

Promotionen in Deutschland

Vorschläge zur Qualitätssicherung

Zusammenfassung

Promotionen sind ein wichtiger Qualifizierungsschritt für junge Akademikerinnen und Akademiker. Damit sie als Nachweis der Befähigung eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit gelten können, muss die Qualität auch künftig gesichert werden. Vor dem Hintergrund einer sich – national und international – wandelnden Hochschul- und Wissenschaftslandschaft, neuer Erwartungen an eine akademische Bildung und Ausbildung sowie eines sich ändernden Bedarfs in Wirtschaft und Arbeitsmarkt, stellt sich die Frage, ob das Promotionssystem in Deutschland in seiner gegenwärtigen Form noch zeitgemäß ist.

Das Wissenschaftsnetzwerk empfiehlt folgende Schritte zur Qualitätssicherung:

- › Das Promotionsrecht sollte auch künftig grundsätzlich an Universitäten gebunden bleiben. Mit Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Fachhochschulen (HAW/FH) sollten gemeinsame Promotionsplattformen etabliert werden, die die wissenschaftliche Qualität sichern und gleichzeitig forschungsstarken Einrichtungen in HAW/FH größere Freiräume und Rechtssicherheit bieten, um ihren fachlich geeigneten Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit zur Promotion zu geben.
- › Fakultäten¹ in Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht sollten, zumindest in konkreten Zweifelsfällen bezüglich der Qualität ihrer Forschungsleistungen, extern auf ihre wissenschaftliche Leistungsfähigkeit – als Voraussetzung für das Recht zur Verleihung des Doktorgrades – überprüft werden können. Dazu sollten zwischen Hochschulen, Wissenschaftsministerien und Wissenschaftsorganisationen geeignete Kriterien entwickelt werden. Diese Evaluationsfunktion könnte entweder von der Hochschulrektorenkonferenz oder vom Wissenschaftsrat übernommen werden.
- › Kooperative Promotionen, an denen nicht-universitäre Forschungseinrichtungen, HAW/FH oder Hochschulen im Ausland beteiligt sind, sollten in den Promotionsordnungen verankert und darüber hinaus durch Kooperationsvereinbarungen verbindlich geregelt sein. Dies dient der Qualitätssicherung und sichert die Promovierenden ab.
- › Besonders bei einer Zusammenarbeit mit Unternehmen werden eindeutige Regeln benötigt, die eventuelle Interessenskonflikte ausschließen und die Forschungsfreiheit und die Standards guten wissenschaftlichen Arbeitens sicherstellen.
- › Strukturierte Promotionsprogramme, insbesondere in Graduiertenschulen und Graduiertenakademien, in denen Promovierende nicht von einer Doktormutter bzw. einem Doktorvater allein betreut werden, dienen der Qualitätssicherung und schützen vor schlechten Betreuungsbedingungen und zu starken Abhängigkeitsverhältnissen. Da Individualpromotionen in vielen Fächern nach wie vor der Standard bleiben werden, sollten Promotionskomitees die Betreuung unterstützen. Die Fakultäten sollten in jedem Fall Kontrollfunktionen wahrnehmen, so dass Promotionsvorhaben von Beginn an und bis zum Ende bezüglich Qualität und ordnungsgemäßem Ablauf gesichert sind.
- › Sowohl die traditionelle Dissertation als auch die besonders in den empirischen Wissenschaften zunehmende kumulative Promotion sollten weiterhin möglich bleiben. Beide Formen der Doktorarbeit sind Zeichen unterschiedlicher fachspezifischer Arbeitsweisen und Anforderungen. Der Erwerb des im anglo-amerikanischen Raum üblichen Ph. D. wird stellenweise bereits in deutschen Hochschulen praktiziert und sollte auch möglich sein, sofern er in Fächern wie z. B. Humanmedizin dem ausdrücklichen Nachweis wissenschaftlicher Qualifikation dient.

- › Nur ein kleiner Teil der Promovierten bleibt derzeit und in Zukunft in der öffentlich finanzierten Forschung. Daraus ergibt sich für die Hochschulen: (1.) Promovierende müssen auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft ausreichend vorbereitet werden. (2.) Bei gegebener hoher Zahl an wissenschaftlich exzellent qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern sollten deren Arbeitsmöglichkeiten in der akademischen und weiteren öffentlich finanzierten Forschung verbessert werden. Dies wäre für den Wissenschafts- und Innovationsstandort Deutschland nützlich.

- › Promovierende sind wichtige, vielfach entscheidende Leistungsträger in vielen Laboren und Forschungseinrichtungen. Sie sollten entsprechend wertgeschätzt werden. Dazu gehört auch, sie leistungsgerecht zu vergüten und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

- › Die im Vergleich mit anderen Ländern sehr große Anzahl an Promotionen in Deutschland hat sich in Jahrzehnten auf der Grundlage von Art. 12 Abs.1 Grundgesetz (Berufswahlfreiheit) und der seit Ende der 1980er Jahre zunehmend projektbasierten Forschungsförderung über Drittmittel in öffentlich finanzierten Hochschulen und Forschungseinrichtungen² entwickelt. Sie sind für Wissenschaft und Innovation förderlich.

- 1 Der Begriff Fakultäten umfasst auch vergleichbare Einrichtungen mit Promotionsrecht an Hochschulen wie Fachbereiche, Graduiertenschulen etc.
- 2 Vgl. Josef Lange, Die Wissenschaftspolitik der CDU, hrsg. von der Konrad-Adenauer-Stiftung, St. Augustin/Berlin 2016, S. 18.

1. Das Promotionssystem als Standortfaktor

Die Promotion ist entsprechend der Tradition deutscher Universitäten der Nachweis der Befähigung zu selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit³ und beruht auf einer beachtlichen⁴, selbstständigen wissenschaftlichen Arbeit (Dissertation⁵), die das Wissenschaftsgebiet weiterentwickelt⁶ und einer mündlichen Prüfung. Sie ist nicht der Abschluss eines dritten Studienabschnitts (nach Bachelor- und Master-Studium) oder einer beruflichen Ausbildung.

Im Jahr 2017 verfügten 155 der insgesamt 429 Hochschulen in Deutschland über das Promotionsrecht, davon 98 Universitäten, 38 künstlerische Hochschulen, neun Theologische Hochschulen, sechs Pädagogische Hochschulen und vier Fachhochschulen (in Hessen).⁷ Im Wintersemester 2017/18 waren nach der amtlichen Studierendenstatistik 155.251 Studierende mit dem angestrebten Abschluss Promotion eingeschrieben.⁸ Da aber nicht alle Doktorandinnen und Doktoranden immatrikuliert sind, z. B. weil sie als hauptberuflich Beschäftigte in oder außerhalb der Hochschule tätig sind, und weil die im Jahr 2017 erstmalige Erfassung der Promovierenden nach dem Hochschulstatistikgesetz⁹ in manchen Ländern mangels hinreichender Rechtsgrundlagen noch unvollständig war, dürfte die Zahl der Promovierenden deutlich höher liegen.¹⁰

Während die Zahl der Hochschulprüfungen sich in den letzten 20 Jahren (1997 bis 2017) mit einer Steigerung von 237.144 auf 501.731 mehr als verdoppelt hat, ist die Zahl der Promotionen im selben Zeitraum nur von 24.174 um knapp 15 Prozent auf 28.404 gestiegen.¹¹

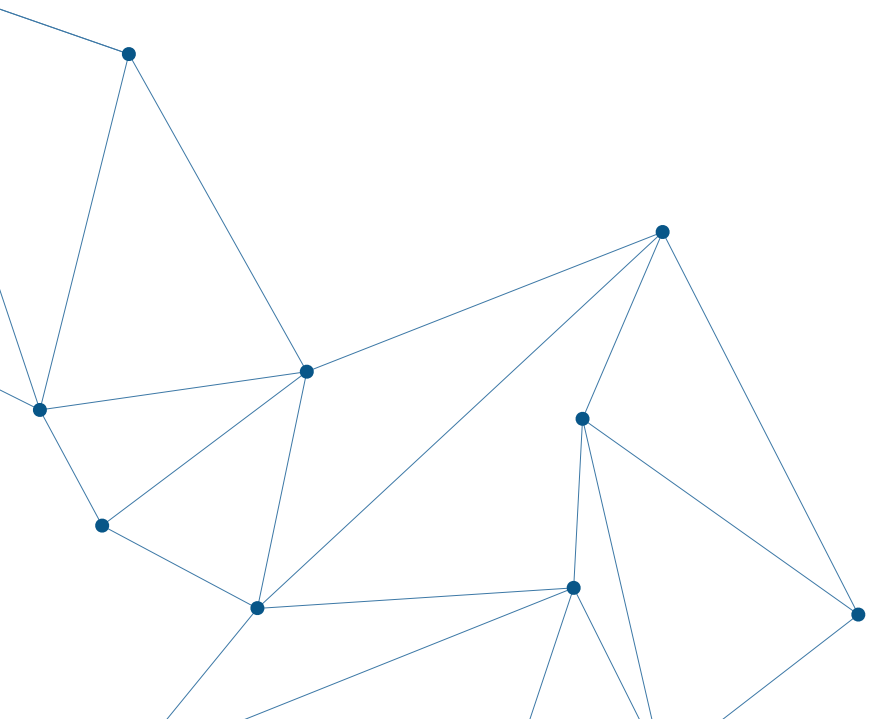
Einer der Gründe für die im Vergleich mit vielen anderen Ländern hohe Promotionsquote in Deutschland liegt darin, dass Deutschland wie die skandinavischen Länder kein hierarchisch ausdifferenziertes Hochschulsystem hat, in dem künftige Führungskräfte bzw. die Elite

an wenigen Universitäten oder Schulen ausgebildet werden. Führungskräfte in Deutschland zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich im Laufe des Studiums selbstständig entwickeln und dezentral gefördert werden (z. B. über Begabtenförderungswerke) und sich über Wissenschaft qualifizieren. Darin liegt eine besondere Chance, dass sich in Deutschland die Qualifikation durch eigenständige Arbeit in der Wissenschaft – und nicht durch Eliteeinrichtungen – vollzieht und dies auch noch verteilt über das Land.

Die hohe Promotionsquote in Deutschland erklärt sich teilweise auch mit dem hohen Anteil industrieller Produktion im Vergleich zu anderen, auch europäischen Ländern und dem Bedarf für entsprechend qualifizierte Fach- und Führungskräfte in Unternehmen. Insofern liegt in der großen Zahl Promovierter eine große Chance für die positive Entwicklung von Wissenschaft, Innovation und Wirtschaft in Deutschland.

Dennoch kann nicht darüber hinweggesehen werden, dass nicht in allen Fächern hinreichend Wert daraufgelegt wird, Dissertationen oder vergleichbare Qualifikationsschriften in angemessener Zeit zu einem Abschluss zu bringen. Dies ist jedoch schon im Hinblick auf den sorgsam Umgang mit der Lebenszeit junger Menschen unerlässlich. Strukturierte Graduierten-Programme leisten in dieser Hinsicht einen wertvollen Beitrag.

-
- 3 § 67 Abs.1 Satz 1 HG NRW.
 - 4 Ebd. Satz 2.
 - 5 Art. 64 BayHSchG; § 38 HSG BW; § 24 HHG; § 70 HmbHG.
 - 6 § 40 SächsHFG.
 - 7 Meike Vollmar, Neue Promovierendenstatistik: Analyse der ersten Erhebung 2017, in: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik,1, 2019, S. 68–78, 71.
 - 8 Ebd. S. 73.
 - 9 Gesetz über die Statistik für das Hochschulwesen sowie für die Berufsakademien (Hochschulstatistikgesetz – HStatG) vom 2. November 1990 (BGBl. I Seite 2414), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. Dezember 2016 (BGBl. I Seite 2826) geändert worden ist.
 - 10 Meike Vollmar, a. a. O., S. 76 f.
 - 11 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung/Kultur/Hochschulen/Tabellen/lrbil11.html> (letzter Abruf: 03.06.2019).



2. Nachweis wissenschaftlicher Befähigung

In den letzten Jahrzehnten hat sich der Nachweis vertiefter eigenständiger wissenschaftlicher Befähigung fächergruppenspezifisch differenziert. Neben die Dissertation als eigenständige Monografie ist in den Natur- und Lebenswissenschaften vielfach die kumulative Promotion durch inhaltliche Zusammenfassung verschiedener eigenständiger Publikationen in Zeitschriften mit Begutachtungssystem getreten. Diese differenzierten fächergruppenspezifischen Möglichkeiten sollten nicht eingeschränkt werden. Bei Veröffentlichungen mit mehreren Autoren ist sicherzustellen, dass die eigenständige Leistung der Einzelnen, insbesondere der Promovierenden, deutlich erkennbar dokumentiert wird.

Beide Formen des Nachweises wissenschaftlicher Befähigung und ihre zudem nach Fächern unterschiedlichen Ausformungen entsprechen in ihrer Differenzierung den unterschiedlichen Entwicklungen der Wissenschaften im internationalen wissenschaftlichen Wettbewerb. Deshalb sollten diese unterschiedlichen Formen beibehalten und auch künftig praktiziert werden.

Entscheidend ist, dass Dissertationen oder kumulativ eingereichte Arbeiten veröffentlicht werden, denn der mit der eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit vorgelegte Beitrag zur Erweiterung oder Vertiefung des Wissens kann nur durch eine Veröffentlichung für die Wissenschaft wirksam werden. Auf die Publikationspflicht kann im Interesse der Wissenschaft und der sie finanzierenden Gesellschaft nicht verzichtet werden.

3. Gute Betreuung sichern

Traditionell werden Promovierende und ihre Dissertationen von einzelnen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern (Doktormutter/-vater) betreut. In den letzten 30 Jahren hat in vielen Fachdisziplinen die Betreuung der Promovierenden in strukturierten Doktorandenprogrammen (z. B. in Graduiertenkollegs, -schulen, -akademien) durch mehrere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zugenommen. Die Individualpromotion und die entsprechende Betreuung der Dissertation werden insbesondere in den Geistes- und Kulturwissenschaften weiterhin gepflegt und werden in diesen Wissenschaften auch weiterhin der Standard bleiben.

In Deutschland promoviert ein nicht unerheblicher Teil der Doktorandinnen und Doktoranden im Rahmen einer Individualpromotion. Über Stand und Fortschritt von Dissertationen wird in Ober- oder Doktorandenseminaren berichtet. Die Betreuung ist unterschiedlich intensiv – von unzureichend bis zur Überbetreuung. Die sogenannte Individualbetreuung führt auch heute noch zu Machtstrukturen und Abhängigkeitsverhältnissen, die Karrieren in und außerhalb der Wissenschaft fördern, aber auch massiv behindern können. Daraus entwickeln sich zuweilen nicht nur wissenschaftliche Schulen, sondern auch nicht den Leistungen angemessene „Seilschaften“. Berechtigte Klagen des wissenschaftlichen Nachwuchses über Machtmissbrauch durch betreuende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind belegt.¹²

Entsprechend den differenzierten Fachkulturen sind Individualpromotionen aber nicht generell abzulehnen oder abzuschaffen. Vor allem Promovierende, die ihren wissenschaftlichen Interessen neben einer Berufstätigkeit nachgehen, benötigen mehr Flexibilität als sie üblicherweise in den Regularien der Graduiertenschulen festgelegt sind. Die Fakultäten stehen insgesamt in Verantwortung für die Promovenden. Sie müssen deshalb Vorkehrungen treffen, um Promovierende vor unangemessenen Betreuungsverhältnissen zu schützen oder ihnen ggf. einen Wechsel der Betreuung zu ermöglichen. Dazu gehören vor allem die Zulassung zur Promotion durch Promotionskommissionen, die dokumentierte Betreuung durch Promotionskomitees mit vorgeschriebenen regelmäßigen Treffen (s. These 4) oder ein Prodekan für Forschung und wissen-

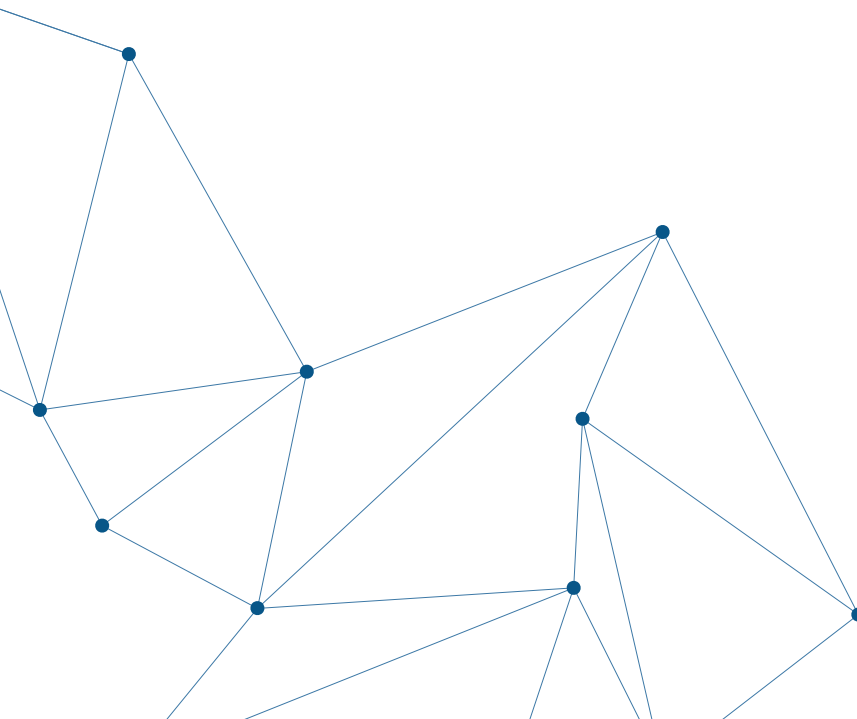
schaftlichen Nachwuchses, der auch die Qualitätssicherungsfunktion bei Individualpromotionen übernimmt, sowie ggf. die Bestellung einer fakultätsfremden Zweitbegutachtung der Dissertation oder entsprechender Arbeiten. Die Promotionskommissionen bzw. der Prodekan haben zu prüfen, ob zur Qualitätssicherung eine externe Zweitbegutachtung einzuholen ist, wenn bei kumulativen Promotionen die Betreuerin oder der Betreuer Koautor von Veröffentlichungen ist, die Teil der Promotionsleistung sind.

Durch die Einführung von Graduiertenkollegs¹³, Graduiertenschulen und Doktorandenförderung in Sonderforschungsbereichen und Exzellenzclustern hat der Anteil der in strukturierten Promotionsprogrammen betreuten Dissertationen stark zugenommen. In diesen Programmen werden – unterschiedlich in Umfang und Intensität – auch differenzierte Formate zur Wissens- und Methodenvertiefung und -erweiterung angeboten, die insbesondere in Promotionsstudiengängen vielfach verpflichtend sind.

Jedoch ist Ansätzen entgegenzuwirken, die darauf zielen, in strukturierten Promotionsprogrammen im Übermaß verpflichtende Lehrveranstaltungen mit Leistungspunkten vorzusehen. Dies kann die individuelle Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses beeinträchtigen und Tendenzen fördern, die Promotionsphase als dritte Studienphase, nicht aber als den Beginn und Nachweis eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit zu verstehen. Ein Pflicht-Curriculum mag bei sogenannten Fast-track-Promotionen angemessen sein, in denen die eigenständige

wissenschaftliche Arbeit nach einem hervorragenden Bachelor-Abschluss begonnen wird und der Master-Abschluss entweder entfällt oder als eine Art von Zwischenprüfung nach ein oder zwei Jahren angesehen wird.

-
- 12 N² Positionspapier, Machtmissbrauch und Konfliktlösung, Mai 2019. (<https://www.uni-regensburg.de/universitaet/ombudspersonen/medien/n2-positions-papier-konfliktloesung-2019.pdf>) Im N² – Network of Networks arbeiten die Helmholtz Juniors, die Promovierenden des Internationalen Ph. D. Programms Mainz, das Leibniz Ph. D. Network, und das Max Planck PhDnet zusammen.
 - 13 Das erste Graduiertenkolleg wurde 1985 von der Fritz-Thyssen-Stiftung an der Universität Köln finanziert, Nach Finanzierungen weiterer Kollegs durch die Volkswagen-Stiftung und die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung sowie Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Förderung von Graduiertenkollegs durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft trat 1990 das Verwaltungsabkommen zwischen Bund und Ländern zur Förderung der Graduiertenkollegs durch die DFG in Kraft. 1990 wurden von der DFG die ersten 51 Kollegs gefördert. Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft, 20 Jahre Graduiertenkollegs, Bonn o. J. (2010), S. 6 f.



4. Institutionelle Verantwortung

Das Promotionsrecht ist ein institutionelles Recht der Universitäten, insbesondere der Fakultäten, und kein individuelles Recht der betreuenden Professorinnen und Professoren. Deshalb sollte zur Wahrnehmung der institutionellen Verantwortung in allen Promotionsordnungen vorgesehen werden, dass über die Annahme als Doktorandin oder Doktorand von einer entsprechenden Kommission der jeweiligen Fakultät¹⁴ entschieden wird. Zwischen der Fakultät und den Promovierenden sollten Betreuungsvereinbarungen über mehrere Betreuerinnen und Betreuer (Promotionskomitee/thesis committee) mit verbindlichen Rechten und Pflichten beider Seiten abgeschlossen werden.

Traditionell geschah die Annahme von Promovierenden individuell durch die einzelnen Professorinnen oder Professoren. Nicht einmal eine Mitteilung an das Institut oder die Fakultät war die Regel. Deshalb war bis zum Inkrafttreten der Novelle des Hochschulstatistikgesetzes im Jahr 2016 nicht bekannt, wie viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an Dissertationen oder sonstigen Nachweisen eigenständiger wissenschaftlicher Qualifikation arbeiteten. Da das Promotionsrecht der Universitäten durch die Fakultäten ausgeübt wird, sollten die Fakultäten von Beginn an in das Promotionsverfahren eingebunden sein. Dies bedeutet zwar eine Formalisierung, sie dient jedoch der Transparenz der Verfahren und dem Schutz sowohl der Promovierenden als auch der Betreuerinnen und Betreuer sowie der Fakultät.

Der Beginn der Arbeit an einer Dissertation oder einer wissenschaftlichen Qualifikation mit dem Ziel einer Promotion sollte deshalb in der Fakultät bekannt und registriert sein, weil dies die Promotion in einen klaren Rahmen stellt, der die Promovierenden schützt und problematische Fälle leichter erkannt werden können. Außerdem benötigt die Fakultät diese Informationen, da dadurch auch Ressourcen (Personal, Räume, Sachmittel, sonstige Infrastruktur) gebunden werden.

Auch bei externen Promovierenden ist es angezeigt, die Fakultäten von Beginn an einzubinden, um unangemessene Abhängigkeitsverhältnisse zu vermeiden. Durch strukturierte Annahme- und Betreuungsverfahren mit verpflichtenden regelmäßigen Treffen der Promotionskomitees wird auch ein Beitrag zur Qualitätssicherung der Dissertationen und der Betreuung geleistet.

Zudem wird dadurch Transparenz über die Zahl der Promovierenden geschaffen. In Promotionsordnungen geregelte Annahme- und Betreuungsverfahren führen in Verbindung mit der Publikationspflicht für Dissertationen zu klaren Regeln auch für die Kooperation mit nichtuniversitären Partnern und privaten Drittmittelgebern.

¹⁴ Mit Fakultät sind hier auch Fachbereiche oder sonstige Grundeinheiten der Hochschulen bezeichnet, die die Aufgaben traditioneller Fakultäten wahrnehmen. Bei Hochschulen mit Promotionsrecht, die nicht in Fakultäten gegliedert sind, wird das Promotionsrecht von der Hochschule unmittelbar ausgeübt.

5. Promotionen über institutionelle Grenzen hinweg

Kooperative Promotionen, die in Zusammenarbeit zwischen Universitäten und nichtuniversitären Forschungseinrichtungen sowie HAW/FH und Forschungseinrichtungen im Ausland entstehen, haben in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Sie sollten über institutionelle Kooperationsvereinbarungen und in den Promotionsordnungen rechtlich abgesichert werden.

Kooperative Promotionen sind wünschenswert und haben insbesondere seit dem Start der Exzellenzinitiative bzw. Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder erheblich zugenommen. Kooperationspartner der Universitäten sind nichtuniversitäre, öffentlich finanzierte Forschungseinrichtungen wie Institute der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Ausland. Solche Promotionsverfahren sollten über Kooperationsvereinbarungen zwischen Universitäten und ihren Partnern abgesichert sein. Dies ist z. B. bei den International Max Planck Research Schools at Universities regelmäßig der Fall und sollte für alle entsprechenden Partnerschaften ebenso gelten.

Die Anzahl der Promotionen von Absolventinnen und Absolventen von HAW/FH ist im Zeitraum 2015 bis 2017 im Vergleich zu 2012 bis 2014 um über 26 Prozent auf 1.575 gestiegen. Die Zahl kooperativer Promotionen zwischen Universitäten und HAW/FH hat im gleichen Zeitraum um 47 Prozent auf 551 zugenommen. Dennoch sind die Zahlen bezogen auf die Gesamtheit der Promotionen immer noch von untergeordneter Bedeutung.¹⁵ Auch kooperative Promotionen zwischen Universitäten und HAW/FH sollten generell auf der Basis institutioneller Vereinbarungen abgesichert sein.¹⁶ Diese Vereinbarungen müssen dann nicht nur, wie inzwischen fast durchgehend praktiziert, von den Hochschulleitungen unterstützt, sondern auch von den Fakultäten der Universitäten

und ihren Mitgliedern in nichtdiskriminierender Weise gelebt und gehandhabt werden: Zulassung zur Promotion, Rahmenbedingungen vor allem bei zusätzlich geforderten Leistungsnachweisen und Betreuung und Begutachtung durch nicht-universitäre Professorinnen und Professoren müssen transparent und fair gestaltet werden. Denn trotz der Verbesserungen der Zusammenarbeit auf diesem Gebiet in den letzten Jahren ist die diskriminierungsfreie Zulassung qualifizierter Master-Absolventinnen und -Absolventen von HAW/FH zur Promotion an Universitäten leider keineswegs selbstverständlich.¹⁷

Deshalb ist in den Promotionsordnungen auch zu verankern, nach welchen Kriterien Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus nichtuniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen zur Betreuung und Begutachtung von Dissertationen berechtigt sind. Damit kann eine diskriminierungsfreie Kooperation im Einzelfall frühzeitig gesichert werden, auch wenn keine institutionelle Kooperationsvereinbarung vorliegt.¹⁸ Ebenso sollte in den Ordnungen geregelt werden, wer neben Professorinnen und Professoren zur Betreuung und Prüfung berechtigt ist. Diese Berechtigung sollte jedenfalls im öffentlich finanzierten Wissenschaftsbereich nicht formal nach Status oder Institution erteilt werden, sondern nach gleichen Auswahlkriterien allen eigenverantwortlich und selbstständig Forschenden zuerkannt werden.¹⁹

- 15 Hochschulrektorenkonferenz, Promotionen von Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Promotionen in kooperativen Promotionsverfahren. HRK-Umfrage zu den Prüfungsjahren 2015, 2016 und 2017, Berlin 2019 (=Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2019), S. 5.
- 16 Derzeit ist nur bei rund der Hälfte der Hochschulen eine systematische Verankerung der Kooperation durch Vereinbarungen oder in entsprechenden Satzungen bzw. Promotionsordnungen gegeben.
- 17 Ebd.
- 18 Ebd.: „Seitens der beteiligten Universitätsleitungen sehen 89 % eine mögliche Beteiligung von FH/HAW-Professorinnen und FH/HAW-Professoren als Betreuerinnen/Betreuer, als Gutachterinnen/Gutachter und/oder als Prüferinnen/Prüfer in Promotionsverfahren, während die befragten Fakultäten und Fachbereiche dies nur zu gut 57 % für möglich halten. Hier existiert eine Diskrepanz zwischen dem politischen Willen der Universitätsleitungen und der Realität in den Fakultäten und Fachbereichen an den Universitäten.“
- 19 Vgl. exemplarisch die Regelungen in der Gemeinsamen Promotionsordnung der Fakultät II – Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (für ihr Department für Informatik), der Fakultät V – Mathematik und Naturwissenschaften und der Fakultät VI – Medizin und Gesundheitswissenschaften der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg für die Verleihung der Doktorgrade „Doktor der Naturwissenschaften“ (Dr. rer. nat.), „Doctor of Philosophy“ (Ph. D.), „Doktor der Philosophie“ (Dr. phil.) oder „Doktor der Ingenieurwissenschaften“ (Dr.-Ing.) vom 05.09.2014 (Amtliche Mitteilungen der Universität 3/2014 vom 04.09.2014, S. 397 ff.), § 6 Abs. 4: „Prüfungsberechtigt sind Mitglieder der Hochschullehrergruppe nach § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 1 NHG, nicht beurlaubte Privatdozentinnen und Privatdozenten, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren und im Ruhestand befindliche oder entpflichtete Mitglieder der Hochschullehrergruppe. Prüfungsberechtigt sind auch promovierte selbstständige Nachwuchgruppenleiterinnen und Nachwuchgruppenleiter im Rahmen einer extern begutachteten Förderung durch anerkannte Forschungs- und Forschungsförderungseinrichtungen. Über die Frage, ob eine Forschungs- oder Forschungsförderungseinrichtung zu den anerkannten Einrichtungen gehört, entscheidet der inter fakultäre Promotionsrat. Auf Vorschlag des zuständigen Promotionsausschusses kann der zuständige Fakultätsrat auch im Einzelfall für promovierte Personen die Prüfungsberechtigung feststellen.“

6. Promotionen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften/ Fachhochschulen

Im Jahr 2016 hat Hessen und im Jahr 2019 Nordrhein-Westfalen die gesetzlichen Grundlagen geschaffen, HAW/FH für forschungsstarke Fächer das Promotionsrecht zu verleihen. Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass forschungsstarke HAW/FH Promotionen betreuen können. Um die wissenschaftlichen Standards einer Promotion vergleichbar zu halten, sollte das Promotionsrecht aber auch künftig grundsätzlich an Universitäten gebunden bleiben. Ausnahmen können dort denkbar sein, wo die Qualität der Promotion durch wissenschaftsgeleitete externe Evaluationen sichergestellt wird. Die in Gesetzen und Verordnungen vorgegebenen einheitlichen Qualitätskriterien für die Verleihung des Promotionsrechts sollten dem Prinzip „gleiche Rechte für gleiche Leistung“ für alle Hochschularten folgen.

In § 4 Abs. 3 Satz 3 HHG ist verankert, dass das Hessische Wissenschaftsministerium HAW/FH durch besonderen Verleihungsakt ein befristetes und an Bedingungen geknüpftes Promotionsrecht für solche Fachrichtungen zuerkennen kann, in denen sie eine ausreichende Forschungsstärke nachgewiesen haben. Dazu ist von der Hochschule ein Promotionszentrum einzurichten, dessen Kohärenz durch die fachliche Ausrichtung der beteiligten mindestens zwölf forschungsstarken Professorinnen und Professoren nachzuweisen ist. Die Forschungsstärke ist über eingeworbene Drittmittel für Forschung und Publikationen in einem Zeitraum von drei bis sechs Jahren zu belegen, differenziert definiert nach technischen und nichttechnischen Wissenschaften.²⁰ Mitte 2019 haben sechs Promotionszentren, die teilweise von mehreren Hochschulen gemeinsam getragen werden, an vier Hochschulen für angewandte Wissenschaften – Darmstadt, Frankfurt, Fulda, Rhein-Main – das Promotionsrecht erhalten.²¹

Das mit Wirkung vom 01. Oktober 2019 novellierte Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen sieht vor, dass die Fachhochschulen des Landes das seit 01. Januar 2016 bestehende Graduierteninstitut für angewandte Forschung der Fachhochschulen in NRW, das kooperative Promotionen an HAW/FH und Universitäten nachhaltig stär-

ken und ausbauen soll,²² in eine übergreifende wissenschaftliche Einrichtung als „Promotionskolleg für angewandte Forschung der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen“ in Gestalt einer juristischen Person des öffentlichen Rechts überführen. Das Promotionskolleg wirkt über vertragliche Vereinbarung mit den Fachhochschulen des Landes zusammen. Ihm kann auf der Grundlage einer Begutachtung durch den Wissenschaftsrat oder eine vergleichbare Einrichtung vom Wissenschaftsministerium das Promotionsrecht verliehen werden, „wenn im Verhältnis zum Maßstab der Universitäten in staatlicher Trägerschaft die wissenschaftliche Gleichwertigkeit ... gewährleistet ist.“²³

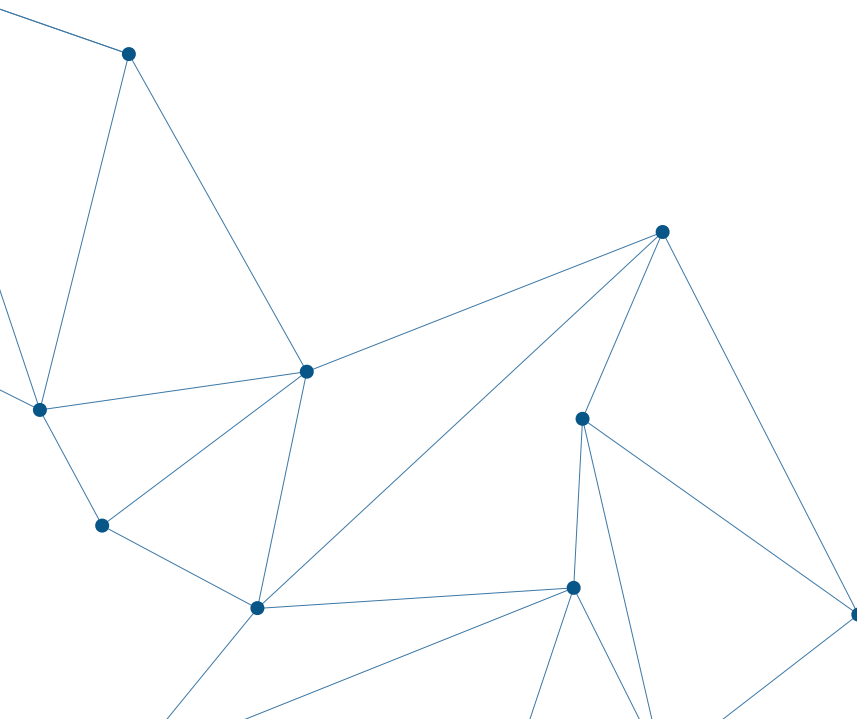
Die Entscheidungen der Länder sind offenkundig von der unzureichenden Kooperation zwischen Universitäten und HAW/FH getragen, haben es doch die Universitäten aus mangelnder Kooperationsbereitschaft vielfach versäumt, die berechtigten Interessen von Absolventinnen und Absolventen sowie von Professorinnen und Professoren anderer Hochschularten angemessen zu berücksichtigen und auf sie einzugehen.

Sinnvoll erscheint nach wie vor, gemeinsame Plattformen promotionsberechtigter Universitäten und HAW/FH sowie Dualer Hochschulen zur Förderung von Promovierenden einzurichten, weil dies die Einheitlichkeit der Anforderungen an eine

Promotion stärkt. Die Länder sollten zu solchen gemeinsamen Plattformen zwischen Universitäten und anderen Hochschulen ermuntern und sie – wie Forschungsförderungseinrichtungen – vergleichbar mit gemeinsamen Promotionskollegs fördern.

Bei allen Promotionsprogrammen muss zum einen sichergestellt werden, dass die Dissertation den Nachweis eines eigenständigen Beitrags zur Entwicklung der Wissenschaft darstellt. Zum anderen ist als selbstverständlich anzuerkennen, dass die Promotion nicht nur für die akademische Forschung qualifiziert, sondern auch außerhalb der Wissenschaft eine gewünschte Qualifikation darstellt.

-
- 20 Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Verleihung eines Promotionsrechts an hessische Hochschulen für angewandte Wissenschaften vom 18.03.2016.
 - 21 Pressemitteilung des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 06.05.2019.
 - 22 <http://www.gi-nrw.de/gi-nrw/ziele-und-aufgaben.html> (letzter Abruf: 30.01.2020).
 - 23 § 67 b HG NRW.



7. Kontrolle der Leistungsfähigkeit aller Einrichtungen

Die Qualität von Promotionen ist in den letzten Jahren durch Plagiatsfälle sowie den unsachgemäßen Umgang mit Daten und Ergebnissen von Experimenten, aber auch durch unzureichende Betreuung und Machtmissbrauch bei wissenschaftlicher Abhängigkeit immer wieder in Frage gestellt worden. Deshalb erscheint es angezeigt, zumindest in konkreten Zweifelsfällen auch an Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht externe Qualitätsüberprüfungen vorzunehmen. Diese sollten sich auf die Qualität der in einer Fakultät betriebenen Wissenschaften, die Qualität der Promotionsordnungen und ihrer Verfahren sowie die Qualität der Betreuung erstrecken. Eine externe Qualitätsüberprüfung zur Qualitätssicherung erscheint indes auch dann angezeigt, wenn in neuen, vielfach interdisziplinär sich entwickelnden Wissenschaftsgebieten traditionelle Fakultätsstrukturen und fakultätsgebundene Promotionsordnungen die Promotionsmöglichkeiten in Zwischenbereichen oder die Arbeit und Betreuung von Promovierenden nachhaltig beeinträchtigen.

Die Länder Hessen und Nordrhein-Westfalen haben das Promotionsrecht von HAW/FH ausdrücklich an einen Qualitätsnachweis hinsichtlich der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit geknüpft. Dies war bislang nur bei der Akkreditierung nichtstaatlicher Hochschulen mit Universitätsstatus durch den Wissenschaftsrat mit Blick auf die Verleihung des Promotionsrechts im Zuge oder in Erweiterung der staatlichen Anerkennung üblich.

Angesichts der Binnendifferenzierung der wissenschaftlichen Qualität auch der Universitäten erscheint es angezeigt, jedenfalls in Zweifelsfällen, die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit von Fakultäten oder Fachbereichen von Universitäten extern vom Wissenschaftsrat oder anderen dazu ausgewiesenen Einrichtungen überprüfen zu lassen, um die wissenschaftliche Gleichwertigkeit universitärer Promotionen zu sichern. Dies gilt insbesondere in neu sich entwickelnden Fächern und Wissenschaftsbereichen. Dazu sollten zwischen Hochschulen, Wissenschaftsministerien und Wissenschaftsorganisationen geeignete Kriterien entwickelt werden.

In den Hochschulgesetzen der Länder sind die rechtlichen Grundlagen für die Prüfung zu schaffen, dass einzelnen Bereichen von Universitäten mangels hinreichender wissenschaftlicher Qualität das Promotionsrecht entzogen und auf Antrag erneut gewährt werden kann.

Hochschulen sollten prüfen, welche Einrichtung derartige externe Überprüfungen vornehmen sollten. Mit Blick auf das Promotionsrecht als eines der vornehmsten Rechte der Hochschulen, insbesondere der Universitäten, könnte diese Aufgabe von der Hochschulrektorenkonferenz im Sinne der Selbstorganisation und -verantwortung der Hochschulen oder vom Wissenschaftsrat bei einem entsprechenden Auftrag von Ländern und Bund übernommen werden.

Forschungsstarke Universitäten, die durch die Exzellenzinitiative bzw. Exzellenzstrategie gefördert wurden bzw. derzeit gefördert werden, sollten besondere Anforderungen an die Qualität ihres Promotionswesens und an die Qualitätssicherung stellen. Dies könnte dann auch beispielhaft für weitere Universitäten sein.

8. Promovierende in Unternehmen

Bei kooperativen Promotionen zwischen Universitäten und Unternehmen ist zu beachten, dass Dissertationen eigenständige Forschungsleistungen sind, die auch veröffentlicht werden müssen. Das Recht an der Veröffentlichung der Ergebnisse steht den Promovierenden zu. Der Schutz von Betriebsgeheimnissen der Unternehmen ist vertraglich zu sichern, darf aber die Veröffentlichung der Dissertation nicht beeinträchtigen. In jedem Fall sind alle ergebnisrelevanten Unterlagen den Gutachtern der Promotionsarbeit zugänglich zu machen.

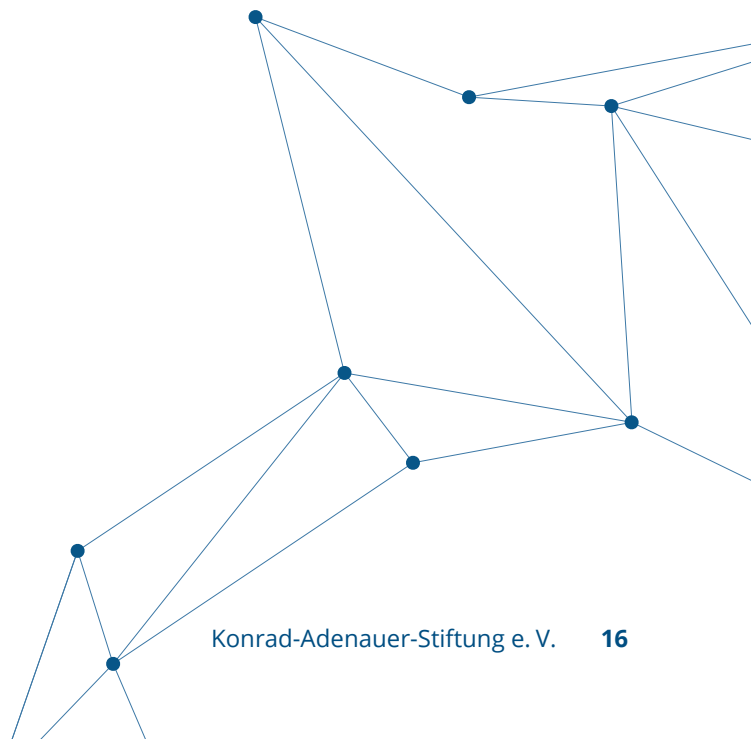
Bei der Beurteilung kooperativer Promotionen zwischen Universitäten und Unternehmen ist zu differenzieren zwischen Dissertationen, die im Rahmen von Forschungsprojekten oder -aufträgen zwischen Universität und Unternehmen von universitären Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Drittmittelbeschäftigte) erstellt werden, und solchen, bei denen Unternehmensbeschäftigte im Rahmen ihres Arbeitsvertrags mit dem Unternehmen oder in ihrer Freizeit mit oder ohne Unterstützung des Unternehmens an einer Dissertation arbeiten. Die Freiheit der Themenwahl und die Freiheit der Fakultät, durch Entscheidung der Promotionskommission Doktorandinnen und Doktoranden anzunehmen und durch Betreuungsvereinbarungen deren Betreuung zu sichern, darf nicht beeinträchtigt werden.

Wird eine Dissertation im Unternehmensinteresse angefertigt und vom Unternehmen in welcher Form auch immer unterstützt, so sind die Rahmenbedingungen, insbesondere zur Unterstützung, zur Sicherung der Freiheit der Wissenschaft und zur Publikation der Ergebnisse, in einer entsprechenden individuellen Vereinbarung zwischen Fakultät, Promovierenden und Unternehmen vorab zu definieren. Dabei sollten die Grundsätze zu Promotionen mit externem Arbeitsvertrag beachtet werden, die im März 2019 zwischen dem Stifterverband für die deutsche Wissenschaft, der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Bundesverband der deutschen Industrie (BDI) vereinbart und veröffentlicht wurden und die ausdrücklich unterstützt werden.²⁴

- 24 Gemeinsame Position von BDA, BDI, HRK und Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft zu Promotionen in Kooperation zwischen promotionsberechtigten Hochschulen und Unternehmen (Promotion mit externem Arbeitsvertrag) – März 2018 (<https://www.stifterverband.org/positionspapier-promotion-mit-externem-arbeitsvertrag>):
- › „Das Promotionsrecht obliegt ausschließlich den promotionsberechtigten Hochschulen. Dies muss in Stellenausschreibungen und anderen Leitlinien der Unternehmen, die sich an potenzielle Promovierende richten, unmissverständlich zum Ausdruck kommen. Rechte und Pflichten in Promotionsverfahren sind im Rahmen der Promotionsordnung der jeweiligen promotionsberechtigten Hochschule bzw. Fakultät/ Fachbereich verbindlich geregelt.
 - › Die Annahme oder Ablehnung eines Forschungsthemas und einer/s Promotionskandidat/in liegt allein in der Kompetenz der promotionsberechtigten Hochschule, also i. d. R. bei den Promotionsausschüssen und den jeweiligen Professor/innen.
 - › Die Möglichkeit, eine/n Professor/in auf ein geeignetes Forschungsthema bzw. geeignete Promotionskandidat/innen hinzuweisen, steht jedem Unternehmen offen.
 - › Unternehmen stimmen ihre Personalentscheidung zur Einstellung eines/r Mitarbeiters/in, der/die an der promotionsberechtigten Hochschule promoviert werden soll, im Vorfeld mit dieser ab. Der für die Dauer der Promotion abzuschließende Arbeitsvertrag zwischen Promovierendem und Unternehmen sollte in der Regel

erst nach vorheriger Absprache mit der promotionsberechtigten Hochschule und gemeinsamer Festlegung des genauen Promotionsthemas und bei Vorliegen einer Betreuungszusage durch eine/n Hochschullehrer/in formal wirksam werden.

- › Die Betreuung von Promovierenden gehört zu den Pflichten von Professorinnen und Professoren. Eine gesonderte Vergütung der Betreuungsleistung der/des Hochschullehrers/in ist deshalb ausgeschlossen.
- › Für eine erfolgreiche Promotion ist die Einbindung in das akademische und das unternehmerische Umfeld gleichermaßen förderlich. Beide Partner können dies auf vielfältige Weise unterstützen.
- › Jede Dissertation ist zu veröffentlichen. Nur durch Publikation können die gewonnenen Erkenntnisse der Wissenschaftsgemeinschaft zugänglich gemacht werden und zum wissenschaftlichen Fortschritt beitragen. Die Prüfungskommission muss außerdem ohne jede Einschränkung Zugang zu den Inhalten der Dissertation erhalten. Sofern im Erarbeitungsprozess der Dissertation der Austausch vertraulicher Daten notwendig ist, kann eine diesbezügliche Geheimhaltung schriftlich vereinbart werden. Publikationsfreigaben durch Unternehmen müssen nach transparenten Regeln erfolgen und in angemessener Frist möglich sein.
- › Die Urheberrechte an der Dissertation stehen dem/der Doktorand/in als Verfasser/in der Arbeit zu. Die Weitergabe von Rechten muss rechtzeitig vertraglich geregelt werden.“



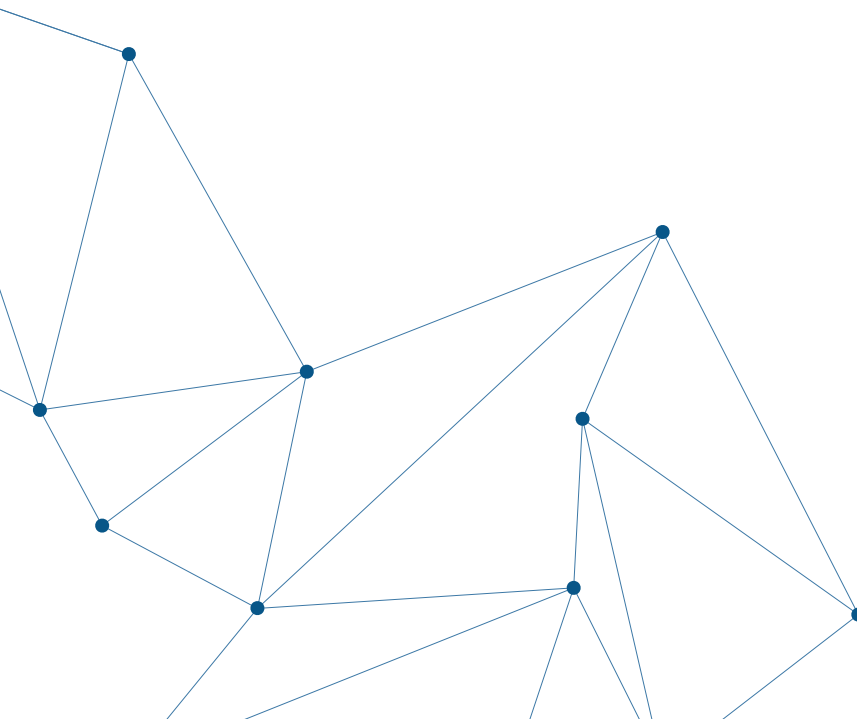
9. Differenzierte Dokortitel

Die zunehmende Internationalisierung der Wissenschaft und die differenzierte Entwicklung in den wissenschaftlichen Disziplinen haben dazu geführt, dass auch in Universitäten in Deutschland Promotionsstudiengänge eingerichtet wurden, die mit dem Ph. D. abgeschlossen werden. Diese sind vielfach so gestaltet, dass ausgewiesene Absolventinnen und Absolventen von Bachelor-Studiengängen in kombinierten Master- und Ph. D.-Studiengängen den Abschluss anstreben. Vergleichbares gilt für Absolventinnen und Absolventen mit Staatsexamen, vor allem in der Humanmedizin, bei grundlagenwissenschaftlichen Promotionen. Dies ist immer dann zu unterstützen, wenn damit leistungsgemessene Formen des Studiums gefunden werden, die Selbstständigkeit der Promovierenden nicht beeinträchtigt wird und die Betreuungsstrukturen formal und inhaltlich geklärt sind.

In den Naturwissenschaften, aber auch in der Medizin, nimmt das Angebot an Ph. D.-Studiengängen zu. In der Medizin werden Doktorarbeiten oft über einige Monate während des Studiums erstellt. Der „Dr. med.“ erfüllt daher meistens nicht die hohen Standards wissenschaftlicher Dissertationen. Ph. D.-Angebote in der Medizin können dazu dienen, Nachwuchsmediziner, die an einer wissenschaftlichen Laufbahn interessiert sind, die Möglichkeit zu eigenständigem wissenschaftlichen Arbeiten auf einem hohen Qualitätsniveau zu bieten. Grundlagenwissenschaftliche Promotionsarbeiten, die vielfach aus in Zeitschriften mit Peer Review-

System veröffentlichten Publikationen bestehen, sind ein Ausweis der Qualitätssicherung und -steigerung der akademischen Qualifikation.

Ein Berufsdoktorat sollte nicht eingeführt werden, weil es – ähnlich wie an wissenschaftliche Qualifikationen und Studienabschlüsse angelehnte Berufsbezeichnungen – den Sachverhalt der Promotion als Ausweis eigenständiger, die wissenschaftliche Erkenntnis erweiternde Qualifikation zu entwerten droht. Damit ist weder der Qualifikationsbezeichnung noch den Absolventinnen und Absolventen gedient.



10. Fächerübergreifende Qualifikationen

Lediglich ein geringer Anteil der an deutschen Universitäten Promovierten verfolgt eine weitere Karriere im öffentlich finanzierten Hochschul- und Wissenschaftssystem. Die überwiegende Zahl der Promovierten bleibt nicht im Wissenschaftssystem, sondern nimmt berufliche Tätigkeiten in Wirtschaft, Verwaltung und anderen Beschäftigungsbereichen auf. Sie tragen wissenschaftliche Denkweisen in die Gesellschaft und erfüllen damit eine sehr wichtige Aufgabe der Wissenschaft. Um dies zu fördern, sollten die Universitäten ihren Promovierenden Möglichkeiten zum Erwerb nichtfachspezifischer Qualifikationen anbieten. Dazu sollten sie, soweit noch nicht geschehen, universitätsweit organisierte Graduiertenakademien unter Verantwortung eines Mitglieds der Hochschulleitung einrichten.

Ausgehend von Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder haben viele Universitäten die fachübergreifenden Angebote zum Erwerb von „soft skills“ fakultätsübergreifend organisiert. Diese Einrichtungen sollten, gerade angesichts der internationalen Diskussionen über Rolle und Bedeutung der Promotion als Start in die eigenständige wissenschaftliche Arbeit oder als dritter Studienabschluss nach Bachelor und Master, als Graduiertenakademie bezeichnet werden. Die Bezeichnung Graduiertenschule als wörtliche Übersetzung der Graduate School könnte irreführend wirken.

Zu den Aufgaben der Graduiertenakademie gehört nicht nur die vertiefte Vermittlung der Grundlagen guter wissenschaftlicher Praxis sowie der Sicherung und Verfügbarmachung von Forschungsdaten, sondern auch die Vermittlung von Sprach-, Kommunikations- und Präsentationskompetenzen. Besonders wichtig sind Führungs- und Organisationskompetenzen und das Bewusstsein für gesellschaftliche Verantwortung. Graduiertenakademien sollten auch den fachübergreifenden interdisziplinären Austausch zwischen den Promovierenden fördern.

11. Ausbau der Karrierewege

Auch wenn nur ein geringer Anteil der Promovierten auf Dauer in der öffentlich finanzierten Forschung in Hochschulen und nichtuniversitären Forschungseinrichtungen tätig bleibt, ist es für die Leistungs- und Innovationsfähigkeit von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft entscheidend, die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Forschung zu halten.

Dazu sind frühzeitig die Weichen zu stellen und verlässliche berufliche Perspektiven, gerade auch im Zeitraum einer möglichen Familiengründung, zu eröffnen. Das Angebot an unbefristeten Stellen nach der Promotion sowie eine angemessene Bezahlung sind dabei wichtige Faktoren. Promotionskomitees und Betreuerinnen und Betreuer der Promovierenden können am ehesten deren Leistungsfähigkeit und -potential beurteilen. Sie sollten darauf hinwirken, dass bereits Promovierende, insbesondere aber Post-docs frühzeitig in die wissenschaftliche Eigenständigkeit entlassen werden. Dafür müssen Betreuerinnen und Betreuer aus dieser Funktion in die von Mentoren und Begleitern wechseln und auf diesem Weg eigenständige Forschung auch durch Schaffung von Freiräumen ermöglichen und fördern. Weder national noch international ist nachvollzieh- und vermittelbar, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Beginn ihres vierten Lebensjahrzehnts oder noch später ausdrücklich zum Nachwuchs gezählt und in Abhängigkeit gehalten werden. Vielmehr sollte qualifizierter wissenschaftlicher Nachwuchs frühzeitig (abhängig von der jeweiligen Disziplin) zur Bewerbung um Juniorprofessuren oder vergleichbare Stellen mit tenure track ermutigt werden, um absehbare Karriereoptionen zu erhalten. Von Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen transparente Konzepte eingefordert werden, welcher Anteil der Stellen über tenure track besetzt werden sollen. Zwar hat sich in den letzten Jahren vieles positiv verändert, doch ist eine solche Einstellung noch nicht in allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbstverständlich geworden.

Große Teile der Forschung in Deutschland beruhen auf der Arbeit von nicht permanent angestellten Wissenschaftlern in der Qualifikationsphase (Promovierende und Postdocs).

Nur wenige dieser hervorragend qualifizierten Wissenschaftler bringen ihre Expertise weiter in die Academia ein. Eine personelle Stärkung von Hochschulen und nichtuniversitären Forschungseinrichtungen durch zusätzliche nichtprofessorale Positionen für Daueraufgaben würde dem Wissenschafts- und Innovationsstandort Deutschland insgesamt zugutekommen. So könnte den Herausforderungen durch konkurrierende Wissenschaftsstandorte, wie etwa China, begegnet werden, die ihre akademische Leistungsfähigkeit massiv ausbauen.

Außerdem sollten Promotionskomitees und Betreuerinnen und Betreuer den Promovierenden frühzeitig signalisieren, wenn eine akademische Karriere für sie individuell nicht die beste berufliche Perspektive darstellt. Dies gilt nicht nur bezogen auf die Leistungsfähigkeit und das Engagement der Promovierenden, sondern vor allem im Hinblick auf deren Erwartungen an eine berufliche Karriere innerhalb der öffentlich in Hochschulen und Forschungseinrichtungen finanzierten Forschung und Entwicklung. Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten oder andere qualifikationsangemessene Beschäftigungen in Unternehmen oder in anderen beruflichen Zusammenhängen dürfen nicht als für die Betroffenen zweitklassig oder nachrangig dargestellt und beurteilt werden. Promotionen als Nachweis des selbstständigen wissenschaftlichen Arbeitens sind für die Promovierten vorrangig dann sinnvoll, wenn im späteren Berufsleben tatsächlich die dort erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten relevant sind. Dies ist in erster Linie bei Tätigkeiten in Wissenschaft und Forschung der Fall – ob öffentlich oder privat finanziert. Die wissenschaftliche Denkweise ist darüber hinaus aber auch außerhalb von Wissenschaft und Forschung wertvoll, z. B. in Unternehmen, Behörden, Schulen oder im Journalismus.

12. Wertschätzung von Promovierenden

Promovierende benötigen angemessene Arbeitsverhältnisse. Diese sollten grundsätzlich, sofern es sich nicht um Stipendien (z. B. der Begabtenförderungswerke mit entsprechenden individuellen Freiheiten) handelt, als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gestaltet werden. Ihre Laufzeit sollte so bemessen werden, dass darin auch die Zeit der Beurteilung der Dissertation oder sonstiger Qualifikationsarbeiten einbezogen ist. Weil Promovierende vielfach die entscheidenden Leistungsträger in Labors und Forschungseinheiten sind, sollten die Vertragsverhältnisse so gestaltet werden, dass Zeit für die eigene Qualifizierung nicht nur vorgesehen, sondern auch zur Verfügung gestellt wird. Dementsprechend sind die Vergütungsmodalitäten zu vereinbaren. Dies sollte auch berücksichtigt werden, wenn sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler jenseits ihrer finanzierten Arbeitszeit eigenständig weiterbilden und -qualifizieren.

Vielfach werden Promovierende über Teilzeitleistungen finanziert. Dabei wird der Zeitaufwand für projektorientierte Forschungs- und Dienstleistungen bezahlt, während für die eigene Qualifikation das alleinige Eigeninteresse der Promovierenden unterstellt wird, obwohl die Forschungsergebnisse aus der Dissertation oder anderen Qualifikationsarbeiten über die Veröffentlichung der Wissenschaft und der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt werden. Damit werden die Ergebnisse der Qualifikationsarbeiten zum öffentlichen Gemeingut. Deshalb sollte auch der Zeitaufwand für ihre Erstellung angemessen und leistungsorientiert finanziert werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Qualifikationsarbeit in größere Arbeits- und Forschungszusammenhänge eines Lehrstuhls, Instituts oder Departments eingebunden ist.

Immer noch ist zu beobachten, dass die gesetzlichen Grundlagen für zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu Lasten der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gestaltet werden. Zeitlich befristete Arbeitsverträge dürfen nicht zur Verlängerung tarifvertraglich vereinbarter Probezeit missbraucht werden. Verträge mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sollten vorausschauend und im Rahmen des gesetzlich und tarifvertraglich Zulässigen entsprechend der Bedürfnisse der Wissenschaft und der Beschäftigten flexibel gestaltet werden. Die Befristung sollte sich an der für die Promotion benötigten Zeit oder zumindest den zur Verfügung stehenden Mitteln orientieren. Das steigert die Akzeptanz befristeter Arbeitsverhältnisse und ist ein Zeichen wertschätzenden Umgangs mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs.

Autorinnen und Autoren

Die vorliegenden Empfehlungen wurden vom „Wissenschaftsnetzwerk“, einem unabhängigen wissenschaftspolitischen Gesprächskreis der Konrad-Adenauer-Stiftung, erarbeitet.

An diesem Thesenpapier haben mitgewirkt und geben ihre Zustimmung:

Dr. Norbert Arnold

Wissenschaft, Technologie und Ethik, Hauptabteilung Analyse und Beratung, Konrad-Adenauer-Stiftung

Prof. Dr. Gregor Bucher

Leiter der Abteilung für Evolutionäre Entwicklungsgenetik, Universität Göttingen

Prof. Dr. Uwe Cantner

Vizepräsident der Universität Jena, Vorsitzender der Expertenkommission Forschung und Innovation

Prof. Dr. Klaus Dicke

Rektor der Universität Jena (2004–2014)

Dr. Dietmar Ertmann

Kanzler der Universität Karlsruhe (2000–2008)

Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Peter Frankenberg

Minister a. D.
(Sprecher des Wissenschaftsnetzwerks)

Prof. Dr. Volker Haug

Professur für Öffentliches Recht, Direktor des Instituts für Parlamentsrecht und Normsetzung, Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg

Prof. Dr. Michael Bruno Klein

Vorstandsvorsitzender DAM – Deutsche Allianz Meeresforschung

Dr. Josef Lange

Staatssekretär a. D.

Prof. Dr. Cornelis Menke

Professor für Philosophie und Geschichte der Wissenschaften und Leiter des Studium generale, Universität Mainz

Dr. Volker Meyer-Guckel

Stellvertretender Generalsekretär des Stifterverbandes

Prof. Dr. Detlef Müller-Böling

Rektor der Universität Dortmund (1990–1994)

Prof. Dr.-Ing. DEng/Auckland Dr. h. c. mult. Hans Müller-Steinhagen

Rektor der Technischen Universität Dresden

Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz

Minister a. D., Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin (2010–2016)

Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Ernst Th. Rietschel

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft (2005–2010) und Vorstandsvorsitzender des Berlin Institute of Health (2013–2015)

Prof. Dr. Brigitte Schlegelberger

Direktorin des Instituts für Humangenetik der Medizinischen Hochschule Hannover

Prof. Dr. Charlotte Schubert

Lehrstuhl für Alte Geschichte, Historisches Seminar, Universität Leipzig

Prof. Dr. Sascha Spoun

Präsident der Leuphana Universität Lüneburg

Prof. Dr. Björn Schumacher

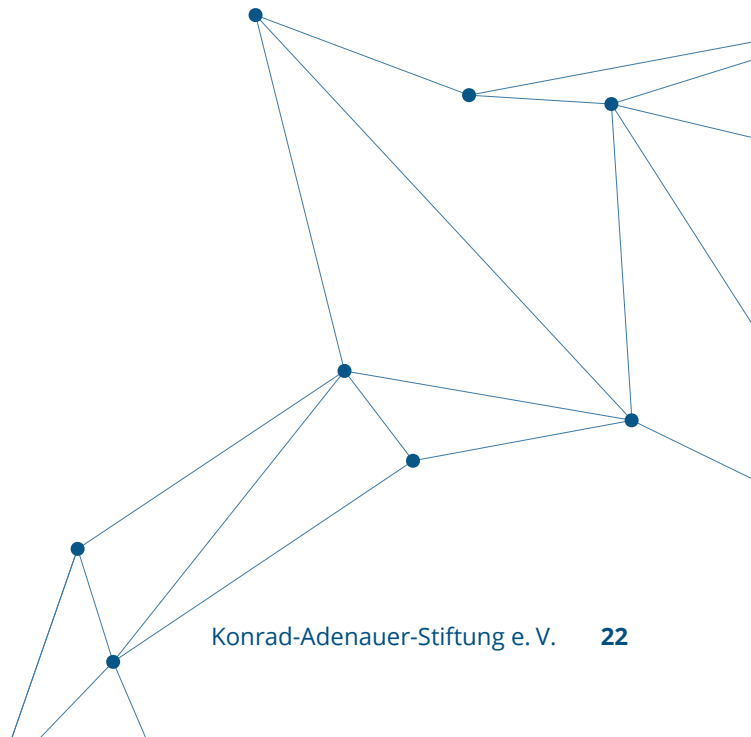
Direktor des Instituts für Genomstabilität in
Alterung und Erkrankung, Universität zu Köln

Dr. Michael Stückradt

Kanzler der Universität zu Köln

Lutz Stratmann

Minister a. D.



Impressum

Ansprechpartner:

Dr. Norbert Arnold
T +49 30 / 269 96-3504
norbert.arnold@kas.de
Post: Konrad-Adenauer-Stiftung,
10907 Berlin

Herausgeberin:

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. 2020, Berlin

Gestaltung und Satz: yellow too Pasiek Horntrich GbR



Diese Publikation ist lizenziert unter den Bedingungen von „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international“, CC BY-SA 4.0 (abrufbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>)

ISBN 978-3-95721-629-8

www.kas.de

