

GEGENBLENDE

Das gewerkschaftliche Debattenmagazin · www.gegenblende.de

Ausgabe 21 · Mai/Juni 2013

Lehren aus der Geschichte – Verantwortung für die Zukunft

Impressum

Deutscher Gewerkschaftsbund
Debattenmagazin GEGENBLENDE,
Redaktion: Dr. Kai Lindemann/Redaktionsassistentin: Martina Hesse
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Telefon +49 (0) 30 24 060 757, E-Mail kai.lindemann@dgb.de

Hinweis: Die GEGENBLENDE-pdf-Version enthält keine ausführlichen Autorenprofile,
Bilder und Kommentare. Diese sind auf der Homepage www.gegenblende.de einsehbar.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Editorial	5
„Wir werden keine Gesinnungslumpen“	6
von Dr. Wolfgang Jäger	
Digitales Erinnern im Gedenkjahr 2013	9
von Sina Speit und Johanna Adrian	
Wäre ich doch länger im Büro geblieben (Filmkritik)	13
von Jürgen Kiontke	
Die Troika und der Flächentarifvertrag	17
von Dr. Thorsten Schulten	
NACHGEFRAGT bei Jean Ziegler (Interview)	24
von Dr. Kai Lindemann	
Postfossile Zeiten und industrielle Zukunft	26
von Klaus Mertens	
Die Kontroverse um das kapitalistische Ego (Buchrezension)	31
von Prof. Dr. Frieder Otto Wolf	
Das ideologische Mantra „Wettbewerbsfähigkeit“	38
von Robert Misik	
Die marktkonforme Demokratie – Alles halb so schlimm?	44
von Prof. Dr. Lutz Wingert	

Ohne Umfairteilen kein Politikwechsel!	50
von Ralf Krämer	
Soziale Ungleichheit in deutschen Medien	58
von Dr. Wolfgang Storz	
Gedruckte Zeitzeugen der „Machtergreifung“ (Ausstellungskritik).....	64
von Timm Steinborn	
Neue Ansätze und Zugänge für die Demokratisierung der Arbeit (Buchrezension).....	67
von Marika Höhn	
Intelligent wachsen. Die grüne Revolution	70
von Ralf Fücks	
Wachstumsgeschichten	74
von Prof. Dr. Martin Lücke	
„Innovation“ braucht Innovation	78
von Peter Kulemann	
Lohndumping als Krisenbeschleuniger	83
von Tomasz Konicz	
Von der Plagiatsdiskussion zu den Arbeitsverhältnissen in der Promotion	89
von Johannes Moes	
Gewerkschaftliche Strategien für ein „anderes Europa“	95
von Vasco Pedrina	
Was ist ein „Volk“?.....	101
von Dr. Robert Chr. van Ooyen	

Von der Plagiatsdiskussion zu den Arbeitsverhältnissen in der Promotion

von Johannes Moes

Dieses Jahr hat es mit Annette Schavan sogar eine ausgewachsene Wissenschaftsministerin erwischt und damit schon die zweite Bundesministerin der Regierung Merkel, die wegen der Nichteinhaltung wissenschaftlicher Standards ihren Hut nehmen musste. Plagiatskandale sind eine moralische Waffe im politischen Raum geworden, sie treffen MinisterInnen und Abgeordnete, meist mehr rechts als links von der Mitte. Da kann man sich doch beruhigt zurücklehnen, und auf die nächste Nachricht von „vroniplag“ warten, die man mit Gefühlen zwischen Empörung und Schadenfreude zur Kenntnis nimmt. Oder?

Die Wissenschaft, und vor allem die Promovierenden, können nicht wirklich zufrieden sein. Die Diskussion ist über die Skandalisierung bisher nicht hinausgekommen. Die Plagiatskandale in Deutschland wurden in einer Weise diskutiert, die den Zehntausenden Promovierenden hierzulande, ihrem Alltag, Aufgaben und Herausforderungen in keiner Form gerecht wurde. Im Falle „zu Guttenberg“ war es nicht der Druck der Medien, sondern es waren vielmehr die Stellungnahmen aus der Wissenschaft, nicht zuletzt der „offene Brief von DoktorandInnen an die Bundeskanzlerin“ mit über 60.000 Unterschriften^[1], die klargestellt haben, dass ein lässiger Umgang mit der wissenschaftlichen Redlichkeit unter keinen Bedingungen zu tolerieren ist. Versuche, wie etwa des Wissenschaftsrats oder der Hochschulrektorenkonferenz, die Diskussion über Plagiate auf eine allgemeinere Ebene der „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion“ (so zuletzt auch das Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg) zu heben^[2], sind in den Medien kaum wahrgenommen worden. Nun müssen die Diskussionen über Plagiate, Betrug und Prestigepromotionen überführt werden in eine Debatte nicht nur zur Qualität der Promotionen, sondern auch und vor allem zur *Qualität der Promotionsbedingungen*. Wird diese Ebene aus der Debatte ausgeklammert, dann kann es zu keiner wirklichen Verbesserung der Promotion kommen und es wird keine breite Unterstützung – seitens der Promovierenden – für eine Reform der Promotionsphase geben.

1. Promovieren ist wissenschaftliche Berufsausübung und muss im Zentrum der Promotionsphase stehen – nur so ist entsprechende Qualität zu sichern.

Nicht nur Herr zu Guttenberg hatte zu viele andere Dinge zu tun neben dem Promovieren. Durch die jahrzehntelange Unterfinanzierung der Universitäten sind

auch und vor allem Promovierende auf Haushaltsstellen mit Aufgaben in Lehre und Administration überlastet worden. Promovierende, die über Forschungsprojekte finanziert werden, leiden unter deren häufig kurzem Zeitgerüst sowie einer oft an den Interessen der Drittmittelgeber ausgerichteten Verwertungslogik. Sogar die Promotionsphase von StipendiatInnen wird zunehmend mit Erwartungen überfrachtet, die eine Konzentration auf das originäre Ziel, die Forschung und die Anfertigung der Dissertation, verhindern. Wenn „promotionsferne“ Tätigkeiten, gleich welcher Art, sich vor die Promotionstätigkeit drängen, leiden darunter unvermeidlich Forschungstiefe und Sorgfalt. In ihrem „Templiner Manifest“ [3] hat die GEW Umriss eines Beschäftigungssystems in der Wissenschaft entworfen, in dem die Promotion als Phase, in der die Qualifizierung im Vordergrund stehen muss, einen angemessenen Platz findet.

2. Die Promotion ist kein Freizeitvergnügen. Promovierende müssen dafür bezahlt werden.

Die GEW erhebt diese Forderung seit längerem, aber auch die Beispiele in anderen, wissenschaftsintensiven Ländern wie Skandinavien oder den Niederlanden zeigen, dass dies auch realpolitisch möglich ist [4]. Wenn die Anfertigung einer Dissertation als Arbeit in gesellschaftlichem Interesse angesehen wird, dann müssen Promovierende sich in mindestens drei Viertel einer bezahlten Arbeitszeit darum kümmern können – auch damit die Arbeit nicht verlängert oder sogar abgebrochen wird. Die GEW fordert deshalb ganze Stellen für Promovierende, damit diese neben der Promotion auch noch Tätigkeiten in Lehre und Forschung übernehmen können, durch die sie den Beruf zur Wissenschaft erlernen. Immer aber sollten diese Tätigkeiten als promotionsunterstützend verstanden und organisiert und nicht missbraucht werden, um Engpässe und Missstände in der Hierarchie nach unten weiterzugeben. So werden wissenschaftliche MitarbeiterInnen in der Lehre eher mit Dienstleistungsaufgaben wie Klausuren- und Hausarbeitskorrekturen oder mit der Unterstützung der Prüfungen betraut [5]. Dies belegt auch eine Studie zum wissenschaftlichen Mittelbau an der TU Berlin: „Das Hauptproblem ist somit die zeitliche Belastung der wissenschaftlichen Mitarbeiter mit Aufgaben in der Lehre und den dort zusätzlich geleisteten SWS (Semesterwochenstunden) sowie Aufgaben am Fachgebiet, die zu Verzögerungen und Unterbrechungen der Qualifikationsarbeit führen.“ [6]

3. Die Promotionsphase braucht ein zeitgerechtes Konzept – weg vom Lehrlingsmodell, in dem Betreuung, Bewertung und Arbeitgeberrolle in einer Person gebündelt werden, hin zum teamorientierten Forschen.

Zwanzig Jahre nach Einführung der Graduiertenkollegs und zehn Jahre, nachdem die Forschungsgemeinschaften mit *Research Schools* nachgezogen haben, erstaunt am meisten der geringe Fortschritt der Reformen. Immer noch profitiert lediglich eine

Minderheit der Promovierenden von den breit anerkannten Vorteilen strukturierender Elemente. Der Wissenschaftsrat betont zu Recht, dass das wirksamste „Heilmittel“ gegen Plagiate eine wirkliche Betreuung der Dissertationen ist, die der häufig verbreiteten Verantwortungslosigkeit entgegentritt. Zudem muss die Promotion von der Dyade ProfessorIn – PromovendIn zur Betreuung durch mehrere BetreuerInnen und MentorInnen überführt werden. Dies schließt eine von der Betreuung und vom Arbeitgeber unabhängige Begutachtung ein sowie in der Konsequenz ein von der einzelnen Professur losgelöstes Arbeitsverhältnis. KandidatInnen müssen von der jeweiligen Institution – sei es Kolleg oder Fakultät – in einem transparenten Verfahren als geeignet zur Promotion ausgewählt werden – dies befördert nicht eine Bürokratisierung, sondern Chancengleichheit und eine Qualitätsauswahl für die Promotion.

4. Graduiertenkollegs und -zentren sind so auszugestalten, dass sie die Promotionsbedingungen verbessern und so zur Qualität der Promotion beitragen.

Unverständlich bleibt, warum der Wissenschaftsrat in seiner Stellungnahme die Einrichtungen der strukturierten Promotion, seien es Graduiertenkollegs oder sei es die vielfältige Landschaft der Graduiertenzentren, Graduate Schools, Research Schools etc., nicht einmal erwähnt. Zum einen müssen diese als mögliche institutionelle Träger einer Qualitätsdebatte angesehen werden. Hier finden sich neben den für die Nachwuchsförderung engagierten ProfessorInnen auch Hunderte von GraduiertenkoordinatorInnen, die sehr wohl Einfluss auf die Promotionsverhältnisse nehmen. Zum anderen wird vielerorts eine „Verschulungswirkung“ durch Zentren und Kollegs konstatiert, die den Produktions- und Zeitdruck auf die Promovierenden erhöht, sie auf vielfach unangemessene Curricula verpflichtet und so die Qualität der Promotion wiederum riskiert. Die GEW hat entsprechend seit längerem ihre Vorstellung einer sinnvollen Strukturierung der Promotion in Graduiertenzentren formuliert, die auf Qualität Wert legt, ohne in die „Verschulungs-Falle“ zu geraten[7].

5. Die Universitäten müssen mehr Verantwortung für die Promotionsbedingungen übernehmen.

Wenn die Universitäten schon auf ihrem alleinigen Promotionsrecht bestehen, dann müssen sie sich dieses Privilegs auch würdig erweisen. Dass eine Universität üblicherweise nicht einmal gesicherte Information darüber hat, wer dort eine Promotion beginnt, wie lange Promotionen in Durchschnitt dauern, wie viele davon abgebrochen werden und wie sie finanziert werden, ist nicht länger hinnehmbar, gerade wenn Promotionen einen nicht geringen Anteil an der Gesamtzahl der Abschlüsse haben. Auf allen Ebenen müssen Verantwortliche für das Thema Promotion benannt werden, die auch Ressourcen und Durchsetzungskraft besitzen,

wenn Veränderungen wie etwa klare Betreuungsstandards durchgesetzt werden müssen oder es in Einzelfällen zu Konflikten kommt. Promovierende müssen ihrerseits als eigene, wenn auch vielfältige Gruppe sichtbar gemacht werden und auch innerhalb der Entscheidungsgremien eine hörbare Stimme bekommen[8]. Die Universitäten müssen für eine konsequente Nachwuchsförderung sorgen und dadurch die Qualität der Promotion und deren Bedingungen sichern.

6. Hochschulpolitik muss Qualität fördern anstatt reine Quantitäten.

Zu lange sind durch die Politik rein quantitative Anreize für die Zahl abgeschlossener Promotionen gesetzt worden („Tonnenideologie“) – stattdessen muss es auch um die Qualität von Promotionen gehen, die sich nicht immer quantifizieren lässt. Statt der bloßen Zahl der Promotionen in Zielvereinbarungen und leistungsorientierter Mittelverteilung müssen Aspekte berücksichtigt werden, die für eine sinnvolle Nachwuchsförderung unabdingbar sind. Dies betrifft etwa die Informationsbasis einer Universität bezüglich ihrer Promovierenden, die Existenz von Anlauf- und Beratungsstellen, angemessene Betreuungsrelationen, Bereitstellung von Infrastruktur, Selbstverpflichtungen für Mindeststandards bei der Beschäftigung und klaren Karriere-Angeboten für den Nachwuchs, die Unterstützung bei der Einbindung in die *Scientific community* mit Möglichkeiten zu eigenen Veröffentlichungen, Berücksichtigung von Eltern und Teilzeitpromovierenden et cetera. Solche Aspekte sind nicht immer quantifizierbar, sollten aber trotzdem in hochschulpolitischen Anreizsystemen ihren Niederschlag finden – für den Moment haben NRW und Baden-Württemberg lediglich den Faktor „Anzahl der Promotionen“ aus ihren Mittelverteilungsalgorithmen gestrichen.

7. Wissenschaftliches Fehlverhalten bei allen Akteuren bekämpfen.

Auf die Plagiatsskandale reagieren Universitäten mit mehr Bürokratie, Misstrauen und Überwachung. Promovierende werden voraussichtlich mehr eidesstattliche Erklärungen unterschreiben müssen, Doktorarbeiten sollen künftig regelmäßig mit Plagiatsoftware überprüft werden, überführte PlagiateurInnen ihre Fördergelder zurückgeben. Das Bestehen auf Einhaltung der „Regeln guter wissenschaftlicher Praxis“, die die Universitäten für die Förderung durch die DFG[9] verabschiedet haben, wird im günstigsten Fall auch helfen, mehr Aufmerksamkeit auf die Fälle zu lenken, in denen Promovierende eher als die Opfer solcher Regelverstöße anzusehen sind. Oft genug sind sie diejenigen, die um die Anerkennung ihrer Arbeiten geprellt werden und die jahrelang Zuarbeiten leisten, ohne dafür entsprechende berufliche und wissenschaftliche Würdigung zu erhalten. Ein funktionierendes System von Ombudspersonen und vor allem eine – auch durch entsprechende Seminare – veränderte Sensibilität in Fragen geistigen Eigentums sind Vorbedingungen für eine funktionierende Ahndung von Verstößen.

Alle diese Forderungen sind vor dem Hintergrund der Plagiatsdiskussion aktueller denn je. Innerhalb der Wissenschaft sollte Einigkeit bestehen, dass die eigentlichen Gründe der Plagiatsfälle nicht auf der Oberfläche, sondern in der Tiefe der Struktur wissenschaftlicher Arbeit zu suchen sind. Vielleicht wird die Diskussion dann auch interessanter, z.B. für die momentan eher wenig beteiligten Promovierenden selbst.

Dieser Beitrag stützt sich (auch textlich) auf das Positionspapier mit dem gleichen Titel, das der Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW am 08.09.2012 beschlossen hat, vgl.:

http://wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary92076/Promotion_im_Brennpunkt.pdf

Das Positionspapier wurde unter der Federführung von Johannes Moes, David Piepenbrock, Daniele Resta und Robert Schuster durch die GEW-Projektgruppe DoktorandInnen erarbeitet.

Literatur/Quellen:

[1] Online abrufbar unter offenerbrief.posterous.com

[2] Wissenschaftsrat: „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion“ – Positionspapier (Drs. 1704-11, 11.11.2011,

www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf)

Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren (Empfehlung des Präsidiums der HRK vom 23.04.2012,

www.hrk.de/de/download/dateien/2012_04_23_Empfehlung_Qualitaetssicherung_Promotion.pdf)

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg:

Qualitätssicherung im Promotionsverfahren: Baden-Württemberg geht voran;

Stuttgart, 16.4.2013, [http://mwk.baden-](http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/forschung/Qualitaetssicherung_im_Promotionsverfahren.pdf)

[wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/forschung/Qualitaetssicherung_im_Promotionsverfahren.pdf](http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/forschung/Qualitaetssicherung_im_Promotionsverfahren.pdf)

[3] www.templiner-manifest.de

[4] Kupfer, Antonia/Moes, Johannes (2004): Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen; GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung 104; Frankfurt/Main (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft); 97 S., zweite, überarbeitete Auflage (1. Aufl. 2003), www.promovieren.de.vu/pie.pdf

[5] Klecha, Stephan/Reimer, Melanie (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21.

[6] Kubath, Sascha/Leitner, Konrad (2007): Bericht der Projektgruppe „WM-Studie 2007“ an die dritte Vizepräsidentin der TU Berlin, S.18: www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710/Publikationen/Offizielle_Endversion.pdf

[7] Graduiertenzentren-Konzept der Promovierenden in der GEW (September 2007): wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary27627/Dok-HuF-2007-17_Graduiertenzentren.pdf

[8] Diese Forderungen finden sich konkretisiert im Positionspapier „Für einen einheitlichen Status und gleichberechtigte demokratische Teilhabe von Promovierenden an deutschen Hochschulen“ (Februar 2010): www.gew.de/Binaries/Binary60060/Dok-HuF-2010-06.pdf. Dass auch die Empfehlungen des grün-roten Wissenschaftsministeriums in Baden-Württemberg (s.o.) in ähnliche Richtung gehen ist ermutigend.

[9] DFG: Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“. Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Januar 1998), www.dfg.de/aktuelles_presse/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_0198.pdf

Autor: Johannes Moes, Sprecher der Projektgruppe DoktorandInnen in der GEW