



# EGBW-Strategiepapier zu NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen

Vom EGBW-Ausschuss vorgelegt zur Annahme durch die EGBW-Sonderkonferenz, der regionalen Sonderkonferenz der Bildungsinternationalen, angenommen in Wien am  
26. - 27. November 2014

## Vorwort

Das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW), die Regionalstruktur der Bildungsinternationalen in Europa, vertritt einschließlich wissenschaftlichen Personals an Hochschulen und Forschungseinrichtungen 13 Millionen Mitglieder in Europa. Das EGBW widmet den Bedürfnissen von ForscherInnen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen, beispielsweise DoktorandInnen oder NachwuchsforscherInnen, besondere Aufmerksamkeit.

## Hintergrund

Im Kontext des Europäischen Forschungsraums (EFR) werden NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen als Fachleute in der ersten Phase der Forschung bzw. in der Promotion betrachtet. Die *Europäische Charta für Forscher* und der *Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern*<sup>1</sup>, eine von der Europäischen Kommission erarbeitete Empfehlung, erkennt diesen beruflichen Status an.

Während der Europäische Hochschulraum und der Bologna-Prozess ursprünglich dafür gedacht waren, die Qualität der Hochschulbildung in Europa zu harmonisieren und zu sichern, führten sie auch einen dritten Studienzyklus für NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen ein, um die aus zwei Studienzyklen bestehende Bachelor-Master-Struktur, zu ergänzen. Folglich werden diese Personen vor diesem Hintergrund sowohl als DoktorandInnen als auch als NachwuchsforscherInnen betrachtet<sup>2</sup>.

Diese sich überschneidenden Ansichten über den Status von NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen spiegeln auch eine Vielfalt von Interessen der einzelnen europäischen politischen Entscheidungsträger wider. In diesem Strategiepapier beabsichtigt das EGBW, die dringendsten Probleme anzusprechen und anzugehen, mit denen

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure\\_rights/eur\\_21620\\_de-en.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_de-en.pdf)

(Empfehlung der Kommission vom 11. März 2005 für eine Europäische Charta für Forscher und für einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern)

<sup>2</sup> Der Bologna-Prozess betrachtet „Teilnehmer an Programmen des dritten Studienzyklus sowohl als Studierende als auch als Nachwuchsforscher“

[http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/050520\\_Bergen\\_Communique1.pdf](http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/050520_Bergen_Communique1.pdf), S. 4).

## Die Zukunft des Lehrberufs

Nachwuchsforscher/Doktoranden konfrontiert sind, sowie Empfehlungen zu deren Lösung auszusprechen.

### Identifizierung von Herausforderungen und Erfordernissen

#### A. Zugang und Rekrutierung

1. Der Arbeitsmarkt für ForscherInnen sollte auf eine Art und Weise reguliert werden, die dem Geist der freien Forschung und der Forschung als öffentliches Gut im öffentlichen Sektor nicht abträglich ist.
2. Institutionen müssen dazu verpflichtet werden, die Bestimmungen der *Europäischen Charta für Forscher* und den *Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern* anzunehmen und anzuwenden. Wir betonen, dass die Vergütung von NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen nicht auf Konzepten leistungsbezogener oder ergebnisbezogener Bezahlung basieren sollte. Wir unterstützen auch das Konzept und die Praxis der Mobilität, jedoch auf freiwilliger Basis. Außerdem akzeptieren wir unter diesen Vorbehalten, dass Institutionen die „Personalstrategie für ForscherInnen“ (Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R) als ein Instrument für die praktische Umsetzung der Grundsätze der Charta und des Kodex verwenden sollten.
3. Der Zugang zu Promotion sollte allen ermöglicht werden, die die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Dies sind in der Regel ein Master-Abschluss oder eine äquivalente Qualifikation gemäß dem Europäischen Qualifikationsrahmen.
4. Es ist entscheidend, dass Institutionen ein transparentes und faires Auswahlverfahren durchführen. Die Institutionen sollten verpflichtet sein, Bewerber anzunehmen, wenn ihnen ausreichende finanzielle Kapazitäten und Betreuungskapazitäten zur Verfügung stehen.
5. Die soziale Zusammensetzung der NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen sollte die Vielfalt der gesamten Gesellschaft widerspiegeln. Institutionen sollten unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen ermutigen und unterstützen, Zugang zur Promotion zu erlangen. Dabei sollte durch eine aktiverGleichstellungspolitik eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden. BewerberInnen aus dem Ausland und/oder mit im Ausland erworbenen Erfahrungen oder Qualifikationen sollten nicht benachteiligt und ihre Qualifikationen gemäß dem *Europäischen Qualifikationsrahmen* (EQR) bewertet werden.

#### B. Arbeitsbedingungen, Verträge, Vergütung, soziale Rechte und Lehrtätigkeit

6. NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen sollten faire und attraktive Beschäftigungsbedingungen genießen, auch hinsichtlich der Vergütung. Sie sollten Anspruch auf angemessene, akzeptable und gerechte Regelungen zur sozialen Absicherung entsprechend den bestehenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder

### Die Zukunft des Lehrberufs

einzelstaatlichen oder sektoralen Tarifverträgen haben. NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen sollten Zugang zu angemessenen finanziellen Mitteln haben, um sämtliche Grundbedürfnisse zu decken sowie die Teilnahme an Promotionstätigkeiten und die Forschung finanzieren zu können. Zu Studiengebühren oder Gebühren für Forschungseinrichtungen sollten sie nicht verpflichtet werden.

7. Alle NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen sollten gesicherten sozialen Schutz haben, einschließlich Altersversorgung, Mutterschutz und Elternzeit, Krankengeld, Gesundheitsgrundversorgung und Zugang zu umfangreicheren Sozialleistungen. Mit ihrer Einstellung sollten sie einen Arbeitsvertrag erhalten, in dem Arbeitszeiten, Höhe und Zahlungsmodalität der Vergütung, Gesundheitsvorsorge, Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit geregelt sind. Sie müssen das Recht haben, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein und dies ist von ihrem Arbeitgeber anzuerkennen und zu respektieren.
8. Es sollten ausreichende Mittel zur Finanzierung sämtlicher Forschungsvoraussetzungen und von gemeinsamen Abschlüssen (Joint Degrees), Erasmus-Programmen, Mobilitätszuschüssen sowie zur Finanzierung von Veröffentlichungen zur Verfügung stehen.
9. In einer Reihe von europäischen Ländern gehen NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen auch Lehrtätigkeiten nach, was entweder eine vertragliche Verpflichtung im Rahmen eines geförderten DoktorandInnen-Programms oder einer Anstellung oder aber ein zusätzliches Mittel zum Erhalt einer Vergütung und zum Erwerb von Erfahrung sein kann. In allen Fällen sollten sie fair behandelt werden und eine angemessene Qualifizierung, professionelle Unterstützung und eine angemessene Vergütung sowie auch Anerkennung für diese Lehrtätigkeit erhalten.
10. NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen, die lehren möchten, sollten Gelegenheit dazu erhalten. Es sollte ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen Forschung und Lehre bestehen und die Lehre sollte keinen Vorrang vor der Forschung und der erfolgreichen Fertigstellung der Doktorarbeit haben. Wenn Lehrtätigkeiten eine vertragliche Verpflichtung eines geförderten DoktorandInnen-Programms sind, sollte die Anzahl der Stunden von Präsenzlehrtätigkeit beschränkt werden. Das EGBW ist der Ansicht, dass für NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen angemessene Schutzsysteme und -mechanismen hinsichtlich der Arbeitsbelastung gelten sollten, um eine gute Work-Life-Balance zu gewährleisten.

#### C. Bildungsziele

11. Von NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen wird erwartet, dass sie in ihren jeweiligen Fachrichtungen das höchste Niveau an Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen erreichen. Dies erfordert Beratung, Unterstützung und Anleitung während einer teilnehmerInnenzentrierten Qualifizierung. Alle formellen und informellen Qualifizierungsmethoden, darunter auch Vorlesungen, Seminare, Kolloquien, Sommerkurse,

## Die Zukunft des Lehrberufs

Gruppendiskussionen, Feldforschung usw., sollten ihnen zur Verfügung stehen.

12. Dauer und Inhalt des DoktorandInnenprogramms sollten ausgehend von seinem/ihrem Forschungsprojekt auf jeden Nachwuchsforscher/Doktoranden und jede Nachwuchsforscherin/Doktorandin zugeschnitten werden. Die empfohlene Mindestdauer der Erstausbildung sollte mit dem Forschungs- und Unterrichtspensum vereinbar sein. Im Allgemeinen sollten entsprechend den Salzburger Prinzipien<sup>3</sup> drei bis vier Jahre für Vollzeit-Forschung vorgesehen sein.
13. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten klar geregelte Verfahren für die Beaufsichtigung und Beurteilung von NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen durch ein Betreuungsteam in Forschung, Lehrtätigkeiten, Qualifizierungsangeboten und Karriereplänen haben. Die Überprüfung und Überarbeitung des Arbeitsplans, der Ausbildung und Zeitplanung jedes Nachwuchsforschers/Doktoranden und jeder Nachwuchsforscherin/Doktorandinsollten durch das Betreuungsteam regelmäßig durchgeführt werden.

### D. Berufsaussichten und Beschäftigungsfähigkeit

14. Arbeitgeber in allen öffentlichen und privaten Sektoren sollten das achte Qualifikationsniveaugemäß EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen) anerkennen. Alle Promovierten können Kenntnisse und Fähigkeiten in den forschungsbezogenen fachlichen Aspekten ihrer Promotionsthemen geltend machen. Es sollte jedoch auch anerkannt werden, dass die Promovierten eine ganze Spanne von zusätzlichen übertragbaren Fähigkeiten, wie z.B. langfristiges Projektmanagement, Fachkenntnis und die Fähigkeit zum Lösen von Problemen, Kommunikationsfähigkeit (Reden in der Öffentlichkeit und Schreiben), persönliche Effektivität und Fähigkeit zum Arbeiten im Team, pädagogische Fähigkeiten, ethisches Verhalten und soziale Verantwortung etc., erworben haben. Das EGBW betont die Aussage der Salzburger Prinzipien, dass die Kernkomponente der Doktorandenausbildung die Weiterentwicklung von Kenntnissen durch innovative eigene Forschung ist.

### E. Teilnahmerechte

15. NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen sollten in Übereinstimmung mit der *Empfehlung der UNESCO über die Stellung des Lehrpersonals an Hochschulen von 1997* den gleichen Schutz der akademischen Freiheit und des geistigen Eigentum genießen wie andere WissenschaftlerInnen.
16. NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen sollten in Forschung, Forschungsprojekten und Unterrichtsgruppen immer als PartnerInnen, Lehr- und ForschungskollegInnen, behandelt werden. Sie sollten ungeachtet ihres Finanzierungsstatus (Vollzeit-, Teilzeitanstellung, Stipendien usw.) als Mitglieder ihrer Institutionen mit denselben Rechten wie ForscherInnen

<sup>3</sup> [http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Salzburg\\_Report\\_final.1129817011146.pdf](http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Salzburg_Report_final.1129817011146.pdf); Dieses Dokument vom Europäischen Universitätsverband EUA (European University Association) enthält ebenfalls die Aussage, dass NachwuchsforscherInnen Fachpersonal sind.



### *Die Zukunft des Lehrberufs*

mit längerer Berufserfahrung anerkannt werden.

17. NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen sollten die gleichen Rechte auf Mitbestimmung und Beteiligung haben wie erfahrenere WissenschaftlerInnen. Dort wo es Graduiertenschulen gibt, müssen die NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen das Recht haben, VertreterInnen zu wählen, die vom Rektor/von der Rektorin, vom Dekan/von der Dekanin und von Leitungsorganen anerkannt und unterstützt werden sollen.
18. NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen haben das gleiche Recht, sich Gewerkschaften anzuschließen und von Gewerkschaften vertreten zu werden wie alle anderen ArbeitnehmerInnen.



## Die Zukunft des Lehrberufs

### Zusätzliche Empfehlungen an EGBW-Mitgliedsorganisationen

#### **Mitgliedsorganisationen sollten:**

1. Lobbyarbeit für –eine hochwertige Promotion in Europa leisten.
2. sich für den Status der NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen als ArbeitnehmerInnen mit sämtlichen sozialen und beruflichen Rechten anderer ArbeitnehmerInnen einsetzen und ihn unterstützen.
3. Lobbyarbeit für faire und transparente Auswahlverfahren für NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen leisten.
4. NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen gewerkschaftlich organisieren, damit sie sich Bildungsgewerkschaften anschließen und wie alle anderen ArbeitnehmerInnen von Gewerkschaften vertreten werden.
5. Kampagnen für faire Arbeitsbedingungen, angemessene und faire Vergütung, ein angemessen verteiltes Arbeitspensum für Forschung und Lehrtätigkeit und eine im Allgemeinen gleichgestellte Behandlung von NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen durch den Arbeitgeber, den Staat und alle sonstigen Einrichtungen durchführen.
6. fordern, dass insbesondere auf den Gebieten der Sozial- und Geisteswissenschaften die Anzahl von fair vergüteten NachwuchsforscherInnen/DoktorandInnen erhöht werden sollte.