

„Eigentlich ist es schon ziemlich verrückt,
ein perspektivisch so unsicheres Leben
anzustreben ...“

Doktorand*innen-Umfrage der Kommission *Gute Arbeit in der Medienwissenschaft* (2017)
Zusammenfassung der Ergebnisse

STRUKTUR

0. Grunddaten

1. Laufzeiten, Lehre, Qualifikationszeiten

Vertragslaufzeiten

Qualifikationsanteile

Lehre

2. Vereinbarkeit Familie/Leben und Wissenschaft

Erwartungen und Aufgaben

wahrgenommener Druck

fehlende Perspektiven

familien-/lebensunfreundliche Arbeitsbedingungen

3. Chancengleichheit (Chancengerechtigkeit?)

Theorie-Praxis-Schere

4. Betreuungs- und Vorgesetztenverhältnis

Allgemeine Zufriedenheit

Hierarchien und Abhängigkeiten

5. Unklarer Status

Statusgruppe mit Interessenvertretung

6. Weitere Problemfelder

rechtliche Probleme

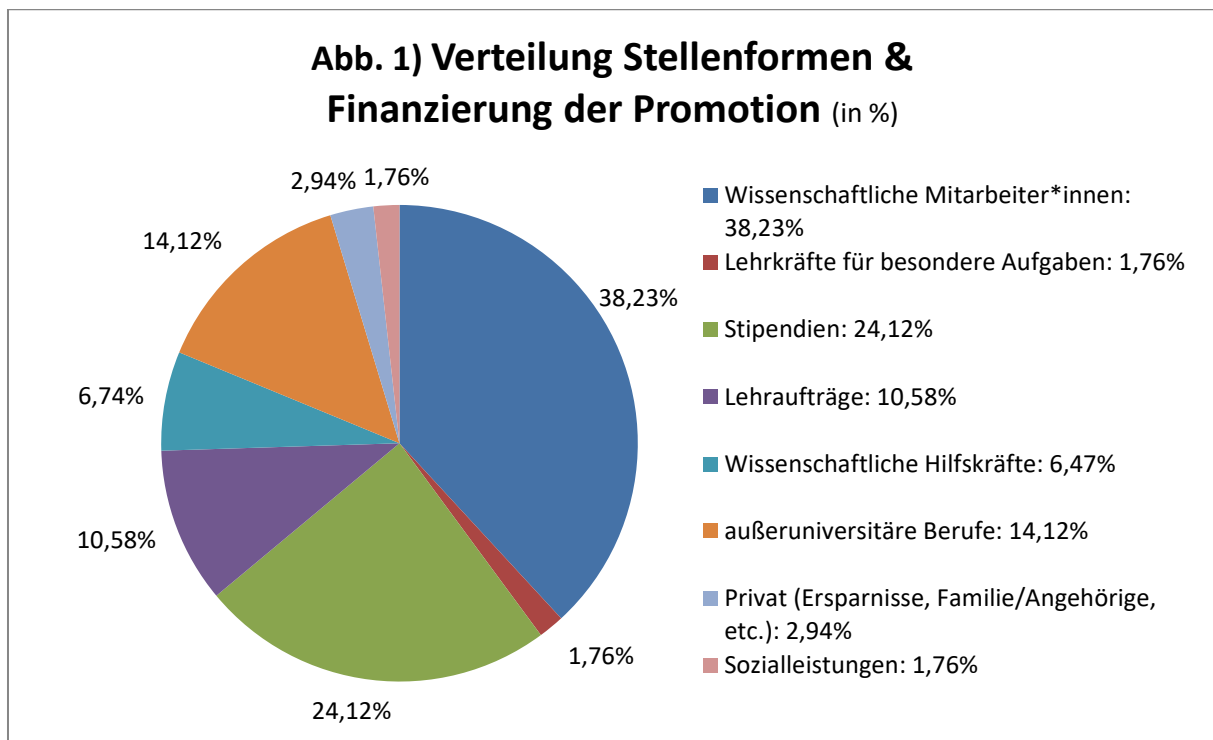
Kontakt

Kommission „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ | gute-arbeit@gfmedienwissenschaft.de

Kontaktpersonen für die Umfrage: Julia Eckel & Maike Sarah Reinerth

0. Grunddaten

- Befragungs-Zeitraum: 4 Wochen im April 2017
- Teilnehmende: 131 promovierende GfM-Mitglieder
- Verteilung der Befragten auf Institutionen (Ansiedelung der Promotionsvorhaben)
 - 91,2% der GfM-Doks promovieren an Universitäten,
 - 6,8% an Kunsthochschulen und Vergleichbarem,
 - der Rest an FHs oder anderen Institutionen



Sample=170 (Mehrfachnennungen waren möglich)

Auswertung

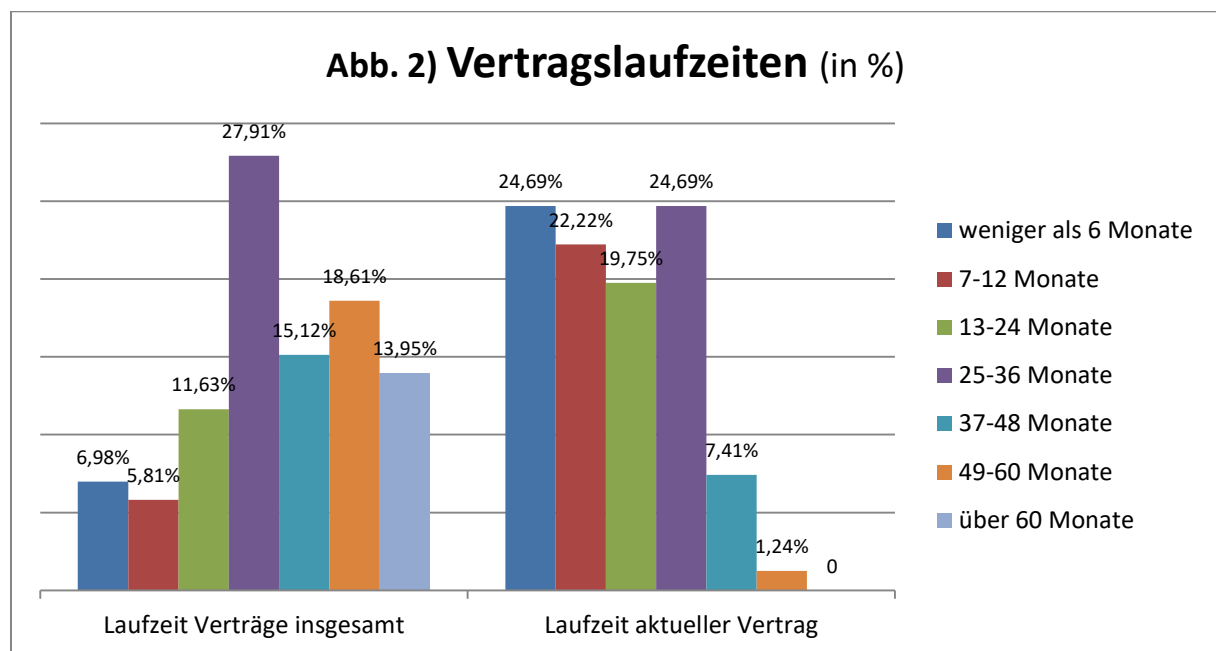
- gut 38% arbeiten als WiMis, knapp ¼ bezieht Stipendien, immerhin rund 14% gehen außeruniversitären Berufen nach, über 10% finanzieren sich durch Lehraufträge
- damit sind über die Hälfte der Promovierenden *nicht* langfristig in institutionelle Zusammenhänge eingebunden, die sich aus einem Arbeitnehmer*innenverhältnis ergeben

1. Laufzeiten, Lehre, Qualifikationszeiten

1.1 Vertragslaufzeiten

„Bevor ich ALG bezog habe ich in knapp sechs Jahren sieben unterschiedliche Arbeitsverträge gehabt.“

„Insgesamt 23! Verträge ...“



Sample= 86 | 81

Auswertung

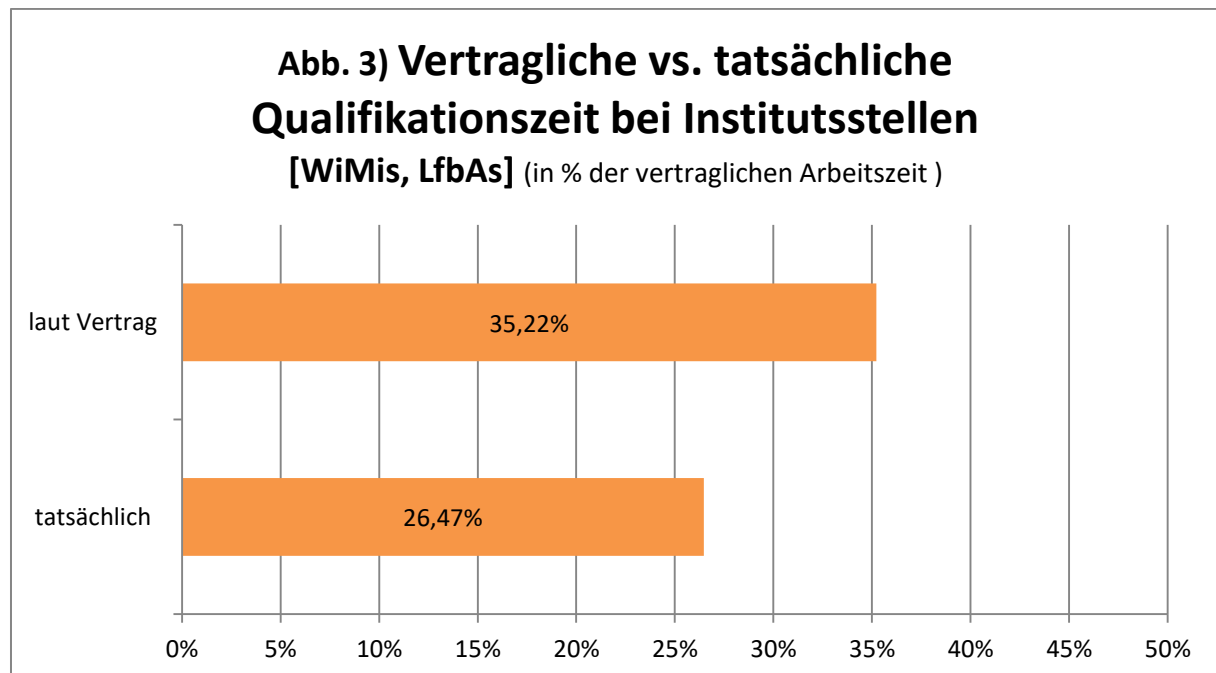
- knapp 50% der Befragten sitzen zum Zeitpunkt der Befragung auf Stellen mit Befristung von einem Jahr und weniger, nur ein Drittel hat länger als 2 Jahre Planungssicherheit, weniger als 9% länger als 3 Jahre
- laut BuWin „Verträge bis ein Jahr: 53% an Hochschulen und 50% an AUF“ (Jongmanns 2011, zitiert nach BuWin 2017, 133)
- im Schnitt sind die einzelnen Vertragsabschnitte (Kettenverträge, neue Arbeitgeber etc.) 18,6 Monate lang
- das ist nur unwesentlich mehr als der bundesdeutsche Durchschnitt von Verträgen des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ 2014: etwa 16,3 Monate (BuWiN 2017, 133)
- kurze **Vertragslaufzeiten**
 - sind selbst bei Verlängerungsoptionen („Kettenverträge“) belastend
 - fehlende oder unsichere Perspektiven haben gravierende Auswirkungen auf Arbeitskraft, Familien- und Sozialleben, psychische Gesundheit (s.u.)
 - frappierend sind hier insbesondere die krassen Einzelfälle (siehe Zitate)

Erweiterter Kontext

- „Der Gesetzgeber hat mit der zum 17. März 2016 in Kraft getretenen Änderung des Wiss-ZeitVG auf die kurzen Vertragsdauern reagiert [...]. Demgemäß muss bei der Qualifizierungsbefristung zukünftig die Dauer der Befristung so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. [...] Es bleibt abzuwarten und zu untersuchen, ob sich durch die Novellierung des Gesetzes der Anteil unterjähriger Verträge verringert Diesbezüglich muss eine systematische Bestandsaufnahme erfolgen.“ (BuWiN 2017, 141)
- Problem also: Umsetzung erfolgt oft nicht, schleppend oder unzureichend; neue Regelungen werden z.B. mit alternativen Stellentypen (WHK, LfBA) umgangen

1.2 Qualifikationsanteile

„Qualifikationszeit ist im Arbeitsvertrag nicht festgehalten.“



Sample= 49 | 57

Auswertung

- den betreffenden Gruppen stehen im Schnitt knapp 10% weniger Arbeitszeit für die eigene Qualifikation zur Verfügung als vereinbart
- nicht immer gibt es überdies vertraglich zugesicherter **Qualifikationsanteile**
 - dies betrifft im Besonderen LfbAs und WHKs (letztere haben in der Umfrage in der Regel auch keine genaueren Angaben zu dieser Frage gemacht, weil sie nicht zutraf [keine Qualizeit = keine Abweichungen]; daher aus Grafik ausgeklammert)
 - dabei erfolgt bei solchen Stellen dennoch teilweise eine Anrechnung auf die 6- bzw. 12-Jahresfrist der Qualifikation
 - auch WiMis haben zum Teil Verträge ohne genaue Angabe zur Qualifikationszeit

Erweiterter Kontext

- aktuelle Entwicklungen: Festschreibung von Mindest-Qualifikationsanteilen in Hochschulgesetzen der Länder (z.B. NRW: 50%); Problem: Nicht-WiMi-Stellen (WHK, LfBA) werden i.d.R. ausgeklammert, neue Stellentypen werden geschaffen (z.B. HH)
- BuWiN:
 - macht dazu keine Angaben, hält dies aber für untersuchenswert; nach WiNbus 2012 arbeiten Promovierende im Schnitt 7,7 Std. (an Universitäten: 7,9 Std.) täglich, davon 4,5 Std. (an Universitäten: 3,5 Std.) an ihrer Promotion (vgl. BuWiN 2017, 140)
 - → an Unis entsprechend weniger als 50% der Arbeitszeit für die Qualifikation, zumal der Wert von 7,9 Std./Tag aufgrund zahlreicher Teilzeitbeschäftigungen ohnehin Arbeitszeit weit über vertraglicher Stundenzahl belegt

1.3 Lehre

„Als WHK darf ja eigentlich keine Lehre stattfinden, da diese Stellen aber real WiMi-Stellen darstellen, ist immer auch Lehre im Rahmen einer 50%-Stelle damit verbunden.“

Auswertung

- die Lehre erfolgt in gut 20% immer noch unbezahlt (Sample=139; z.T. Mehrfachnennung)
- Lehraufträge, die immerhin 10,6% als primäre Quelle ihrer Finanzierung angeben, sind (wenn überhaupt) schlecht vergütet
- Gesamtschnitt (Deutschland, Österreich & Schweiz): **671,05 Euro** pro Lehrauftrag (Sample= 59)
 - große Unterschiede bzgl. Bezahlung und Status von LA zwischen Deutschland, Österreich, Schweiz (und weiterem Ausland)
 - unter Ausschluss Österreichischer und Schweizer Universitäten (soweit aus den Daten extrahierbar): **576,90 Euro** pro Lehrauftrag (Sample= 51)
- Problem der Integration von **Lehre** bei externen, mit Stipendium, auf Drittmittelstellen oder als WHK promovierenden Doks
 - z.T. ‚verpflichtende‘ Lehre ohne vertragliche Grundlage
 - z.T. empfundener Zwang, (unbezahlte) LA anzunehmen
 - z.T. Wunsch nach Integration von Lehraufgaben

Erweiterter Kontext

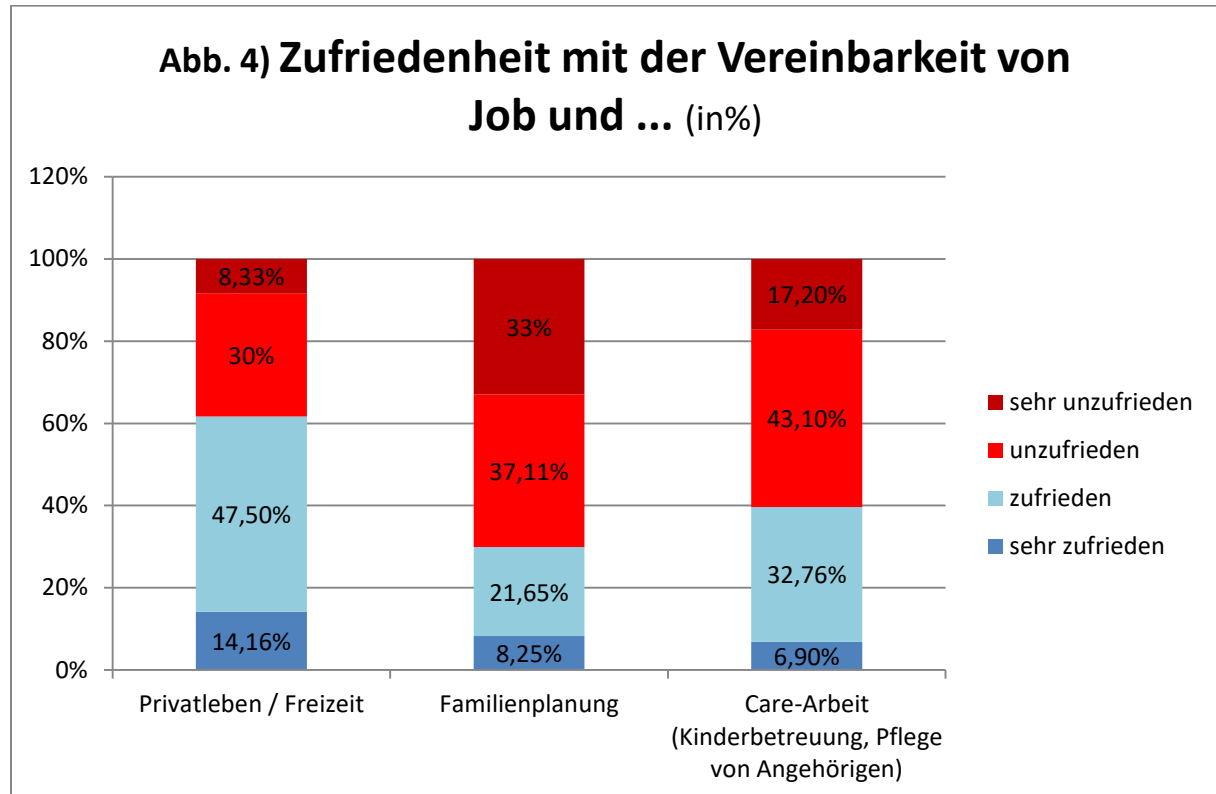
- damit rangiert die Bezahlung von medienwissenschaftlichen Lehraufträgen im unteren Viertel dessen, was für Lehraufträge in Deutschland gezahlt werden *kann*
 - ca. 500–1500€ für einen 2-SWS-LA/Semester (vgl. GEW 2015, 12–14)
 - keine Ausnahme, sondern symptomatisch für die Situation an deutschen Hochschulen
 - „Für die Lehrbeauftragten selbst ist natürlich nicht die mögliche Höhe der Vergütung entscheidend, [...] sondern die von den Hochschulen tatsächlich gewährte Vergütung.“

Die hierzu bisher vorliegenden Zahlen bestätigen den subjektiven Eindruck vieler Lehrbeauftragten, unterbezahlt zu sein. So erhalten die meisten Lehrbeauftragten an den Berliner Hochschulen gar keine Vergütung oder weniger als 30 Euro pro Lehrveranstaltungsstunde (Stand Dezember 2013, vgl. Antwort des Berliner Senats vom 27. Januar 2013 auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Lars Oberg (SPD) vom 1. November 2013 zur Situation der Lehrbeauftragten an den Berliner Hochschulen, Berliner Abgeordnetenhaus, Drucksache 17/12 848). An den Hochschulen in Thüringen sieht die finanzielle Lage für Lehrbeauftragte ähnlich aus. Die durchschnittliche Vergütung lag im selben Erhebungszeitraum an der Technischen Universität Ilmenau und der Fachhochschule Schmalkalden zwischen 20 und 30 Euro pro Einzelstunde, an sämtlichen Fakultäten der Fachhochschule Erfurt sogar lediglich bei rund 20 Euro (vgl. Antwort des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 25. Mai 2010 auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Hennig [DIE LINKE] zu Arbeitsbedingungen und Entlohnung von Lehrbeauftragten an Thüringer Hochschulen, Thüringer Landtag, Drucksache 5/1024).“ (GEW 2015, 14)

- neuere Entwicklungen: Festlegung von Mindestvergütungen und Anhebung des Höchstsatzes (z.B. HH: 30–60€/Einzelstunde; entspricht ca. 800–1700€/Semester bei 2SWS) statt lediglich Maximalvergütungen; auch hier: Frage der Umsetzung; Problem der länder-, wenn nicht gar hochschulspezifischen Regelungen; Problem der fehlenden Interessenvertretung für LfBAs

2. Vereinbarkeit Familie/Leben und Wissenschaft

„Eigentlich ist es schon ziemlich verrückt, ein perspektivisch so unsicheres Leben anzustreben ...“



Sample = 120 | 97 | 58

Auswertung

- Während in Bezug auf die Vereinbarkeit von Privatleben/Freizeit und Uni-Job ca. 62 Prozent noch zufrieden bis sehr zufrieden sind, ist dies in Bezug auf Familienplanung (70% unzufrieden bis sehr unzufrieden) und Care-Arbeit (60% unzufrieden bis sehr unzufrieden) deutlich weniger als die Hälfte.
- dabei lassen sich 4 zentrale Handlungs- und Problemfelder differenzieren:
 1. Erwartungen und Aufgaben
 2. wahrgenommener Druck
 3. fehlende Perspektiven
 4. familien-/lebensunfreundliche Arbeitsbedingungen

2.1 Erwartungen und Aufgaben

„Die Problematik liegt meines Erachtens in der Individualität jeglicher wissenschaftlicher Tätigkeit; es gibt kaum Strukturen und Referenzrahmen, da jedes Institut, jede/r Chef/in eigenverantwortlich die Arbeit ausgestaltet.“

„Spezifisch ist, dass Hierarchien innerhalb von Akademie arbiträr sind – mal werden sie top → bottom ausgespielt, mal bottom → top ausgenutzt. [...] Selbstausschöpfung in der Hoffnung auf eine Zukunft in der Akademie ist für das Funktionieren des Systems notwendiger Teil.“

Auswertung

- fehlende Transparenz bzgl. **Erwartungen und Aufgaben** eines*einer Doktorand*in
 - Vielfalt der Aufgaben, für die man*frau nicht ausgebildet ist
 - oft schwierige Kommunikation
- *Lösungsvorschläge:*
 - Schulungen in relevanten administrativen Tätigkeiten, z.B. Verträge aufsetzen, Anträge schreiben etc.
 - klare Vorgaben
 - gemeinsam vereinbarte Ziele, gerade bzgl. zusätzlicher Qualifikationen (Publikationen, Konferenzen etc.)

Erweiterter Kontext

- diese i.d.R. fachspezifischen Fragen werden von Studien wie BuWin u.ä. typischerweise nicht untersucht

2.2 wahrgenommener Druck

„Die Vereinbarkeit funktioniert schlecht. Die Anforderungen und Erwartungen sind vor allem quantitativ hoch und verlangen Publikations- und Tagungsaktivitäten neben der Diss zu schaffen, was in Wochenendarbeiten und Überstunden ausartet und zu Überarbeitungen und Leistungsminderungen führt. Mit der Diss kommt man kaum voran und private Aktivitäten haben kaum Platz.“

„Es nervt tierisch, dass immer alles wichtiger und dringender ist als meine Doktorarbeit. Wenn ich an der Diss arbeite habe ich ein schlechtes Gewissen meinen Chefs gegenüber, wenn ich für meine Chefs arbeite ist mir unwohl, dass meine Diss nicht vorankommt.“

Auswertung

- wahrgenommener **Druck**
 - innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen:
 - zu viele, zu diverse Aufgaben
 - Überstunden, Wochenend- und Feiertagsarbeit, ‚Rufbereitschaft‘
 - ungute Prioritäten und Willkür bei der Verteilung
 - fehlende Solidarität
 - außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen:
 - empfundener Zwang zur Weiterqualifikation (Zertifikate, Publikationen, Auslandsaufenthalte, Konferenzen etc.)
 - Vermischung von Arbeit und Privatleben (wird z.T. auch positiv gesehen)
- *Lösungsvorschläge:*
 - ‚Forschungssemester‘ für Arbeit an der Diss
 - verbindliche Qualifikationsanteile unabhängig von Stellentyp
 - grundsätzliche Anerkennung von Konferenzreisen als Dienstreisen
 - Grundversorgung Lehre und Administration unabhängig von Doks, ggf. Schaffung von (Dauer-)Stellen

Erweiterter Kontext

- zu diesem Thema gibt es eine aktuelle fachübergreifende Studie, die aber noch nicht veröffentlicht ist; aus ersten Ergebnissen lässt sich aber zumindest ableiten, dass emotionale Erschöpfung bei Promovierenden verbreitet ist (Goldmann/Koch 2017)

2.3 fehlende Perspektiven

Auwertung

- **fehlende Perspektiven** in und nach der Dok-Phase (siehe auch Stellenlaufzeiten)
- *Lösungsvorschläge:*
 - „Tenure Track“-orientierte Karrierewege bereits unterhalb der Promotion (Weiterbeschäftigung bei Weiterqualifizierung)
 - mehr Vollstipendien (aber: Frage nach Sozialversicherung, s.o.)
 - Übergangszeiten (zwischen Studium/Dok, zwei Stellen, Dok/Postdok, Stelle/Antrag etc.) besser gestalten (z.B. entsprechend Vorbereitungs- oder Rückkehrerstipendien)
 - Befristungen entschärfen, Laufzeit an Lebensumständen orientieren

2.4 familien-/lebensunfreundliche Arbeitsbedingungen

„Ich pendle 250 km zur Arbeitsstelle (one way), Vereinbarkeit mit der Familie (2 Kinder) ist nicht möglich. Innerhalb meiner Stelle gibt es keine Qualifikationszeit, d.h. Promotion muss in der Freizeit geleistet werden.“

„In der Verbindung Niedrigsteinkommen + maximale Unsicherheit + doppelte Arbeitslast wird Familienplanung nahezu unmöglich.“

„Die akademische Arbeit und Karriereplanung in Verbindung mit der Familienarbeit hat mich richtig krank gemacht (Magenschmerzen, wiederkehrende Infekte), vor allem die unsichere Zukunftssituation. Ich bin ohne abgeschlossene Dissertation am Ende meines 6-Jahres-Vertrages und werde die Dissertation jetzt aufgeben und mich beruflich umorientieren.“

Auswertung

- **familien-/lebensunfreundliche Arbeitsbedingungen**
 - lange, z.T. schwer berechenbare Arbeitszeiten
 - erwartete Mobilität und Flexibilität („Pendelei“)
 - fehlende Infrastruktur, z.B. für Doktorand*innen mit Kind (verschärft sich bei nicht bzw. nur gering institutionell angebundenen Promovierenden, z.B. extern, mit Stipendium, mit abweichendem Arbeits- und Wohnort)
- *Lösungsvorschläge:*
 - familien- und sozialverträgliche Kernarbeitszeiten
 - Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeiteinteilung und Home Office
 - Kooperation bei Infrastruktur, z.B. Kinderbetreuung auf Tagungen oder an anderen Unis/Einrichtungen
 - Verbesserung der Öffnungszeiten von Bibliotheken u.ä.
 - ausreichend hohe Kinderzuschläge (Stipendien und Stellen)
 - Reise- und Betreuungskostenübernahme für Kinder und ggf. Partner

Erweiterter Kontext

BuWiN:

- *„Der überwiegende Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses wünscht sich Kinder. Den noch bleiben Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler häufiger kinderlos als andere Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Als Hauptgründe für das Aufschieben von Kinderwünschen werden von den Betroffenen die geringe Planbarkeit und die finanzielle Unsicherheit einer akademischen Karriere angeführt.“ (BuWiN 2017, 270)*
- 49% der an Universitäten beschäftigten Frauen(42% der Männer) bleiben endgültig kinderlos, das sind fast doppelt so viele wie unter anderen Hochschulabsolvent*innen (vgl. ebd., 237). Demgegenüber haben „80% der unter 30-jährigen und rund 70% der 31- bis unter 41-jährigen kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen Kinderwunsch. Selbst in der

Gruppe der 41- bis unter 51- Jährigen möchten noch 46% der kinderlosen Männer und 35% der kinderlosen Frauen eine Familie gründen.“ (BAWIE 2010, zit. nach BuWiN 2017, 238)

- *„Sind Kinder erst einmal vorhanden, wird die im Alltag konkret erlebte Vereinbarkeit weder besonders positiv noch besonders negativ beurteilt. [...] Dies bedeutet jedoch nicht, dass bei diesem Thema nicht deutlicher Handlungsbedarf besteht, denn die besonderen Ausgangsbedingungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wie die sehr hohen Arbeits-, Verfügbarkeits- und Mobilitätsanforderungen sowie das zeitliche Zusammenfallen von Familiengründungs- und Qualifizierungsphase werden von den Betroffenen als sehr belastend erlebt. Für Wissenschaftlerinnen ist die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere in vielerlei Hinsicht mit größeren Herausforderungen verbunden als für Wissenschaftler.“ (BuWiN 2017, 270)*
- nur 25% sind mit Maßnahmen der Verbesserung von Familienfreundlichkeit zufrieden (vgl. ebd., 265–266)
- zahlreiche Handlungsfelder und Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen (Bundes-/Landesgesetze bis zu Regelungen in Institutionen in BuWiN 2017, 254–258; vgl. auch *Effektiv!*: www.familienfreundliche-wissenschaft.org)

3. Chancengleichheit (Chancengerechtigkeit?)

3.1 Theorie-Praxis-Schere

„Bei uns an der Graduiertenschule wird das Problem ‚Erkrankung‘ gerade heiß debattiert. [...] Bei langfristiger Erkrankung gibt es nur Möglichkeit (a) ‚so tun als sei man gesund‘ und das Stipendiatengeld weiter beziehen, während man sich auskuriert, oder Möglichkeit (b), sich krank melden, woraufhin die Stipendienzahlung gestoppt wird. Wovon man dann allerdings leben soll, ist unklar. Einen Härtefall-Topf o.ä. gibt es nicht.“

Auswertung

- Theorie (eher positiv wahrgenommen) und Praxis (deutlich negativ wahrgenommen) der Maßnahmen klaffen auseinander
 - Gründe: Unkenntnis, fehlendes Bewusstsein; bewusste Ignoranz bzw. Umgehen von Vorgaben; ‚Unfehlbarkeitsgefühl‘; fehlende Kontrolle und Sanktionen
- Problem: fehlende Bekanntheit, Transparenz und Flexibilität existierender Maßnahmen unter denen, die sie benötigen (werden)
- blinde Flecken: Behinderung/Erkrankung (hier nimmt das Bewusstsein zu), Herkunft (ethnisch, national, sozial)

- *Lösungsvorschläge:*
 - bessere Kenntnis und Verbreitung von Informationen durch Dauerstelleninhabende, die Wissen gezielt weiter geben
 - Härtefall-Töpfe für (kranke, pflegende, erziehende) Stipendiat*innen/LAs
 - Reise- und Betreuungskostenübernahme für Kinder und ggf. Partner

Erweiterter Kontext

BuWiN:

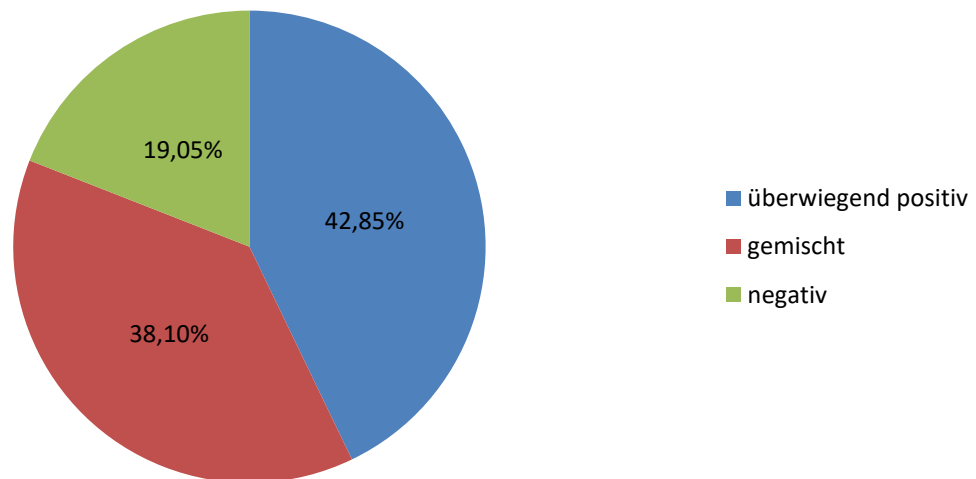
- untersucht nur Familien-Aspekt, dabei insbesondere Elternschaft in der Wissenschaft → zeigt erhebliche blinde Flecken in der öffentlichen Wahrnehmung; vgl. auch BuWin 2017, 63–64

4. Betreuungs- und Vorgesetztenverhältnis

4.1 Allgemeine Zufriedenheit

„Die Frage gehört zu einer der schwierigsten Fragen im Zusammenhang mit der ganzen Initiative - nichts gewährleistet die Freiheit wissenschaftlichen Arbeitens und Forschens so weitgehend wie die Personalunion, nichts gefährdet die persönliche und professionelle Entfaltung so sehr. [...] Hier muss gut geprüft werden, wer sich auch nur zeitweilig bindet.“

**Abb. 5) Bewertung der Personalunion
Vorgesetzte*r/Betreuer*in (in %)**



Sample = 42 (quantitative Auswertung der qualitativ/offen gestellten Frage)

Auswertung

- bei etwas über 41% der Befragten besteht die für Deutschland typische Personalunion zwischen Chef*in und Betreuer*in (bei 27,5% nicht, auf etwas über 31% traf die Frage – z.B. wg. Arbeitslosigkeit o. Stipendienbezugs – nicht zu)
- Wahrnehmung einer Kopplung (Diss-Betreuer*in = Vorgesetzte*r) überwiegend positiv oder gemischt
 - allerdings fehlt die Gegenprobe, wie es Leuten in Betreuungsverhältnissen ohne Kopplung geht (Vermutung: auch nicht unbedingt schlechter)

Erweiterter Kontext

- laut BuWiN 2017 sind Promovierende mit der Betreuung überwiegend zufrieden (55–65%)
- Promovierende in strukturierten Programmen *nicht* zufriedener als andere
- Zufriedenheit steigt, je häufiger und je länger Austausch mit Betreuenden ausfällt (vgl. ebd.: 151–152)

- Qualität der Betreuung ist also ausschlaggebend; wie diese systematisch gesteigert oder kontrolliert werden kann, ist allerdings weiterhin unklar

4.2 Hierarchien und Abhängigkeiten

„Solides feudalistisches Prinzip: Man ist auf mehreren Ebenen dermaßen aufeinander angewiesen, dass zwar jeder noch so halbseidene organisatorische Deal möglich ist, aber von seriöser Forschung kann hier nicht die Rede sein.“

„Mein Chef betreut die Arbeit nicht, würde aber gerne. Mein Doktorvater möchte ihn raus halten. Davon ist mein Chef enttäuscht und ich muss zwischen beiden vermitteln. Chef möchte auch von meinen Publikationen profitieren (z.B. genannt werden).“

Auswertung

- **Hierarchien und Abhängigkeiten** („double bind“) als zentrales (auch potentielles) Problem
- wenn es zu Problemen kommt, sind diese krass: psychische und körperliche Gesundheit leidet, Abbruch der Dissertation, Beendigung des Betreuungs-/Arbeitsverhältnisses etc.
- prinzipieller Zwang zur Kopplung scheint daher überholt, auch weil sie nicht mit den strukturellen Bedingungen der Dok-Phase vereinbar ist
 - Bewerber*innen bekommen Stellen bei fehlender Bereitschaft, die Betreuungsperson zu wechseln, nicht
 - kurze WiMi(u.ä.)-Verträge an unterschiedlichen Unis sind mit diesem Modell ebenso wenig vereinbar wie befristete Professuren
 - Problem: systemische Verankerung, da an anderer Uni abgeschlossene Dissertationen den betreuenden Profs nichts einbringen, außer Arbeit

Erweiterter Kontext

- darüber hinaus lässt sich über die Anzahl der Promovierenden je Betreuer*in nachdenken
 - durchschnittlich 6 Promovierende/Prof, in den Sprach- und Kulturwissenschaften: 5
 - Spektrum reicht von 0 bis über 21 (vgl. BuWin 2017, 149)

5. Unklarer Status

„Die kurze Vertragsdauer vieler [an der Mittelbauvertretung] Beteiligter bringt ein Ungleichgewicht hinsichtlich der strategischen Möglichkeiten gegenüber entfristeter Professor*innen mit sich.“

„Zwischen Studierenden und Mittelbau wäre vielleicht eine eigene und institutionalisierte Statusgruppe gut.“

Auswertung

- Problem der Wahrnehmung als eigene **Statusgruppe** mit Interessenvertretung (Doks hier im strukturellen Nachteil: kurzfristige Verträge = nur kurzfristiges Engagement)
- generelles Problem: Status von extern Promovierenden und Stipendiat*innen
 - z.T. fehlende institutionelle Anbindung
 - fehlende Mitwirkungsmöglichkeiten, meist keine Interessenvertretung
 - Versicherungspflicht, fehlende AL-Versicherung, Situation bei längerfristiger Erkrankung, Schwangerschaft und nach Geburt
- Ungleichbehandlung verschiedener Dok-Gruppen (extern, Stipendien, Stellen) hinsichtlich Status, Ausstattung, Mitbestimmung
- keine bzw. wenig Berücksichtigung **freier/externer Promovierender und Stipendiat*innen** in öffentlicher Diskussion, auch im Fragebogen

6. Weitere Problemfelder

- Probleme der **Finanzierung** und grundsätzlicher Prinzipien der (Um-)Verteilung
- desaströse **Situation der WHKs und (ausschließlichen) Lehrbeauftragten**
- **rechtliche Probleme**: Unis weichen von Gesetzen ab; sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Doks in Übergangsphasen, Lehrbeauftragten, Stipendiat*innen

Quellen:

- BAWIE (2010)**: Lind, I./Samjeske, K./GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (2010) (Ed.): *Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft'* (BAWIE). Bonn. Online unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-441382>.
- BuWin (2017)**: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWin)*. Online unter: <http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>.
- GEW (2015)**: *Lehrbeauftragte. Rechtlicher Rahmen und Hintergrundinformationen*. Erarbeitet von Cord Würmann, Rechtsanwalt. Mit einem Positionspapier der GEW. Online unter: https://www.ph-heidelberg.de/fileadmin/de/wir-stellen-uns-vor/Personalrat/Dateien_zum_download/2015/Lehrbeauftragte_2015_A5_web.pdf
- Jongmanns, G. (2011)**: *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)*. Forum Hochschule, Hannover. Online unter: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf.
- WiNbus 2012**: Jaksztat, S./Preßler, N./Briedis, K. (2012): *Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich*. HIS: Forum Hochschule, Hannover. Online unter: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf.