statt der Anzahl von Promotionsvorhaben abzu zielen und die Kriterien entsprechend umzustellen;
 - h) in der institutionellen Förderung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, aber auch in der projektbasierten, öffentlichen Drittmittelförderung auf eine ausgeglichene, nachhaltige Personalstruktur in Instituten und Hochschulen hinzuarbeiten, die sowohl einen offenen Zugang zur Promotion als auch Kapazitäten und unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten auf den weiteren Karrierestufen nach der Promotion vorsieht;
 - i) das Umsetzen von verbesserten Modellen der Work-Life-Balance, die Qualifikation und weitere qualifikationsfremde Tätigkeiten in Einklang bringen. So sollte auf Vollzeitstellen regelmäßig zwei Drittel der Arbeitszeit für das Verfassen der Dissertation zur Verfügung stehen;
 - j) in den Förderbedingungen von Graduiertenschulen, -zentren und ähnlichen Einrichtungen demokratische Mitbestimmungsmöglichkeiten für Promovierende vorzusehen;
2. einen Entwurf für eine Novellierung des WissZeitVG vorzulegen. Insbesondere ist dort
 - a) die so genannte Tarifsperre zu streichen, um den Tarifpartnern die Möglichkeit zur Aushandlung wissenschaftsspezifischer Regelungen im Tarifrecht zu ermöglichen;
 - b) eine Mindestvertragslaufzeit von zwölf Monaten einzuführen und die Laufzeiten generell an die Dauer der Qualifikationsphase bzw. der Projektförderung zu binden;
 - c) der Anspruch auf Verlängerung von Zeitverträgen sowie der Befristungshöchstdauer bei Kindererziehung als Rechtsanspruch auszugestalten;
 3. die empirischen Erkenntnisse über die Promotionstätigkeit im deutschen Wissenschaftssystem deutlich zu verbessern. Dazu gehört eine genaue Kenntnis über die begonnenen sowie die abgeschlossenen Promotionen, über die Herkunft, die Finanzierung und die Beschäftigungsformen der Promovierenden. Diese Statistik sollte in den BuWiN einfließen und bildet die Grundlage für eine gezielte Politik zur Verbesserung der Promotionsbedingungen in Deutschland.

Berlin, den 17. Oktober 2012

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

