Annette Knaut
Willdenowstr. 22, 13353 Berlin, Tel.: 030-74397102, eMail: a.knaut@thesis.de

Zur Rechtlichen und sozialen Situation von DoktorandInnen. Die Sicht von THESIS

Impulsreferat
von Annette Knaut (THESIS e.V.)

Arbeitsgruppe 6
Tagung der HRK am 19./20. Juni 2006
Gustav Stresemann Institut Bonn
Quo vadis Promotion? Doktorandenausbildung in Deutschland
im Spiegel internationaler Erfahrungen

1. DoktorandInnen bei THESIS e.V.

Über THESIS
THESIS ist das bundesdeutsche und interdisziplinäre Netzwerk für Promovierende und Promovierte. THESIS besteht mittlerweile 15 Jahre und dient dem Austausch und der gegenseitigen Unterstützung in Regionalgruppen, bei bundesweiten Treffen, aber auch über Mailinglisten. Eingeschlossen ist die hochschulpolitische Arbeit, mit dem Ziel, die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu verbessern.

Ergebnisse der THESIS-Doktorandenbefragung

2004 führte THESIS eine Befragung zur Situation von Promovierenden in Deutschland durch, an der sich 10.000 DoktorandInnen bundesweit beteiligten. Die Befragten kamen aus allen Disziplinen (außer Medizin) anteilig ihrer Verteilung auf abgeschlossene Promotionen.
Im Folgenden stelle ich die soziale Situtation der DoktorandInnen dar. Ich stütze mich dabei auf Ergebnisse der THESIS-Studie.

a) *Finanzierung*
In vielen Fällen gibt es kein Finanzierungsmodell, dass für die gesamte Promotionsphase gilt. Häufig werden mehrer Quellen zur Sicherung des Lebensunterhaltes angegeben und zwar parallel aber auch konsekutiv. Das heißt, viele DoktorandInnen wechseln während der Promotionsphase die Finanzierungsquelle, was sich in der Regel negativ auf die Bearbeitungsdauer der Dissertation auswirken dürfte.
Betrachtet man die zum Zeitpunkt der Erhebung aktuelle Finanzierung so nennen 51,4 % Universitäten und Forschungseinrichtungen und 28,2 % Drittmittelstellen. An dritter Stelle werden von 23,0 % Stipendien zur Finanzierung von Promotion und Lebensunterhalt genannt. Weitere Quellen sind bei 17,9 % die Unterstützung durch Angehörige, 15,5 % gehen einer Erwerbtätigkeit außerhalb der Wissenschaft nach und 11,8 % haben eigene Ersparnisse. Der Rest verteilt sich auf sonstige Quellen, wie Hilfstätigkeiten oder auch Arbeitslosengeld.

b) *Promotionsmodell – Einbettung in den wissenschaftlichen Kontext*
Die Mehrzahl der Befragten promoviert innerhalb eines organisierten wissenschaftlichen Kontextes. Wie an der Finanzierung schon zu sehen, arbeiten über 70 % als Mitarbeiter an

Annette Knaut
Willdenowstr. 22, 13353 Berlin, Tel.: 030-74397102, eMail: a.knaut@thesis.de

Universitäten, Drittmittelprojekten (incl. Sonderforschungsbereichen), außeruniversitären Forschungsinstituten bzw. Graduiertenkollegs. Dadurch haben sie den großen Vorteil, einfachen Zugang zu promotionsrelevante Ressourcen zu haben, wie Fachbibliotheken, Software, wissenschaftliche Netzwerke etc. Man sollte sich allerdings von dieser Durchschnittszahl nicht täuschen lassen. Der Unterschied zwischen den einzelnen Disziplinen ist sehr hoch. Während es bei Naturwissenschaftlern die Regel ist, an einem wissenschaftlichen Institut zu promovieren, ist es bei Geisteswissenschaftlern die Ausnahme. Dazu trübt sich das auf den ersten Blick recht positive Bild sieht man sich an, wie viel Arbeitszeit von den auf Mitarbeiterstellen Promovierenden für die Dissertation verwandt wird. Bei der THESIS-Befragung gaben die wissenschaftlichen Mitarbeiter an, sie würden nur etwa 50% ihrer gesamten Arbeitszeit auf die Promotion verwenden. Dass dies für den Fortgang der Promotion nicht gerade förderlich ist, braucht man eigentlich gar nicht erwähnen.

c) *Betreuung – individuelle Förderung*
Nicht nur die Finanzierung und die Einbettung in einen größeren wissenschaftlichen Zusammenhang ist für eine erfolgreiche Dissertation von Bedeutung, sondern sie hängt in den meisten Fällen nach wie vor in hohem Maße von einer guten Betreuung ab.
Resultat unserer Befragung war, dass die Betreuung in vielen Fällen defizitär ist. So geben 53,6 % an, von ihrem offiziellen Doktorvater oder ihrer Doktormutter betreut zu werden. Insbesondere in den Mathematik- und Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften ist die Betreuung durch Assistenten oder anderen Professoren verbreitet (13,4% aller Befragten). Besondere Defizite stellt man im Hinblick auf die Art der Betreuung fest. Nur etwas über die Hälfte (54,7 %) aller Promovierenden treffen sich regelmäßig mit ihrem Betreuer, um den Fortgang der Arbeit zu diskutieren. Lediglich 40 % geben an, dass sie einen Projektplan für die Dissertation mit ihrem Betreuer abgestimmt haben. Jeweils knapp ein Fünftel der DoktorandInnen gibt fertige Teile an den Doktorvater weiter und bestätigt, dass Vereinbarungen von Seiten des Betreuers eingehalten werden.
Dies sind lediglich einige wenige Aspekte, die die Betreuungssituation als wenig ziel führend und unterstützend charakterisieren. Die Hauptlast der Betreuungsbeziehung liegt auf den Schultern der Promovierenden. Sie sind es, die aktiv Betreuung einfordern müssen.
Fasst man die genannten Punkte zusammen, so sind Forderungen der Promovierenden nach verbindlicheren oder verpflichtenden Absprachen zwischen Doktorand und Betreuer nicht verwunderlich. Auch der Wunsch nach einer Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialversicherungsrechtlichen Absicherung, wie er von über zwei Dritteln der Befragten geäußert wird, ist nachvollziehbar. Schließlich ist eine stabile wirtschaftliche Situation nicht nur eine wesentliche Basis für einen raschen Durchlauf der Promotionsphase, sie trägt auch zu Motivation und qualitätvollem Arbeiten bei.

Nicht nur über die DokorandInnenbefragung, sondern auch über den tägliche Kontakt mit der Situation Promovierender ergeben sich verschiedene Problembereiche in Bezug auf den Alltag von Promovierenden. Im Folgenden will ich deshalb auf die Situation zweier Gruppen eingehen, die durch bestehende Strukturen oftmals benachteiligt sind und deren Situation sich mit Einführung einer verschulten Doktorandenausbildung nochmals zu verschlechtern droht.

2. Frauen in der Wissenschaft

Annette Knaut
Willdenowstr. 22, 13353 Berlin, Tel.: 030-74397102, eMail: a.knaut@thesis.de

Kürzlich sorgten der scheidende DFG - Präsident Winnacker und sein Nachfolger Kleiner für Furore: Sie plädierten für die Einführung der Frauenquote bei Berufungsverfahren. Auch wenn der durchschnittliche Anteil von Frauen, die promovieren, in den letzten Jahren stetig angestiegen ist, liegt der Anteil der Professorinnen immer noch unter 10%. Frauenförderungsprogramme und Gender-Mainstreaming-Instrumente scheinen nur wenig bewirkt zu haben. Was nicht nur die DFG erkannt hat: Wir müssen überlegen, warum Deutschland hier im internationalen Vergleich eine Schlussposition einnimmt. Ob eine Quote das beste Instrument ist, soll hier nicht diskutiert werden. Ich bin aber sicher, dass das Problem nicht erst bei den Professorinnen anfängt, sondern bei den Doktorandinnen, wenn nicht sogar früher.
Nicht nur die THESIS-Befragung zeigt, dass sich die Situation von Frauen von der der Männer in etlichen Punkten unterscheidet. Hier sollen einige Aspekte herausgegriffen werden, die einer Integration bzw. gleichberechtigten wissenschaftlichen Qualifikation von Frauen in die Wissenschaft entgegenstehen.
Die Differenzierung fängt bei der Finanzierung an. Männer promovieren häufiger auf einer Mitarbeiter- oder Drittmittelstelle, Frauen promovieren dagegen häufiger in Graduiertenkollegs, extern durch Stipendien oder anderweitig finanziert. Sie wechseln häufiger die Finanzierungsquelle oder arbeiten in prekären Beschäftigungsverhältnissen.
Auch im Hinblick auf die wissenschaftliche Einbindung gibt es Unterschiede. Frauen werden weniger gut als Männer in außer- und inneruniversitäre Netzwerke integriert. Zum Beispiel nehmen sie seltener aktiv an Kongressen teil und werden generell schlechter in Netzwerke eingebunden. Männer werden oft durch die Betreuer zu einer wissenschaftlichen Karriere ermuntert, Frauen werden hier kaum gefragt. Die Doktorväter, so ist zu vermuten, nehmen bei Doktorandinnen immer noch an, sie würden nach Abschluss der Promotion sowieso die Universität verlassen.
Negativ für Frauen wirkt sich zudem aus, dass in der Regel Männer Förderungsgelder vergeben. Wichtige Entscheidungen werden also in Institutionen getroffen, in denen eigene durch Männer geprägte Regeln und Normen herrschen. Frauen bleiben dabei oft außen vor, denn ihre wissenschaftlichen Kompetenzen werden immer noch anders beurteilt als die der Männer. Sie werden oft kritischer beurteilt oder müssen höhere Leistungen erbringen. Nicht zuletzt wird ihr Verhalten an Stereotypen gemessen und nicht am tatsächlichen Handeln. Trotz formeller Chancengleichheit bleibt also eine Art unsichtbare Wand in den Institutionen eingezogen, die Frauen nicht durchbrechen können. Frauen werden auch in wissenschaftlichen Institutionen vorrangig als typische Vertreterinnen ihres Geschlechts und weniger als Individuen mit professionsadäquaten Qualitäten wahrgenommen. Dies ist meines Erachtens in einem Kontext der stark auf Professionalität ausgerichtet ist, ein zwar unauffälliger, aber entscheidender Punkt, warum die wissenschaftliche Karriere bei vielen Frauen nach der Promotion zu Ende ist.

3. Promovieren mit Kind

Als einen weiteren Problempunkt sehen wir bei THESIS die Situation von Promovierenden mit Kind an. Eine aktuelle Studie der Universität Dortmund spiegelt Erfahrungen etlicher unserer Mitglieder. Bei dieser Studie wurden erstmals Daten zum gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs des Bundeslandes NRW erhoben und nicht nur Stichproben gezogen.

Annette Knaut
Willdenowstr. 22, 13353 Berlin, Tel.: 030-74397102, eMail: a.knaut@thesis.de

Das Ergebnis gibt zu denken: Frauen und auch Männer entscheiden sich entweder für die Wissenschaft oder für Kinder. Drei Viertel aller wissenschaftlichen Mitarbeiter sind ohne Nachwuchs (untersucht wurden die Besoldungsgruppe BAT II, BAT I und C1). Von 22.000 Nachwuchswissenschaftlern haben 73% keine Kinder. Dies gilt fast gleichermaßen für Frauen (78%) und Männer (71%). Als besonders alarmierend ist zu sehen, dass die Zahl der Kinderlosen in den letzten 10 Jahren noch um drei Prozentpunkte gestiegen ist und dass das Durchschnittsalter des wissenschaftlichen Mittelbaus in den letzten Jahren immer weiter anstieg. Der Verzicht auf Elternschaft bewirkt also nicht, dass die Forscher schneller und jünger zur Professur gelangen. Entgegen der politischen Zielsetzung, die Nachwuchswissenschaftler zu verjüngen, belegen die Daten eindeutig ein Altern des Mittelbaus.
Wer eine wissenschaftliche Karriere anstrebt, steht also nicht nur unter dem Druck einer langen Qualifizierungsphase, einem individuell kaum beeinflussbaren Karriereverlauf und unsicherem beruflichen Status, sondern auch unter dem Druck gesellschaftlicher „Forderungen“: Die scheinbare Normalität der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Forderung nach Mobilität bedeutet unter den Bedingungen des Wissenschaftsbetriebes eine doppelte psychosoziale Anpassungsleistung. Vor allem für Paare mit paritätischer Lebensführung wird die wissenschaftliche Karriere zum Drahtseilakt. Wie viele exzellente Köpfe bei dieser Art von „Auslese“ dem Wirtschaftsstandort Deutschland verloren gehen, das vermögen die Zahlen allerdings nicht zu sagen.

4. Ausblick - Studiengebühren für DoktorandInnen?

Nach wie vor fehlen Studien zur Situation der Promovierenden in Deutschland. Empfehlungen oder Verbesserungsvorschläge zu geben oder gar Strukturreformen durchzuführen, dass sollte man, so meine feste Überzeugung, nur tun, wenn man auch die Situation der Betroffenen vor Augen hat.
So treffen die aktuellen Debatten um graduate schools u.ä. zwar einen Kernpunkt des Problems, aber sie gehen auch in vielerlei Hinsicht an der Realität vieler Promovierender in Deutschland vorbei. Was wir brauchen, sind echte Förderkonzepte und nicht solche, die von vorneherein bestimmte Gruppen ausschließen.
Studiengebühren für Promovierende würden dazu führen, dass sich die soziale Situation von DoktorandInnen, die jetzt schon mit wenig Geld auskommen müssen (Stipendien, externe Promovierende, Promovierende mit Kindern) noch verschärft. Es erscheint kaum einleuchtend, dass von Promovierenden, die noch nicht einmal unter „geregelten“ Bedingungen promovieren, sondern größten Teils vom guten Willen ihres Betreuers abhängig sind, auch noch Gebühren zu verlangen. Auch bei denen, die auf Promotionsstellen an Universität oder Forschungseinrichtungen promovieren erschließt sich die Logik von Gebühren nicht. Einerseits bezahlt die Universität oder das Forschungsinstitut ihre Arbeit, andererseits sollen sie dafür Gebühren zahlen, dass sie dort forschen.