

Verlässliche Personalstrukturen und Qualitätssicherung in Promotionsverfahren an den Berliner Universitäten

5 Der allgemeine Trend zu immer weniger planbaren Lebens- und Arbeitsverhältnissen ist heute auch für den Wissenschaftsbereich kennzeichnend. Flächendeckende Befristung ist hier zum einen Folge des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), das Beschäftigung mit Qualifikation verknüpft, zum anderen wird sie durch die faktische Omnipräsenz der Projektform in der Forschung verursacht. Für Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft existieren damit Sondertatbestände, die Befristungen und damit prekäre
10 Beschäftigungsverhältnisse in nahezu beliebiger Länge erlauben. Unbefristete Stellen existieren in der Regel nicht. Die Befristungspraxis ist auch durch die mangelnde Mittelausstattung der Hochschulen bedingt, welche eine verantwortliche Personalführung und -planung seitens der Arbeitgeber*innen zur Erfüllung der Kernaufgaben an Hochschulen, Fachbereichen und Lehrstühlen erschwert.

15 Die im WissZeitVG vorgesehene Qualifizierungskomponente erweckt ferner den Eindruck, bei den Stellen, insbesondere während der Promotion, handele es sich um eine weitere Ausbildungs- oder Studienphase. **Die Promotionsphase stellt jedoch die erste eigenständige Tätigkeit als Wissenschaftler*in dar und sollte auch als solche behandelt werden.** In noch höherem Grade gilt dies für die Habilitation. Damit einhergehend ist auch die Bezeichnung „wissenschaftlicher Nachwuchs“ für Wissenschaftler*innen mit Hochschulabschluss irreführend. Wir verwenden daher der Begriff „akademischer Mittelbau“, wenn Wissenschaftler*innen unterhalb der professoralen Ebene gemeint sind.
20

Neben den strukturellen Problemen der Beschäftigungsverhältnisse während der Promotionsphase, haben die letzten Jahre durch die Fälle Schavan und Guttenberg große
25 Schwächen in den eigentlichen Promotionsverfahren öffentlich gemacht. Berlin muss daher dringend seine Möglichkeiten der Landesgesetzgebung für die Verbesserung der Rahmenbedingungen der Promotion als Qualifikationsphase nutzen. Dieses Papier entwickelt konkrete Lösungswege dafür, sowie für die Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Ferner will es Handlungsmöglichkeiten im Bereich der
30 Personalstrukturen für die Promotions- und PostDoc-Phase aufzeigen, die auf Landesebene umsetzbar sind.

Gute Arbeit und verlässliche Personalstrukturen

35 Heute sind neun von zehn Verträge im Wissenschaftsbereich befristet, mehr als die Hälfte davon mit einer Laufzeit von unter einem Jahr.¹ Eine Hauptursache dafür ist die sinkende oder stagnierende Grundfinanzierung der Hochschulen. Ihr stehen nach wie vor wachsende Studierendenzahlen und immer mehr werdende, vielfältige Aufgaben der Hochschulen (*Third Missions*²) gegenüber. Darüber hinaus spielt in den Hochschulen projektfinanzierte Forschung eine immer größere Rolle, sei es als Zweit- oder Drittmittel³. Grundsätzlich sind

1 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013; W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2013, S. 181ff.
Jongmanns, Georg: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung; HIS Hochschul-Informationssystem GmbH
5 2011, S. 73.

2 Der Begriff *Third Mission* bezeichnet, neben Forschung und Lehre, die dritte soziale Verpflichtung der Hochschulen im Bereich des Wissenstransfers in die Praxis. Ferner kann sich die Third Mission auch auf Community-Development-Aktivitäten im lokalen Umfeld einer Hochschule beziehen, wie die Unterstützung sozialer und kultureller Aktivitäten vor Ort.

10 3 Unter Zweitmitteln werden hier Zuwendungen von Seiten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), den Ministerien, wie dem Bundesministerium für Bildung- und Forschung (BMBF), der Europäischen

40 jedoch für Daueraufgaben im Wissenschaftsbereich auch Dauerstellen vorzusehen. Alles andere widerspricht dem Anspruch qualitativ hochwertiger wissenschaftlicher Arbeit.

Der Mangel an Dauerstellen zusammen mit den im WissZeitVG vorgesehenen, befristeten Qualifizierungsstellen führt dazu, dass es derzeit nahezu unmöglich ist, eine wissenschaftliche Tätigkeit nach dem Studium aufzunehmen, ohne zu promovieren. Es muss jedoch Möglichkeiten geben, auch ohne Promotion als Wissenschaftler*in zu arbeiten. Eine Öffnung der zu starren Personalstrukturen wird von Bündnis 90/Die Grünen seit Jahren gefordert und kann auf Landesebene umgesetzt werden. Dadurch kann sowohl die Durchlässigkeit zu Karrierewegen in der Wirtschaft und Industrie verbessert, als auch der Realität unseres modularen Bildungssystems Rechnung getragen werden. **Unser Ziel sind stabile und planbare Beschäftigungsverhältnisse neben der Professur. Durch diese, soll ein Berufsleben in der Wissenschaft, eine langfristige Lebensplanung und damit z.B. auch die Gründung und Versorgung einer Familie, möglich sein.**

Mindestvertragslaufzeiten in der Berliner Wissenschaft lassen sich sowohl über eine entsprechende Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) umsetzen, als auch über verpflichtende „Codes of Conduct“ der Hochschulen im Rahmen der Hochschulverträge. Ihre Einführung und Umsetzung kann über die Hochschulverträge an die Mittelvergabe gekoppelt werden. Zudem muss durch die Hochschulen und das Land Berlin aufgabenorientiert ermittelt werden, in welchem Umfang und an welcher Stelle Daueraufgaben in der Wissenschaft existieren. Nur so kann eine klare Mittelvergabe für Dauerstellen ermöglicht und diese in Folge auch finanziert werden.

Folgende Handlungsoptionen bestehen für den Promotions- sowie den Post-Doc-Bereich.

Promotionsphase

Für die Promotionsphase ist eine befristete Beschäftigung nach wie vor sinnvoll, sofern Mindeststandards im Hinblick auf die Dauer und den Umfang der Stelle bzw. die Höhe eines Stipendiums gewahrt werden. Spätestens in der PostDoc-Phase muss die Verlässlichkeit von Arbeitsverhältnissen jedoch massiv gestärkt werden. Generell sind für alle Berufsphasen im Wissenschaftsbereich kurzfristige Arbeitsverträge nicht länger zumutbar. Demzufolge muss die Vertragslaufzeit in der Promotionsphase mindestens der Qualifizierungszeit bzw., bei Zweit- und Drittmittelprojekten, ihrer Laufzeit entsprechen. Wird auf einer Qualifikationsstelle promoviert, muss der Erstvertrag eine Mindestlaufzeit von vier Jahren aufweisen. Das derzeit häufig vorgegebene Ziel von drei Jahren entspricht nicht der Realität, selbst in der Max-Planck-Gesellschaft liegt der Durchschnitt bei 3,7 Jahren.⁴ Darüber hinaus steht das Drei-Jahresziel im Widerspruch zur Intention des Gesetzgebers bei der Setzung der Sechs-Jahres-Regel im WissZeitVG.

Eine Umstellung der Vertragslaufzeiten sowie der Personalstruktur an den Hochschulen wird jedoch nicht zu einer Kostensenkung führen. Grundsätzlich sehen wir, dass die Berliner Hochschulen für ihre Aufgaben durch das Land seit Jahren unterfinanziert sind und der Landeszuschuss nicht weiter abgesenkt werden kann, ohne strukturelle Einschnitte zu verursachen. Vielmehr benötigen die Hochschulen eine höhere, stabile Grundfinanzierung. Uns ist bewusst, dass eine Konsequenz veränderter Personalstrukturen, wie hier vorgestellt, ein Rückgang der absoluten Zahl der in der Wissenschaft Beschäftigten sein kann.

Union (EU) oder den Ländern verstanden. Diese können von den Hochschulen projektbezogen eingeworben werden. Bei Drittmitteln handelt es sich dagegen um privatwirtschaftliche Gelder, die den Hochschulen im Rahmen von Verträgen, aber nicht notwendigerweise in wettbewerblichen Verfahren, zufließen.

15 4 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (Hrsg.): Pakt für Forschung und Innovation. Die Initiativen der Max-Planck-Gesellschaft. Bericht zur Umsetzung im Jahr 2013; Url <http://www.mpg.de/5881671/pakt-forschung-innovation.pdf>, München 2014, S. 73.

Neben der Vertragslaufzeit muss sichergestellt werden, dass der Umfang der Beschäftigung dem tatsächlichen Arbeitsumfang entspricht. Dabei halten wir an der Dreiteilung Forschung, 85 Lehre und akademische Selbstverwaltung als Grundlage des Universitätsbetriebs fest. Die wissenschaftliche Arbeit an der Promotion ist dabei nicht - wie bislang allzu häufig - als Privatangelegenheit, die in der unbezahlten Freizeit stattfindet, zu verstehen sondern Kern und Ziel des Beschäftigungsverhältnisses. Dementsprechend muss mindestens die Hälfte der bezahlten Arbeitszeit zur Erreichung des Qualifikationszieles zur Verfügung stehen. 90 Ebenso brauchen Promovierende Zeit für die Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung. Lehraufgaben sind, sofern keine Lehrverpflichtung im Rahmen einer Qualifikationsstelle besteht, zusätzlich zu vergüten.

PostDoc-Bereich

95 Die PostDoc-Phase ist nach der Promotion die zweite Stufe der wissenschaftlichen Berufsphase. Der Eintritt in die PostDoc-Phase stellt ein klares Bekenntnis für eine dauerhafte Karriere in der Wissenschaft dar. **Daher sollten PostDoc-Stellen grundsätzlich dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse sein.** Es ist Aufgabe des Landes und der Hochschulen dafür zu sorgen, dass diese Beschäftigungsverhältnisse wie jeder andere 100 Beruf, sozialversicherungspflichtig ausgeübt werden. Als positiver Nebeneffekt können so z.B. auch ausländische Forschende in das deutsche Sozialsystem integriert und vor dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel im Land gehalten werden.

Wir wollen, dass in Berlin die Post-Doc-Phase durch verlässliche Rahmenbedingungen und eine größtmögliche Unabhängigkeit und Freiheit in der Wahl der Forschungsthemen 105 gekennzeichnet ist. Das selbständige Forschen und die persönliche Profilbildung sollten im Vordergrund stehen. Parallel dazu darf eine Qualifizierungskomponente im außer-fachlichen Bereich, sowie Zeit für die akademische Selbstverwaltung nicht fehlen.

Konkrete Handlungsmöglichkeiten auf Landesebene für den PostDoc-Bereich und im Hinblick auf wissenschaftliche Karrieren ohne oder neben der Professur sind:

- 110 1. Wissenschaftler*innen, die in ihrem Beruf arbeiten, müssen selbstverständlich dauerhaft sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Hierfür haben die Arbeitgeber Sorge zu tragen. Die Einhaltung von Beschäftigungsstandards kann über die Hochschulverträge an die Finanzierung gekoppelt werden.
- 115 2. Die Einrichtung von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen neben der Professur. Werden wissenschaftliche Daueraufgaben im Rahmen der geforderten Personalplanung identifiziert, sind von Landesseite die notwendigen Mittel zur Verfügung zu stellen und über die Hochschulverträge an die Einhaltung von Beschäftigungsstandards zu binden.
- 120 3. Die Einführung verpflichtender „Codes of Conducts“ für den Umgang mit befristeten Verträgen auf der Basis von Drittmitteln. Hier ist darauf zu achten, dass die Stellenlaufzeit mindestens der Laufzeit der zur Verfügung stehenden Mittel entspricht, sowie insbesondere auch Eltern- und Betreuungszeiten abgesichert sind.
- 125 4. Die Einrichtung von Fonds an den Hochschulen (oder ggf. bei den Drittmittelgebern), die jeweils einen kleinen Anteil der Drittmittel aufnehmen, um Rücklagen für die Absicherung von wissenschaftlichem Personal zu bilden. Damit wird das finanzielle Risiko für die Hochschulen handhabbar, die zukünftig längere oder dauerhafte Vertragslaufzeiten mit ihren Wissenschaftler*innen abschließen sollen. Hierfür sind von Landesseite die rechtlichen Voraussetzungen (bevorzugt im BerlHG) zu schaffen, sowie über den Landeshaushalt abzusichern.
- 130 5. Die Einführung didaktischer Weiterbildung als normaler Qualitätsstandard aller wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse und die Etablierung von Fortbildungsmöglichkeiten im Bereich des Projektmanagements und der Personalführung. Entsprechende Weiterbildungen müssen den Wissenschaftler*innen im Rahmen ihrer

Stelle auch zeitlich ermöglicht werden. Dazu können verbindliche Regelungen in den Hochschulverträgen beitragen.

135

Qualitätssicherung in Promotionsverfahren

Promoviert wird heute unter den unterschiedlichsten Bedingungen. Es macht dabei große Unterschiede, ob man auf einer Haushalts- oder Drittmittelstelle beschäftigt ist, ein Stipendium hat, nebenbei außerhalb der Hochschule arbeitet oder als Hochschulexterne*r promoviert. Handelt es sich um eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle, stammt das Stipendium von einer Stiftung oder aus einer anderen Quelle? Hat man ein selbstgewähltes Thema oder promoviert man, weil die Promotion in dem Fach der eigentliche Regelabschluss ist, wie z.B. in der Chemie? Kommt man zum eigenständigen Forschen oder dominieren von Seiten des Leiters der Forschungsgruppe oder Betreuers eingeforderte Zuarbeiten die Arbeit? So unterschiedlich die einzelnen Promotionen sind, haben alle doch eines gemeinsam: das Abhängigkeitsverhältnis des oder der Promovierenden von Doktorvater bzw. –mutter.

Dieses Abhängigkeitsverhältnis ist in Deutschland dadurch institutionalisiert, dass die Rollen von Betreuer*in und Erstgutachter*in in der Regel von ein und derselben Person wahrgenommen werden. Damit bewerten jedoch die Doktormutter oder der Doktorvater mit der Promotion gleichzeitig auch ihre eigene Betreuungsleistung, sowie als Vorgesetzte*r die promovierende Person. Die Promotion zertifiziert somit in Deutschland, in weit höherem Maße als andernorts, neben fachlicher Qualifikation, auch die soziale „Passfähigkeit“ der Promovierenden. **Wir sprechen uns deshalb für die strikte Trennung von wissenschaftlicher Betreuung und Begutachtung der Dissertation aus. Entscheidend ist die Separierung von Betreuung, Begutachtung und Finanzierung. Damit soll ein transparenteres Verfahren der Promotion und eine Bewertung nach nachvollziehbaren, anerkannten wissenschaftlichen Standards möglich werden.** In Zukunft müssen universitäre Strukturen geschaffen werden, die solch ein Verfahren bezüglich Auswahl, Finanzierung, Qualifizierung, sowie der Begutachtung gewährleisten. Qualitätssicherung in Promotionsverfahren muss sowohl die fachspezifische, als auch die überfachliche Qualifikation, wie im Bereich der Lehre, berücksichtigen. Die Entwicklung und die Bereitschaft zur Finanzierung von fachübergreifenden Graduierteneinrichtungen, die dies leisten könnten, ist an den Universitäten, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, sowie bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) jedoch unterschiedlich weit gediehen.

Insbesondere für Verbesserungen im nicht-fachspezifischen Bereich bieten sich fachübergreifende Strukturen an den Hochschulen an, die allen Promovierenden zugutekommen. Überfachliche Graduierteneinrichtungen als zentrale Stellen der Hochschulen könnten alle organisatorischen Aufgaben, neben der fachlich-inhaltlichen Betreuung, übernehmen. Dazu zählt u.a. die Registrierung aller Promotionen samt Thema, welche auch die statistische Erfassung der Promovierenden ermöglicht. Die Promovierenden werden dadurch einer einheitlichen Statusgruppe zugeordnet und können somit ihre Interessen angemessen in der akademischen Selbstverwaltung vertreten.

Graduierteneinrichtungen könnten ferner bereits bei der Themenauswahl und im Hinblick auf die verfolgte Fragestellung Hilfestellung geben. Dies würde den Folgen, der viel zu oft mangelhaften, fachspezifischen Unterstützung vor Beginn der Promotion entgegenwirken. Entsprechende Beratung ließe sich über Arbeitsgruppen im Rahmen der Graduierteneinrichtung realisieren. In diesen sollen Mitglieder aller universitären Statusgruppen vertreten sein, wobei Promovierende ausschlaggebend beteiligt sein sollten. Somit bestünde die Möglichkeit, eine unabhängige Begutachtung und Beratung im Vorfeld der Promotion auf mehrere Schultern zu verteilen. Da die Berliner Universitäten jedoch sehr unterschiedliche Strukturen haben, ist hier jeweils eine eigene, passende Lösung angebracht.

185 In die Beratung sollte auch eine Machbarkeitsbewertung durch die Betreuerin oder den
Betreuer mit einfließen, wie sie bereits in Baden-Württemberg Standard ist. Diese kann sich
an der Begutachtung von Exposés, wie sie von Begabtenförderwerken (i.d.R. Geistes- und
Sozialwissenschaften) durchgeführt wird, orientieren. Eine externe Beurteilung der
Machbarkeit des Promotionsthemas erscheint auch für die MINT-Fächer angebracht. Auf
190 diese Weise kann verhindert werden, dass die Betreuungsperson andere Interessen als der
oder die Promovierende verfolgt.

**Weitere konkrete Punkte für mehr Transparenz und bessere Qualitätssicherung in
Promotionsverfahren sind:**

1. Verpflichtende Promotionsvereinbarungen, welche die Rechte und Pflichten von
195 Promovierenden, Betreuenden und den beteiligten Institutionen, wie Fachbereich und
Graduierteneinrichtung, regeln. Diese sind in Promotionsordnungen oder im Rahmen von
„Codes of Conducts“ zu regeln.
2. Zwingend externe Gutachten, welche die Begutachtung der Qualität einer
200 wissenschaftlichen Arbeit im Sinne des Peer-Review-Verfahrens ermöglichen. Diese
Forderung lässt sich über Regelungen zu Rahmenpromotionsordnungen im BerlHG
verankern.
3. Das Angebot einer Ombudsstelle im Rahmen der Graduierteneinrichtungen, die bei
Problemen oder Konflikten beratend oder vermittelnd tätig wird.
4. Vertragslaufzeiten aller Qualifikationsstellen von mindestens vier Jahren, bzw. die den
Abschluss der Qualifizierung umfassen.

205

Schlussfolgerungen und politischer Handlungsbedarf

Wir können es uns nicht länger leisten, durch schlechte Arbeitsbedingungen und die
Nichteinhaltung wissenschaftlicher Standards international zurückzufallen. Die obigen
Vorschläge lassen sich alle auf Landesebene umsetzen. Für einen Großteil kann sogar das
210 bestehende System der Hochschulverträge als Steuerungsinstrument genutzt werden.
Ungeachtet dessen ist eine auskömmliche Finanzierung der Berliner Hochschulen
unumgänglich und seit Jahren erklärtes Ziel grüner Wissenschaftspolitik. Aber auch mit
ausreichender Finanzierung ist eine Reformierung der Personalstrukturen, der
Personalentwicklung und der Promotionsbedingungen an den Berliner Hochschulen
215 unumgänglich. Schließlich lebt Berlin von seinem Ruf als Wissenschaftsstandort.