

Dülcke | Moes | Plietzsch
Schülein | Steidten (Hg.)

Promovieren mit Perspektive

3. Auflage

Eine Arbeitsgemeinschaft der Verlage

Brill | Schöningh – Fink · Paderborn

Brill | Vandenhoeck & Ruprecht · Göttingen – Böhlau Verlag · Wien · Köln

Verlag Barbara Budrich · Opladen · Toronto

facultas · Wien

Haupt Verlag · Bern

Verlag Julius Klinkhardt · Bad Heilbrunn

Mohr Siebeck · Tübingen

Narr Francke Attempto Verlag – expert verlag · Tübingen

Ernst Reinhardt Verlag · München

transcript Verlag · Bielefeld

Verlag Eugen Ulmer · Stuttgart

UVK Verlag · München

Waxmann · Münster · New York

wbv Publikation · Bielefeld

Wochenschau Verlag · Frankfurt am Main

Dülcke, Dana; Moes, Johannes; Plietzsch, Anton; Schülein, Jessica; Steidten, Torsten (Hg.)

Promovieren mit Perspektive

Das GEW-Handbuch zur Promotion



gefördert mit freundlicher Unterstützung der Max-Traeger-Stiftung

© 2021 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG,
Bielefeld

Gesamtherstellung:
wbv Media, Bielefeld
wbv.de

Einbandgestaltung:
Atelier Reichert, Stuttgart

Bestellnummer: utb 5682

ISBN: 978-3-8252-5682-1
e-ISBN: 978-3-8385-5682-6

Online-Angebote oder elektro-
nische Ausgaben sind erhältlich
unter www.utb-shop.de

Printed in Germany

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

Promovieren mit Perspektive	9
<i>Dana Dülcke, Johannes Moes, Anton Plietzsch, Jessica Schülein & Torsten Steidten</i> Promovieren mit Perspektive – zum Anliegen dieses Handbuches	15
A Promotionsplanung/Vor der Promotion	31
<i>Johannes Moes</i> A1 Die Motivation zur Promotion	33
<i>Alexander Egeling</i> A2 Themenfindung	36
<i>Alexander Egeling</i> A3 Betreuungsfindung	42
<i>Ulrich von Alemann</i> A4 Das Exposé „Ja, mach nur einen Plan...“	48
<i>Peter Fischer & Torsten Steidten</i> A5 Promotionsordnungen	58
<i>Vera Taube, Julia Reimer & Rudolf Schmitt</i> A6 Promotion mit Fachhochschulabschluss	65
<i>Katja Richter</i> A7 Promotionsförderung an HAWs und Fachhochschulen	73
<i>Jana Günther & Claudia Koepernik</i> A8 Kumulativ promovieren – Schritt für Schritt zum Doktor*innenhut	81
B Herausforderungen	89
<i>Andrea Adams & Jessica Schülein</i> B1 Promotion und Geschlechterverhältnis	91

<i>Cathleen Rabe-Rosendahl, Susanne Groth & Jana F. Bauer</i>	
B2 Promovieren mit Hindernissen? Auf dem Weg zum Dokortitel mit Beeinträchtigungen, Behinderungen und chronischen Erkrankungen	103
<i>Johannes Moes</i>	
B3 Promovieren mit Kind	112
<i>Ann-Kristin Kolwes & Jessica Schülein</i>	
B4 Promotion als Erstakademiker*in	123
<i>Ingrid Keller-Russell</i>	
B5 Promotion im höheren Lebensalter	131
<i>Jessica Schülein</i>	
B6 Nebenberufliche Promotion	137
C Finanzierung	143
<i>Carsten Würmann</i>	
C1 Die Finanzierung der Promotion	145
<i>Alexander Egeling & Claudia Koepernik</i>	
C2 Abschlussfinanzierung	159
D Rechtlicher Rahmen & Mitbestimmung	165
<i>Cord Würmann</i>	
D1 Arbeitsrechtlicher Rahmen und Steuerrecht	167
<i>Cord Würmann</i>	
D2 Promovieren und soziale Absicherung	179
<i>Stefani Sonntag</i>	
D3 Promotion und Mitbestimmung	196
<i>Torsten Steidten</i>	
D4 Gewerkschaftliche Vertretung von Promovierenden	204
E Während der Promotion	209
<i>Anton Plietzsch</i>	
E1 Gute Arbeit in der Wissenschaft	211

<i>Johannes Moes</i>	
E2 Betreuung und Promotionsvereinbarungen	216
<i>Janina Henkes</i>	
E3 Promotion im Kolleg	225
<i>Anton Plietzsch</i>	
E4 Promovieren in der außerhochschulischen Forschung	230
<i>Alexander Egeling & Claudia Koepernik</i>	
E5 Unterstützungsangebote für Promovierende: Promotionsberatung	234
<i>Christine Kurmeyer</i>	
E6 Mentoring – Rückenwind für die wissenschaftliche Karriere	241
<i>Johannes Moes</i>	
E7 Netzwerken während der Promotion	248
<i>Johanna Hoffmann, Nina Mahrt & Kathrin Ruhl</i>	
E8 Publizieren während der Promotionsphase	251
<i>Anton Plietzsch</i>	
E9 Urheberrecht und Open Science	261
<i>Johannes Moes & Torsten Steidten</i>	
E10 Standards guter wissenschaftlicher Praxis	268
<i>Roland Bloch und Carsten Würmann</i>	
E11 Lehre und Promotion	274
F Krisen	279
<i>Werner Fiedler & Eike Hebecker</i>	
F1 Promotionskrisen und ihre Bewältigung	281
<i>Lindsey Bultema & Michaela Löffler im Namen des N² Boards</i>	
F2 Mentale Gesundheit von Promovierenden	294
<i>Eva-Maria Lerche</i>	
F3 Schreiben als Herausforderung	297
<i>Anja Franz</i>	
F4 Abbrüche von Promotionsvorhaben	306

G International Promovieren	315
<i>Johannes Moes</i>	
G1 Die Internationalisierung Deiner Promotion	317
<i>Markus Edler</i>	
G2 Binationale Promotionsverfahren – Cotutelle de Thèse	327
<i>Andreas Keller</i>	
G3 Doktor Bologna – Promovieren im Europäischen Hochschulraum	333
H Abschluss der Promotion	339
<i>Johanna Hoffmann, Nina Mahrt & Kathrin Ruhl</i>	
H1 Veröffentlichung der Dissertation	341
<i>Johannes Moes</i>	
H2 Begutachtung, Disputation und Rigorosum	347
<i>Mirjam Müller</i>	
H3 Was kommt nach der Promotion? Berufswege im Wissenschaftssystem	355
<i>Kolja Briedis & Carola Teichmann</i>	
H4 Karriere mit Promotion? Zum Verbleib Promovierter fünf Jahre nach dem Promotionsabschluss	368
Anhang	375
<i>Johannes Moes & Jessica Schüle</i>	
Kommentierte Literaturliste: Promotionsratgeber	377

Promovieren mit Perspektive

Vorwort von Andreas Keller

Seit sich Plagiatsaffären um Politiker*innen häufen, müssen sich Doktorand*innen hämische Bemerkungen über Fußnoten, Anführungszeichen und Copy-and-Paste-Tasten gefallen lassen. Hat der Doktorhut seinen Zauber verloren? Nein, hat er nicht. Doktorand*innenstellen und Promotionsstipendien bleiben begehrt. 182.778 Promovierende hat das Statistische Bundesamt 2019 gezählt, 28.688 haben im selben Jahr ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen (Statistisches Bundesamt 2020).

Die Promotion bleibt beliebt – das ist gut so. Denn wenn es zutrifft, dass wir uns inmitten eines Übergangs von der Industrie- zur Wissensgesellschaft befinden, brauchen wir in Zukunft nicht etwa weniger, sondern immer mehr hoch qualifizierte Akademiker*innen. Dieser Entwicklung entspricht nicht nur der steigende Anteil eines Altersjahrgangs, der ein Studium aufnimmt, ihr entspricht auch der Trend, dass immer mehr Hochschulabsolvent*innen eine Promotion anstreben. Offensichtlich werden nicht nur in Hochschule und Forschung, sondern auch in der beruflichen Praxis außerhalb der Wissenschaft immer mehr Kompetenzen gebraucht, die durch die Promotion vermittelt werden. Promovierte Wissenschaftler*innen arbeiten in der Industrie, in der Verwaltung, in Bildungseinrichtungen oder in Verbänden und haben in der Regel nicht den Eindruck, für immer anspruchsvollere Aufgaben überqualifiziert zu sein.

Aber auch in Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden immer mehr und immer besser qualifizierte Wissenschaftler*innen benötigt. Im Auftrag der GEW-nahen Max-Traeger-Stiftung hat das Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg berechnet, dass allein an den Universitäten die Zahl der Professor*innen um über 80 Prozent, die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen um mindestens 30 Prozent erhöht werden muss, um dem steigenden Bedarf in Lehre und Forschung gerecht zu werden (Burkhardt 2016).

Bund, Länder und Hochschulen müssten promotionswilligen Hochschulabsolvent*innen also eigentlich den roten Teppich ausrollen. Sie tun es aber nicht. Wer ein Promotionsstipendium oder eine Doktorand*innenstelle ergattert, ist häufig mit viel zu kurzen Förder- bzw. Vertragslaufzeiten konfrontiert. Die durchschnittliche Promotionsdauer liegt nach Angaben des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) ohne Medizin und Gesundheitswissenschaften bei 5,7 Jahren (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S.137). Ein Promotionsstipendium eines Begabtenförderungswerkes wird entsprechend der Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in der Regel zunächst für zwei Jahre gewährt. Die Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bewegen sich in einer ähnlichen Größenordnung: Sie haben sich als Folge der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) von 2016 von 24 auf 28 Monate erhöht (Erstverträge) – das ergab die erste Evaluation

des Gesetzesnovelle von 2016, die die GEW veröffentlicht hat (Gassmann 2020). Der BuWiN gibt eine Laufzeit von 22 Monaten bei Promovierenden und 28 Monaten bei Postdocs an (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 115)

Hinzu kommt, dass in hohem Maße promotionsfremde Dienstleistungen den Alltag von Doktorand*innen bestimmen, insbesondere bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, obwohl nach der Systematik des WissZeitVG die Qualifizierung die Befristung eines Arbeitsvertrags erst rechtfertigt und aus Sicht der GEW daher den überwiegenden Teil der Arbeitszeit ausmachen sollte.

An einer verlässlichen und qualitätvollen Betreuung und Begleitung der Doktorand*innen mangelt es häufig ebenso wie an konkreten Angeboten zur wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung. Promovierende ohne Beschäftigungsverhältnis haben nicht selten das praktische Problem, keinen Arbeitsplatz an der Hochschule oder Zugang zur hochschulischen Infrastruktur wie Bibliotheken oder IT zu bekommen.

Auf der anderen Seite wird von Doktorand*innen immer mehr verlangt. Könnte noch in den sechziger und siebziger Jahren in manchen Fächern eine 30-seitige Doktorarbeit als respektable Leistung gelten, entspricht dies heute nicht selten dem Umfang eines Exposés, das mit der Bewerbung um ein Stipendium oder auf eine Stelle vorgelegt werden muss. Erfahrungen und hochschuldidaktische Kompetenzen in der Lehre, Publikationen in „peer-reviewten“ Zeitschriften, Vorträge und Poster-Präsentationen auf Fachtagungen, Erfahrungen in der Drittmittelwerbung, in der Studienreform und im Wissenschaftsmanagement – all das wird oft bereits von Doktorand*innen erwartet. Insbesondere in strukturierten Programmen geht es über die Begleitung der Forschung hinaus um die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, die Promovierten auch helfen sollen, außerhalb von Hochschule und Forschung beruflich Fuß zu fassen.

Nicht einfach nur gut, nein exzellent sollen die Leistungen sein, die promovierende und promovierte Wissenschaftler*innen erbringen müssen. Doch von exzellenten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder Berufsperspektiven ist keine Rede. Dem Frust zwischen hohen Anforderungen auf der einen Seite und unbefriedigenden Bedingungen auf der anderen Seite machten zehntausende Wissenschaftler*innen, darunter zahlreiche Doktorand*innen, im Sommer 2021 unter dem Hashtag #IchBinHanna auf Twitter Luft. Hanna steht für eine Kunstfigur, anhand derer das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Vorzüge des WissZeitVG in einem Erklärvideo anpries. Darin war von Wissenschaftler*innen die Rede, die Stellen „verstopfen“, „Fluktuation“ wurde als Voraussetzung für Innovation beschworen. Als dann Bundesministerin Anja Karliczek (CDU) in einer Aktuellen Stunde im Bundestag sagte, dass „an Hochschulen im Moment gar nichts stattfindet“ (Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, 236. Sitzung: 30624), war die Empörung groß. Viele Wissenschaftler*innen fühlten sich im dritten Coronasemester mit ihren Kräften am Ende, die zuständige Ministerin ignorierte aber nicht nur ihre Leistungen, sondern erklärte sich unzuständig für die Lösung der Probleme.

Hanna hat inzwischen nicht nur erfahren, wie beschwerlich sich eine akademische Laufbahn gestaltet, sondern auch gelernt, dass nicht die Ellbogenstrategie, son-

dern kollektives Handeln weiterhelfen. Auch das ist ein Grund dafür, dass sich immer mehr Promovierende und Promovierte in der GEW engagieren, der Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund, die das große W wie Wissenschaft aus gutem Grund im Namen führt: Auch Wissenschaftler*innen brauchen eine starke gewerkschaftliche Interessenvertretung, und die GEW braucht viele Wissenschaftler*innen, die ihr als Mitglieder den Rücken stärken und bereit sind, sich für ihre Interessen zu engagieren. Mehr und mehr Kolleg*innen tun das: in den Betriebs- und Hochschulgruppen sowie Landesverbänden der GEW, aber auch in der GEW-Projektgruppe Doktorand*innen.

Mit dem Templiner Manifest hat die GEW bereits 2010 eine Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ gestartet, dem regelmäßig weitere Aufrufe und Initiativen folgten: etwa der Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (2012), der Köpenicker Appell (2013), die Wittenberger Erklärung (2016) oder das Budenheimer Memorandum (2018). 2020 legten wir den Aufruf „Dauerstellen für Daueraufgaben“ vor, der unter www.gew.de/dauerstellen als Online-Petition unterzeichnet werden kann.

Die GEW versteht die Promotion nicht etwa als dritten Abschnitt des Studiums nach Bachelor und Master, sondern als erste Phase der wissenschaftlichen Berufsausübung. Daraus folgt, dass Doktorand*innen einen Anspruch auf tarifvertraglich geregelte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bekommen sollten, bei denen mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifizierung vorgesehen werden müssen. Absicherung und Strukturierung der Promotion – nach der Überzeugung der GEW sind diese Prinzipien kein Widerspruch, sie stellen im Gegenteil zwei Seiten einer Medaille dar. Eine Reform der Promotion muss einerseits die Hochschulen in die Pflicht nehmen, die Begleitung und Unterstützung der Promovierenden zu gewährleisten. Andererseits muss sie dem Charakter der Promotion als erster Phase wissenschaftlicher Arbeit und damit auch der wissenschaftlichen Freiheit der Doktorand*innen Rechnung tragen.

Dieser Ansatz liegt auch den Reformkonzepten zugrunde, welche die Doktorand*innen in der GEW erarbeitet haben: für einen einheitlichen Status und eine gleichberechtigte demokratische Teilhabe von Promovierenden, für mehr Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion, für Graduiertenzentren, die alle Promovierenden bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss des Promotionsvorhabens unterstützen, für Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion – auch für Fachhochschulabsolvent*innen, für Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung, für eine transparente und kollegiale Promotionsbegleitung anstelle einer hierarchischen und paternalistischen Betreuung, für eine faire Krankenversicherung für alle, für gleiche Chancen für Promovierende mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung.

Es gibt also viele gute Gründe für die Promotion und genauso viele gute Gründe für gewerkschaftliches Engagement als Doktorand*in. Zu beidem möchte ich ausdrücklich ermuntern. Das vorliegende GEW-Handbuch „Promovieren mit Perspek-

tive“ ist in einer umfassend überarbeiteten dritten Auflage erschienen und soll dabei helfen.

Mit ihrem Handbuch „Promovieren mit Perspektive“ möchte die GEW zum einen zur wissenschaftlichen Arbeit ermutigen! Geht den Dingen auf den Grund, werft neue Fragen auf, findet dafür die erforderlichen Methoden und entwickelt sie weiter, reflektiert die wissenschafts- und gesellschaftspolitischen Dimensionen der Forschung und diskutiert sie mit Kolleg*innen!

Mit dem Handbuch „Promovieren mit Perspektive“ möchte die GEW zum anderen praktische Hilfestellungen geben. Wie lässt sich die wissenschaftliche Arbeit finanzieren und absichern? Wie lässt sie sich so organisieren, dass eigenständiges und erfolgreiches Arbeiten gelingen, aber auch die Integration in die Forschungszusammenhänge des Teams, der Betreuer*in, des Fachs und der Hochschule? Wie lassen sich Promotionskrisen erfolgreich überwinden und wie bekomme ich den bürokratischen Rahmen für meine Arbeit geregelt? Auf diese und viele andere Fragen geben die Autor*innen des vorliegenden Handbuchs Antworten.

Mit dem Handbuch „Promovieren mit Perspektive“ möchte die GEW schließlich Doktorand*innen ermuntern, sich gemeinsam mit ihren Kolleg*innen für die Reform von Promotionsphase und Karrierewegen in der Wissenschaft, für die Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu engagieren – vor Ort an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in und mit der GEW auf regionaler, Landes-, Bundes- und internationaler Ebene.

Für GEW-Mitglieder gelten außerdem unmittelbar die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge. GEW-Mitglieder erhalten eine individuelle Rechtsberatung und können den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen. Außerdem sind sie kostenlos berufshaftpflichtversichert, können Seminarangebote nutzen und Materialien und Zeitschriften zu zahlreichen Themen aus Bildung und Wissenschaft beziehen.

Das GEW-Handbuch „Promovieren mit Perspektive“ ist ein Buch *von* aktiven und ehemaligen Doktorand*innen *für* Doktorand*innen – und solche, die es werden möchten. Darauf bin ich stolz und das ist das Erfolgsrezept des Handbuchs. Mein Dank gilt nicht nur den Autor*innen, sondern insbesondere auch den Herausgeber*innen Dana Dülcke, Johannes Moes, Anton Plietzsch, Jessica Schüle in und Torsten Steidten. Bei der Max-Traeger-Stiftung bedanke ich mich für die freundliche Förderung.

Ich wünsche eine anregende Lektüre und allen Promovierenden gutes Gelingen.

Frankfurt am Main, im Juli 2021

Dr. Andreas Keller

Stellvertretender Vorsitzender und Vorstandsmitglied
für Hochschule und Forschung der GEW

Literatur

- Burkhardt, Anke (2016): Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren. Frankfurt am Main. <https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-bund-und-laender-muessen-entfristungsoffensive-an-hochschulen-starten/> (Zugriff am: 17.02.2021).
- Deutscher Bundestag: Stenografische Berichte, 19. Wahlperiode, 236. Sitzung. 24. Juni 2021. Plenarprotokoll 19/236: 30624. <https://www.bundestag.de/protokolle> (Zugriff am: 07.07.2021).
- Gassmann, Freya (2020): Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016. Unter der Mitwirkung von Jascha Groß und Cathrin Benkel. Frankfurt am Main. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf (Zugriff am: 29.06.2021).
- Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzes-evaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011, Hannover, http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf (Zugriff am: 29.06.2012).
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Bielefeld. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> (Zugriff am: 21.02.2021).
- Statistisches Bundesamt (2020): Statistik der Promovierenden 2019. Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501197004.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff am: 17.02.2021).

Links

www.gew.de/wissenschaft

www.gew.de/dauerstellen

<https://www.gew.de/ausschuesse-arbeitsgruppen/weitere-gruppen/projektgruppe-doktorandinnen/>

Promovieren mit Perspektive – zum Anliegen dieses Handbuches

DANA DÜLCKE, JOHANNES MOES, ANTON PLIETZSCH, JESSICA SCHÜLEIN & TORSTEN STEIDTEN

Promovieren ist ein hartes Stück Arbeit. Dies wird allen Beteiligten im Laufe der Promotionsphase klar. Es gibt Schwierigkeiten und Anstrengungen, die unabänderlich zu dieser Qualifikation dazugehören: das Ringen um Erkenntnis, Probleme der Forschungspraxis, Unsicherheiten beim Betreten von neuem wissenschaftlichem Terrain und die oft qualvolle Einsicht, dass sich in der unter Mühsal geschriebenen Dissertation nur wenige der gewonnenen Erkenntnisse unverändert wiederfinden. Das können wir nicht ändern, sondern Promotionsinteressierte nur schonend darauf vorbereiten. Aber wir erleben auch viele Schwierigkeiten, die sich nicht notwendig aus der Promotion selbst ergeben, sondern aus schlechten Rahmenbedingungen, veralteten Strukturen und übereilten Reformen an deutschen Hochschulen und bei der Förderung des „wissenschaftlichen Nachwuchses“.

Mit diesem Handbuch wollen wir nicht nur auf bestehende Missstände aufmerksam machen, sondern auch Möglichkeiten aufzeigen, diesen zu begegnen. Hierbei konzentrieren wir uns zum einen auf Informationen, die die hochschulpolitischen Perspektiven und Reformtendenzen aufgreifen und beurteilen helfen. Zum anderen verfolgen wir das Ziel, ganz konkret Hilfen für die verschiedenen Entscheidungen und Probleme zu geben, die vor, während und nach einer Promotion auftauchen können. Wir hoffen, dass wir mit diesem Ansatz ein in vielerlei Hinsicht nützliches Buch vorlegen können: Es soll im individuellen Fall helfen, sich früh über wichtige Herausforderungen und Entscheidungen der Promotionsphase klarzuwerden und Optionen aufzeigen, wie mit diesen Herausforderungen umgegangen werden kann. Es ist aber auch ein politisches Buch in dem Sinn, dass es nicht wertfrei sein will und eine klare Perspektive auf Missstände an den Hochschulen hat, die die Promotion viel schwieriger machen, als es aus der Sache heraus notwendig ist. Es bietet also auch einen strukturellen Blick auf die Promotionsverhältnisse im deutschen Wissenschaftssystem, mit denen wir uns aus gewerkschaftlicher Perspektive schon lange auseinandersetzen.

Die Zielgruppe des Buches ist dementsprechend breit: Wir wollen Promotionsinteressierten eine bessere Grundlage für ihre Entscheidung geben und ebenso aktuell Promovierenden für die vielen Facetten ihrer Qualifizierung Rat und Hilfe bieten. Aber auch „Multiplikator*innen“, die sich mit der Promotion befassen, finden hier hoffentlich eine systematische Übersicht über alle wichtigen Aspekte der Promotionsphase. Mittlerweile hat sich an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein eigener Berufszweig aus Graduiertenkolleg-Koordinator*innen, Mitarbeiter*innen in Graduiertenzentren, Promotionsbüros oder „Research Schools“ und Referent*innen

in der Weiterbildung ausgeprägt. Ebenso sind aber auch die vielen neben- oder ehrenamtlichen Unterstützer*innen angesprochen, von Vertrauensdozent*innen über Promotionsbeauftragte und Ombudspersonen bis hin zu den Gleichstellungsbeauftragten oder eigenen Prodekan*innen oder -rektor*innen für Nachwuchsförderung.

Indem wir besonders auf das Promovieren in speziellen Lebenslagen eingehen, nehmen wir bestimmte Zielgruppen in den Blick: Weibliche Promovierende sind zum Glück in den meisten Fächern keine kleine Minderheit mehr, aber den besonderen Bedürfnissen von Fachhochschul-Absolvent*innen oder auch promovierenden Eltern, der Promotion mit Beeinträchtigung o. Ä. wird anderswo noch zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Wir lenken bewusst den Blick auf diese besonderen Promotions- und Lebenslagen. Dabei bewegen wir uns in einem Wissenschaftssystem, das grundsätzlich auf einer zweigeschlechtlichen (und weißen, nicht-behinderten) Logik beruht und eine dementsprechende Sprache nutzt, die auch wir in diesem Handbuch bedienen: Wenn wir von Frauen und Männern sprechen, so ist dies auch dem Umstand geschuldet, dass aktuelle Studienergebnisse in dieser binären Logik angelegt sind. Darüber hinaus nutzen wir jedoch die geschlechtergerechte Schreibweise des Gendersterns bzw. Asterisk (*), um weitere Geschlechter neben weiblich und männlich zu bezeichnen.

Die Themen des Handbuches sollen Promovierende in allen Fächern ansprechen, wobei die Promotion in den Geistes- und Sozialwissenschaften für die Auswahl und Argumentation stärker Pate gestanden hat als die in den Natur- oder Ingenieurwissenschaften. Lediglich in den medizinischen Fächern erscheint uns die Promotion bis heute so speziell organisiert, dass wir allen Medizin-Promovierenden statt oder zusätzlich zu diesem Handbuch unbedingt spezielle Ratgeber zur Promotion in der Medizin empfehlen möchten (→ kommentierte Liste der Promotionsratgeber).

Entstanden ist das Handbuch in seiner ersten Auflage 2006 aus dem Zusammenhang der Projektgruppe Doktorand*innen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Diese wurde wenige Jahre vorher gegründet, um den Anliegen von Promovierenden innerhalb der Gewerkschaft mehr Gewicht und Sichtbarkeit zu verleihen, und arbeitet seitdem kontinuierlich dem GEW-Vorstand zu. Alle Herausgeber*innen und viele Autor*innen sind in dieser Projektgruppe über Jahre aktiv gewesen. Mittlerweile ist es nach der langen Zeit kein „Ratgeber von und für Doktorand*innen“ mehr, wie es in den ersten beiden Ausgaben hieß, denn mehrheitlich sind die Herausgeber*innen und Autor*innen heute in ganz unterschiedlichen Lebenslagen, was hoffentlich zur Vielfalt der Perspektiven auf das Thema beiträgt.

Diese Einleitung möchten wir auch nutzen, um die speziellen Anliegen dieser dritten Auflage zu reflektieren (1) und die hochschulpolitischen Entwicklungen seit der ersten Auflage vor 15 Jahren aufzuzeigen (2). Um den Kontext der Promotion in Deutschland leichter einordnen zu können, fassen wir einige allgemeinen Zahlen und Fakten dazu zusammen (3), bevor wir einen Überblick über die Positionen der GEW zur Promotionsreform geben (4). Eine kurze „Leseanleitung“ zum Handbuch (5) beschließt die Einleitung.

1 Das spezielle Anliegen dieser dritten Auflage

Wir möchten an dieser Stelle den Herausgeber*innen der 1. Auflage (Claudia Koepernik, Johannes Moes und Sandra Tiefel) sowie der 2. Auflage (Franziska Günauer, Anne Krüger, Johannes Moes, Torsten Steidten und Claudia Koepernik) herzlich danken. Ihrer großartigen Vorarbeit ist es zu verdanken, dass das Handbuch zu einem großen Erfolg geworden ist und wir uns entschieden haben, eine dritte Auflage herauszugeben.

Die deutlichste Änderung seit der zweiten Ausgabe ist schon von außen zu erkennen: Neben dem farblichen Wechsel vom W. Bertelsmann Verlag (mit blauem Umschlag) in die Reihe der Uni-Taschenbücher mit dem roten UTB-Cover ist die dritte Auflage deutlich schmaler geworden. Unser Ziel war es, das Handbuch deutlich prägnanter zu gestalten und seinen Charakter als hilfreichen Ratgeber für Promovierende und Promotionsinteressierte zu schärfen. Dies sollte keinesfalls durch eine Verringerung der Themenvielfalt geschehen, sondern vor allem durch kürzere und prägnantere Einzelbeiträge. Hierzu wurden einzelne Kapitel teilweise deutlich gekürzt und aktualisiert; wiederum sind einige Artikel von neuen Autor*innen hinzugekommen. Hierbei war es uns aber auch wichtig, das Alleinstellungsmerkmal als „Handbuch mit Haltung“ zu erhalten und weiter zu stärken.

Die zweite große Änderung besteht in der Struktur des Handbuchs. Viele Beiträge der vorangegangenen Auflage wurden in aktualisierter Form übernommen, aber in einer teilweise anderen Reihenfolge oder neu geschaffenen Kapiteln zugeordnet. Der wesentliche Hintergedanke bei dieser Neuordnung ist es, sich noch stärker am zeitlichen Verlauf der Promotion zu orientieren. So gibt es neben dem Kapitel zur „Promotionsplanung“ nun auch die Kapitel „Während der Promotion“ und „Abschluss der Promotion“. Mit diesem Versuch einer chronologischen Anordnung wollen wir vermeiden, dass Promotionsinteressierte von der Fülle der Themen erschlagen werden, und ihnen einen einfacheren Zugang zu den für sie jeweils aktuell relevanten Beiträgen ermöglichen.

Wir sehen es als eine Stärke des Handbuchs, die Existenz von Krisen während der Promotion nicht zu verschweigen, sondern diese zu benennen und Möglichkeiten des Umgangs damit aufzuzeigen. Um dies noch stärker hervorzuheben wurde ein neues Kapitel zu „Krisen“ geschaffen, welches überarbeitete bzw. neu geschriebene Beiträge zu „Promotionskrisen und ihrer Bewältigung“ sowie „Schreiben als Herausforderung“ enthält. Erstmals setzen wir uns in diesem Rahmen auch mit dem wichtigen Thema „Abbruch der Promotion“ auseinander.

Ein weiteres wichtiges Anliegen ist es uns, der Vielfalt der Promotionssituationen gerecht zu werden und die verschiedenen dabei auftretenden Herausforderungen zu thematisieren. Wir schaffen hierzu das neue Kapitel „Herausforderungen“, welches neben den überarbeiteten Beiträgen zu „Promotion und Geschlechterverhältnis“, „Promovieren mit Beeinträchtigungen, Behinderungen und chronischen Erkrankungen“ und „Promovieren mit Kind“ neue Beiträge zu den Themen „Promotion

als Erstakademiker*in“, „Promotion im höheren Lebensalter“ und „Nebenberufliche Promotion“ enthält.

Zu guter Letzt bleibt anzumerken, dass seit der letzten Auflage bereits neun Jahre vergangen sind und es dementsprechend einige Neuentwicklungen bei einigen der hier diskutierten Themen gibt. Alle Artikel wurden deshalb sorgfältig geprüft und aktualisiert. Im folgenden Abschnitt gibt es zudem einen Überblick über die wichtigsten die Promotion betreffenden hochschulpolitischen Änderungen der letzten Jahre.

2 Hochschulpolitische Entwicklungen

Die hochschulpolitische Entwicklung zeigt seit der ersten Auflage dieses Handbuches sich wandelnde Bedingungen auf, unter denen wissenschaftliches Wissen erarbeitet und diskutiert wird. Dies umfasst Veränderungen der Beschäftigungs- und Promotionsverhältnisse an Hochschulen und bedingt Veränderungen der Promotionsstrukturierung und insgesamt der Institutionalisierung der Promotionsphase. Zwar sind in der internationalen Hochschullandschaft schon seit den 1990er-Jahren strukturelle Reformen zur Promotionsphase auszumachen, die in den „Salzburg-Empfehlungen“ (EUA 2005) innerhalb des Bologna-Prozesses zum Modell für alle europäischen Systeme wurden. In Deutschland erfolgten jedoch erst verspätet entscheidende Veränderungen und weiterhin besteht diesbezüglich ein Nachholbedarf: Zwar wurde mit der Einführung der „Graduiertenkollegs“ durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) in den 1990er-Jahren ein Modell der „strukturierten Promotion“ geschaffen, dem ähnliche Modelle der anderen Akteure im Wissenschaftssystem gefolgt sind (die entsprechenden Schools der Max-Planck-Gesellschaft und anderer außerhochschulischer Forschungseinrichtungen oder zwischendurch die Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative). Allerdings sind solche Einrichtungen bis heute nicht flächendeckend organisiert und in ihnen ist weiterhin nur eine Minderheit der Promovierenden organisiert. Die große Mehrheit der Promotionen in Deutschland wird also noch immer im „Lehrlingsmodell“ angefertigt, mit allen seinen Nach- und, je nach Sichtweise, auch vorhandenen Vorteilen. Der insofern immer noch breite Nachholbedarf in der Promotionsreform wird außerdem vor dem Hintergrund angegangen, dass die Zahl der Promotionen in Deutschland von 1994 bis 2018 nur leicht angestiegen ist, die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sich jedoch mehr als verdoppelt hat (vgl. Gassmann 2020).

Die in der ersten Handbuchaufgabe erwähnte Forderung des Wissenschaftsrats (WR 2002) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK 2003) nach einer Dachstruktur für Promotionskollegs an Universitäten ist inzwischen durch die Etablierung von Graduiertenschulen und -zentren in der deutschen Universitätslandschaft weitgehend verwirklicht. Ziele der Graduate Schools sind die Unterstützung Promovierender durch ein breites Spektrum von Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangeboten und eine institutionelle Interessenvertretung der Promovierenden. Die bundes-

weite Etablierung ist auch den im Folgenden aufgezeigten, erfolgten wissenschaftspolitischen Reformen geschuldet, die die Promotionsphase betreffen.

Insgesamt wurden in den letzten Jahren einige zentrale wissenschaftspolitische Programme und Vereinbarungen auf den Weg gebracht. Dies zeigt sich in der Stoßrichtung besagter Programme, die die Promotion inzwischen im Rahmen der Karriereplanung und Personalentwicklung als Aufgabe der Hochschulen und Belang von Wissenschaftspolitik einordnet.

Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Jongmanns 2011, siehe auch WissZeitvG 2020) ergab, dass über 50 Prozent der geschlossenen Verträge an Hochschulen auf höchstens ein Jahr begrenzt sind. Dieser untragbare Zustand sollte durch die Novelle des WissZeitVG 2016 behoben werden, welche die Befristungsdauer so bemessen sehen möchte, dass sie einer angemessenen Qualifizierungszeit entspricht. Dabei blieb aber offen, welche Gestalt diese Angemessenheit hat und welche Mindestbefristungszeiten einzuhalten sind.

Inzwischen wurde die Novelle von 2016 im Auftrag der GEW evaluiert. Das Ergebnis verweist auf die ungenügende Wirkung des Gesetzes auf den Anteil an Befristungen und das weiterhin bestehende Problem, dass der Begriff wissenschaftlicher Qualifizierung nicht definiert ist. Somit können in der Hochschulpraxis weiterhin diverse Aufgaben abseits des Verfassens der Dissertation (und damit eng zusammenhängender Aufgaben) als Qualifizierung ausgelegt werden. Lediglich die Vertragslaufzeiten der wissenschaftlichen Angestellten haben sich etwas verlängert, sie betragen jedoch nach wie vor durchschnittlich ein bis drei Jahre bei Promovierenden, was der realen Bearbeitungszeit nicht gerecht wird (vgl. Gassmann 2020).

Im Zuge der Novelle des WissZeitVG erfolgte ebenfalls 2016 die Einführung einer bundesweiten Pflicht zur Promovierendenerfassung durch das Hochschulstatistikgesetz. So wurde 2017 zum ersten Mal die Anzahl der Promovierenden an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht erhoben. Damit werden nun Promovierende nicht nur als eingeschriebene „Promotionsstudierende“, sondern zusammen mit den promovierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen allgemein als Statusgruppe sichtbar und anhand statistischer Merkmale wie Promotionsart und -dauer und der Verteilung auf Hochschulen spezifiziert (vgl. Statistisches Bundesamt 2020). Dies ist für zukünftige Forderungen nach besseren Promotionsbedingungen von Vorteil, wird so doch zumindest quantitativ sichtbar, dass Promovierende einen guten Teil der Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen ausmachen und einen wichtigen Beitrag zu Forschung und Lehre leisten.

Eine weitere neue Entwicklung in den letzten Jahren ist, dass in einigen Bundesländern auch Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften oder forschungsstarken Fachbereichen an selbigen das Promotionsrecht verliehen worden ist, das vorher nur Universitäten sowie Kunst-, Musik- und Pädagogischen Hochschulen vorbehalten war.

Weitere wissenschaftspolitische Programme betreffen ebenfalls die Promovierenden, auch wenn sie keine explizite oder eine randständige Erwähnung darin finden: Mit dem Bund-Länder-Programm zur „Förderung des wissenschaftlichen Nach-

wuchses“ wurden 2016 die Planbarkeit und Transparenz von Karrierewegen promovierter Wissenschaftler*innen fokussiert. Zentraler Stellenwert kommt dabei der Etablierung von Tenure-Track-Professuren zu, d. h. Juniorprofessuren, die nach einer positiven Evaluation zuverlässig in eine Lebenszeitprofessur umgewandelt werden. Allerdings werden für die in diesem Zusammenhang von den Universitäten geforderten Personalentwicklungskonzepte nicht nur Juniorprofessor*innen, sondern alle Wissenschaftler*innen im Programm als Zielgruppe der Maßnahmen genannt, so dass hier auch Promovierende mitbedacht werden. Die Ausgestaltung der Maßnahmen zur Personalentwicklung liegt jedoch bei den Hochschulen. Diese zeigen größtenteils, laut Evaluation des Programms, trotz der Auflistung von Unterstützungs- und Beratungsangeboten keine dauerhafte Perspektiventwicklung für promovierte wie promovierende Wissenschaftler*innen an den Hochschulen auf (vgl. Krüger 2020).

Schließlich sind im Rahmen wissenschaftspolitischer Weichenstellungen für Promotionsbedingungen sowohl der Beschluss 2016 zur Weiterführung der Exzellenzinitiative auf unbestimmte Dauer (nun als „Exzellenzstrategie“) als auch der „Hochschulpakt 2020“ zu nennen, der 2021 durch den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ abgelöst wurde: Beide Programme förderten den Ausbau von Graduiertenschulen zur Qualifizierung von Promovierenden. Während die Exzellenzstrategie die Graduiertenschule jedoch als inzwischen etabliertes, nicht mehr förderungsfähiges Qualifizierungsinstrument versteht und Promovierende nun in Form von Exzellenzclustern mit integrierten Promotionsprogrammen fördert, sahen die drei Bund-Länder-Vereinbarungen zum Hochschulpakt auch die Sicherung des notwendigen „wissenschaftlichen Nachwuchses“ vor. Konkret werden in erster Linie Verbesserung der Studienbedingungen und zusätzliches Lehrpersonal finanziert, was allerdings für Promovierende die Möglichkeit enthält, Lehrerfahrungen zu sammeln (vgl. BuWIN 2017). Schließlich erfolgte 2013 im seit 2005 bestehenden Pakt für Forschung und Innovation von Bund und Ländern mit den vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft) und mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft die Verabschiedung von Leitlinien für promovierte wie promovierende Wissenschaftler*innen. Die Wirkungen dieser Leitlinien sind beispielsweise in drei der Organisationen im erhöhten Anteil sozialversicherungspflichtiger Stellen von Promovierenden auszumachen sowie in der DFG-Entscheidung, Promovierendenstellen von mehr als 50 Prozent wöchentlicher Arbeitszeit zu ermöglichen (vgl. BuWIN 2017). Dass diese Arbeitsbedingungen von Promovierenden, die mit ihrer Qualifikationsarbeit wesentlich zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung in ihrem Bereich beitragen, noch nicht die Regel sind, wird an dieser Aufzählung deutlich und gibt Anlass, weiterhin Forderungen zur Verbesserung der Promotionsbedingungen in den politischen Diskurs einzubringen.

So besteht trotz der aufgezählten Programmlandschaft hinsichtlich guter Promotionsbedingungen an deutschen Hochschulen noch Verbesserungsbedarf. Denn neben der Problematik von befristeten (Teilzeit-)Verträgen besteht die Promotionsstruktur weiterhin fort, in welcher die Betreuung und Begutachtung der Dissertation