



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educaci3n

<http://www.ei-ie.org>

**REGIONALSTRUKTUR
IN EUROPA
EGBW**

Präsidentin
Christine BLOWER

**Stellvertretende
Präsident/-innen**
Odile CORDELIER
Walter DRESSCHER
Paula ENGWALL
Andreas KELLER
Galina MERKULOVA
Branimir STRUKELJ



5, Bd du Roi Albert II, 9th
1210 Brussels, Belgium
Tel +32 2 224 06 91/92
Fax +32 2 224 06 94
secretariat@csee-etuice.org
<http://www.csee-etuice.org>

Europadirektor
Martin RØMER

Schatzmeister
Mike JENNINGS

EGBW

Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft

BI-Regionalstruktur in Europa

EGBW-Strategiepapier zu Nachwuchsforschern/Doktoranden

*Vom EGBW-Ausschuss vorgelegt zur Annahme durch die EGBW-Sonderkonferenz,
der regionalen Sonderkonferenz der Bildungsinternationalen, in Wien am*

26. - 27. November 2014

Vorwort

Das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW), die Regionalstruktur der Bildungsinternationalen in Europa, vertritt einschließlich akademischen Personals in Hochschulbildung und Forschungseinrichtungen 13 Millionen Mitglieder in Europa. Das EGBW widmet den Bedürfnissen von Forschern, die am Anfang ihres Berufslebens stehen, beispielsweise Doktoranden oder Nachwuchsforschern, besondere Aufmerksamkeit.

Hintergrund

Im Kontext des Europäischen Forschungsraums (EFR) werden Nachwuchsforscher/Doktoranden als in der Frühphase ihres Berufslebens als Forscher und Doktoren betrachtet. Die *Europäische Charta für Forscher und ein Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern*¹, eine von der Europäischen Kommission erarbeitete Empfehlung, erkennt diesen beruflichen Status an.

Während der Europäische Hochschulbildungsraum und der Bologna-Prozess ursprünglich dafür gedacht waren, die Qualität der Hochschulbildung in Europa zu harmonisieren und zu sichern, führten sie auch den dritten Studienzyklus für Nachwuchsforscher/Doktoranden ein, um die zwei Studienzyklen, nämlich den Bachelor- und den Masterzyklus, zu ergänzen. Folglich werden diese Personen vor diesem Hintergrund sowohl als Doktoranden als auch als Nachwuchsforscher betrachtet².

Diese sich überschneidenden Ansichten über den Status von Nachwuchsforschern/Doktoranden spiegeln auch eine Vielfalt von Interessen der

¹ http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/am509774CEE_EN_E4.pdf
http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_de-en.pdf

(Empfehlung der Kommission vom 11. März 2005 zur Europäischen Charta für Forscher und zu einem Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern)

² 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, S. 4).

einzelnen europäischen politischen Entscheidungsträger wider. In diesem Strategiepapier beabsichtigt das EGBW, die dringendsten Probleme, mit denen Nachwuchsforscher/Doktoranden konfrontiert sind, anzusprechen und anzugehen sowie Empfehlungen zu deren Lösung auszusprechen.

Identifizierung von Herausforderungen und Erfordernissen

A. Zugang und Anwerbung

1. Der Arbeitsmarkt für Forscher sollte auf eine Art und Weise reguliert werden, die dem Geist der freien Forschung und der Forschung im öffentlichen Interesse im öffentlichen Sektor nicht abträglich ist.
2. Institutionen müssen dazu verpflichtet sein, die Bestimmungen der *Europäischen Charta für Forscher und den Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern* anzunehmen und anzuwenden. Wir betonen, dass die Vergütung von Nachwuchsforschern/Doktoranden 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 Forscher“ (HRS4R) als ein Instrument für die praktische Umsetzung der Grundsätze der Charta und des Kodexes verwenden sollten.
3. Zugang zu Promotion sollte allen ermöglicht werden, die die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Dies sind in der Regel ein Master-Abschluss oder ein äquivalenter Titel gemäß dem Europäischen Qualifikationsrahmen.
4. Es ist entscheidend, dass Institutionen ein transparentes und faires Anwerbungsverfahren durchführen und die Einrichtungen sollten verpflichtet sein, Bewerber anzunehmen, wenn ihnen ausreichende finanzielle Kapazitäten und Betreuungskapazitäten zur Verfügung stehen.
5. Die soziale Zusammensetzung der Gruppe von Nachwuchsforschern/Doktoranden sollte die Vielfalt der gesamten Gesellschaft widerspiegeln. Institutionen sollten unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen ermutigen und unterstützen, Zugang zu Doktorandenausbildung zu erlangen. Dabei sollte mittels aktiver Gleichstellungspolitik Geschlechtergleichstellung erreicht werden. Bewerber 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 Lehraufgaben

6. Nachwuchsforscher/Doktoranden sollten faire und attraktive Beschäftigungsbedingungen genießen, einschließlich im Bezug auf die Vergütung. Sie sollten Anspruch auf angemessene, akzeptable und gleiche Sozialschutzbedingungen entsprechend den bestehenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder einzelstaatlichen oder sektoralen Tarifverträgen haben. Nachwuchsforscher/Doktoranden sollten Zugang zu angemessenen finanziellen

Mitteln haben, um sämtliche Grundbedürfnisse zu decken und die Teilnahme an Doktorandentätigkeiten und die Durchführung von Forschungstätigkeit finanzieren zu können. Für Hochschulgebühren oder Gebühren für Forschungseinrichtungen sollten sie nicht selbst aufkommen müssen.

7. Alle Nachwuchsforscher/Doktoranden sollten die Sicherheit von Sozialschutz haben, einschließlich Renten, Mutterschutz und Elternzeit, Krankengeld, Gesundheitsgrundversorgung und Zugang zu weiteren Sozialleistungen. Im Falle einer Einstellung sollten sie einen Arbeitsvertrag erhalten, in dem die Arbeitszeiten, Höhe und Zahlungsmodalität der Vergütung, Gesundheitsvorsorge, Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit geregelt sind. Sie müssen das Recht haben, Mitglied einer von ihrem Arbeitgeber anerkannten und respektierten Gewerkschaft zu sein.
8. Es sollten ausreichende finanzielle Mittel für sämtliche Forschungsvoraussetzungen und für gemeinsame Abschlüsse, Erasmus-Programme, Mobilitätszuschüsse sowie auch die Finanzierung von Publikationen zur Verfügung stehen.
9. In einer Reihe von europäischen Ländern gehen Nachwuchsforscher/Doktoranden auch Lehrtätigkeiten nach, was entweder eine vertragliche Voraussetzung im Rahmen eines geförderten Doktoranden-Programms, eine Anstellung oder ein weiteres Mittel zum Erhalt zusätzlicher Vergütung und zum Sammeln von Zusatzerfahrung sein kann. Auf jeden Fall sollten sie fair behandelt werden und angemessene Ausbildung, professionelle Unterstützung und eine angemessene Vergütung sowie auch Anerkennung für diese Lehrtätigkeit erhalten.
10. Nachwuchsforscher/Doktoranden, die unterrichten möchten, sollten Gelegenheit dazu erhalten. Es sollte ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen Forschung und Lehrtätigkeit herrschen und die Lehrtätigkeit sollte keinen Vorrang vor Forschung und erfolgreicher Fertigstellung der Doktorarbeit haben. Wenn Lehrtätigkeiten eine Vertragsbestimmung eines geförderten Doktoranden-Programms sind, sollte die Anzahl der Stunden von Präsenzlehrtätigkeit beschränkt sein. Das EGBW ist der Ansicht, dass für Nachwuchsforscher/Doktoranden angemessene Workload-Schutzsysteme und -mechanismen gelten sollten, um eine gute Work-Life-Balance zu gewährleisten.

C. **Bildungsziele**

11. Von Nachwuchsforschern/Doktoranden wird erwartet, dass sie in ihren jeweiligen Fachrichtungen das höchste Niveau an Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen erreichen. Dies erfordert Beratung, Unterstützung und Anleitung während der partizipatorischen Ausbildung. Folglich sollten ihnen alle formellen und informellen Ausbildungsmodalitäten, darunter auch Vorlesungen, Seminare, Kolloquien, Sommerkurse, Gruppendiskussionen, Feldtätigkeiten usw., zur Verfügung stehen.
12. Dauer und Inhalt des Doktorandenprogramms sollten ausgehend von seinem/ihrem Forschungsprojekt auf jeden Nachwuchsforscher/Doktoranden zugeschnitten werden.

Die empfohlene Mindestdauer der Erstausbildung sollte mit dem Forschungs- und Unterrichtspensum vereinbar sein. Im Allgemeinen sollten entsprechend den Salzburger Prinzipien³ drei bis vier Jahre für Vollzeit-Forschung vorgesehen sein.

13. Hochschulbildungs- und Forschungseinrichtungen sollten klar geregelte Verfahren für die Beaufsichtigung und Beurteilung von Nachwuchsforschern/Doktoranden in Forschung, Lehrtätigkeiten, Ausbildungsangeboten und beruflichen Projekten durch ein Betreuungsteam haben. Die Überprüfung und Überarbeitung des Arbeitsplans, der Ausbildung und Zeitplanung jedes Nachwuchsforschers/Doktoranden durch das Betreuungsteam sollten regelmäßig durchgeführt werden.

D. Berufsaussichten und Beschäftigungsfähigkeit

14. Arbeitgeber in allen öffentlichen und privaten Sektoren sollten das achte Qualifikationsniveau, wie im EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen) beschrieben, anerkennen. Alle Promovierten sind in der Lage, Kenntnisse und Fähigkeiten in den forschungsbezogenen fachlichen Aspekten ihrer Doktorandengebiete geltend zu machen. Es sollte jedoch auch anerkannt werden, dass diese 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., erlangt haben. Das EGBW betont die Aussage der Salzburger Prinzipien, dass die Kernkomponente der Doktorandenausbildung die Erweiterung von Kenntnissen durch innovative eigene Forschung ist.

E. Teilnahmerechte

15. Nachwuchsforscher/Doktoranden sollten in Übereinstimmung mit der *Empfehlung der UNESCO über die Stellung der Hochschullehrer/innen von 1997* den gleichen Schutz der akademischen Freiheit und der Rechte geistigen Eigentums genießen wie andere akademische Kollegen.
16. Nachwuchsforscher/Doktoranden sollten in Forschung, Forschungsprojekten und Unterrichtsgruppen immer wie Partner, wissenschaftliche Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiter behandelt werden. Sie sollten ungeachtet ihres Finanzierungsstatus (Vollzeit-, Teilzeitanstellung, Stipendien usw.) als Mitglieder ihrer Forschungseinrichtungen mit denselben Rechten wie andere Forscher mit längerer Berufserfahrung anerkannt werden.
17. Nachwuchsforscher/Doktoranden sollten die gleichen Rechte auf Mitbestimmung und

³ 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 Nachwuchsforscher Fachpersonal sind.

Teilnahme haben wie erfahrenere akademische Kollegen. Dort wo es Graduiertenschulen gibt, müssen die Nachwuchsforscher/Doktoranden das Recht haben, Vertreter zu wählen, die von Rektoren, Dekanen und Verwaltungsorganen anerkannt und unterstützt werden sollen.

18. Nachwuchsforscher/Doktoranden haben das gleiche Recht, sich Gewerkschaften anzuschließen und von Gewerkschaften vertreten zu werden wie alle anderen Arbeitnehmer.

Zusätzliche Empfehlungen an EGBW-Mitgliedsorganisationen

Mitgliedsorganisationen sollten:

1. Lobby für hochwertige Promotionsstudien und -arbeit in Europa machen.
2. sich für den Status der Nachwuchsforscher/Doktoranden als Arbeitnehmer mit sämtlichen sozialen und beruflichen Rechten anderer Arbeitnehmer einsetzen und ihn unterstützen.
3. Lobby für faire und transparente Anwerbungsverfahren für Nachwuchsforscher/Doktoranden machen.
4. Nachwuchsforscher/Doktoranden gewerkschaftlich organisieren, damit sie sich Lehrgewerkschaften anschließen und wie alle anderen Arbeitnehmer von Gewerkschaften vertreten werden.
5. Kampagnen für faire Arbeitsbedingungen, angemessene und faire Vergütung, ein angemessenes und ausgeglichenes Arbeitspensum für Forschung und Lehrtätigkeit und eine im Allgemeinen gleichgestellte Behandlung von Nachwuchsforschern/Doktoranden durch den Arbeitgeber, den Staat und alle sonstigen Einrichtungen durchführen.
6. fordern, dass die Anzahl von fair vergüteten Nachwuchsforschern/Doktoranden, insbesondere auf den Gebieten der Sozial- und Humanwissenschaften, erhöht werden sollte.