

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



# Die Promotionsbegleitung – Ein alternatives Konzept zur Promotionsbetreuung

Positionspapier der Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden der GEW<sup>1</sup>

## Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)  
Hauptvorstand  
Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (v. i. S. d. P.)  
Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt am Main  
Tel.: (069) 78973-0, Fax: (069) 78973-103  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)  
[www.gew.de](http://www.gew.de)

Redaktion: GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden, Julia Rüthemann  
Layout: Andrea Vath

Das Positionspapier kann kostenlos im Internet heruntergeladen werden:  
[www.gew.de/ausschuesse-arbeitsgruppen/weitere-gruppen/projektgruppe-dokorandinnen/](http://www.gew.de/ausschuesse-arbeitsgruppen/weitere-gruppen/projektgruppe-dokorandinnen/)

  
**Juli 2016**

---

1 Beschluss des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW vom 28.02.2016. Das Positionspapier wurde unter der Federführung von Anja Hirsch und Daniele Resta durch die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden erarbeitet.

## Situation und Handlungsbedarf

*Die Promotionsbedingungen in Deutschland sind von der Zweierbeziehung zwischen Doktorand\_in und „Betreuungs“person geprägt und dadurch von einer starken Abhängigkeit der Doktoranden\_innen von einer einzigen Person, die zudem neben der fachlichen Beratungsfunktion auch die Begutachtung übernimmt und oftmals auch noch als Vorgesetzte\_r fungiert. Über die Rechte und Verpflichtungen von Promovierenden und „Betreuenden“ sowie über die Rolle weiterer beteiligter Akteure, wie Graduiertenzentren und Fakultäten, herrscht Intransparenz. Das trägt in vielen Fällen zu einer Überforderung aller Beteiligten bei. „Betreuungs“personen widmen sich sehr oft dieser Aufgabe mit großen Engagement, sind aber einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt und oft für die Begleitung von Promovierenden nicht spezifisch vorbereitet – eine Situation, die nicht selten auf Kosten einer zuverlässigen und qualifizierten Promotionsbegleitung geht. Dieser asymmetrischen Beziehung, in der das Wort „Betreuung“ schon irreführend Abhängigkeit und Unselbstständigkeit der „Betreuten“ suggeriert, setzen wir Promovierende in der GEW die positive Vision einer deutlich transparenteren und kollegialeren „Promotionsbegleitung“ entgegen.*

Zu dieser Vision gehört ein reflexiver Umgang mit den strukturellen Merkmalen der Organisation Hochschule und wie diese auf die Person der/des Promovierenden zurückwirken. Denn die Promovierenden sind keine homogene Menge, sie bringen ihre individuellen (z. B. Geschlecht, Behinderung, Herkunft, Alter, Kinder) und sozialen Merkmale (Einkommen, Familienstand, Ausbildung) in den Promotionsprozess ein. Besonders die sozialen Merkmale sind in einem Promotionsprozess, der sich über mehrere Jahre erstreckt, variabel. Zu „einer guten Begleitung“ gehört aus GEW-Sicht, den unterschiedlichen Bedarf der Promovierenden stärker zu berücksichtigen, um über Veränderungsprozesse hinweg eine erfolgreiche Promotion zu ermöglichen. Dazu bedarf es eines Kulturwandels in der Institution und im Rollenverständnis der/des Begleiters\_in.<sup>2</sup> Eine gute Begleitung für alle Promovierenden gleichberechtigt sicherzustellen ist umso wichtiger, als die Art der Promotionsfinanzierung sehr unterschiedlich ist, was die Promotionsbedingungen ebenso entscheidend beeinflusst. Promovierende haben mit prekären Arbeitsbedingungen und wenig Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung zu kämpfen: Das ist eine Folge der zurückgehenden Grundfinanzierung der Hochschulen, zeitlich befristeter Hochschulverträge zwischen Bund und Ländern und der zunehmenden Drittmittelfinanzierung der Forschung, zusammen mit den damit einhergehenden kurzfristigen Arbeitsverträgen.<sup>3</sup>

Für Stipendiaten\_innen und „externe“ Promovierende stellt sich die Anbindung an Forschung und Lehre, aber auch an Unterstützungsangebote als besonders schwierig her-

2 Vgl. Wielepp, Franziska, Heterogenität. Herausforderung der Hochschulbildung im demografischen Wandel, in: Peer Pasternack (Hrsg.), Jenseits der Metropolen. Hochschulen in demografisch herausgeforderten Regionen, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2013. S. 363-387.

3 Die GEW fordert im Templiner Manifest, Personalstruktur und Berufswege in der Hochschule und im Forschungsbereich zu reformieren. Im Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ finden sich Empfehlungen, wie dies umgesetzt werden kann. Vgl. unter: [www.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex/](http://www.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex/) am 16.11.2015.

aus. Da sie nicht zu den Beschäftigten der Hochschule und damit zur Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen gehören, ist ihnen zudem der Zugang zu den Mitbestimmungsstrukturen ihrer Forschungseinrichtung oder Hochschule verwehrt. Empirische Studien haben ergeben, dass sich Promovierende, unabhängig von ihren Promotionsbedingungen, zwar einen intensiven Austausch mit ihrer „Betreuungs“person wünschen, sich aber oftmals nicht ausreichend betreut fühlen; dies trifft insbesondere auf Frauen zu.<sup>4</sup> Klare Unterschiede zwischen den „Betreuungs“kulturen in den unterschiedlichen Disziplinen lassen sich bisher nicht ausmachen. Die Unterschiede zwischen den Fächern oder Fächergruppen bedürfen intensiver Analyse und Diskussion, um die nötige Diversität der Betreuungskulturen von einer inakzeptablen Willkür bei der Betreuung trennen zu können. Der fehlende einheitliche Status von hochschulinternen und –externen Promovierenden, die fehlenden Mitbestimmungsstrukturen und die mangelhafte Sensibilität für Gleichberechtigung und Diversity bringen ungleiche Betreuungsverhältnisse mit sich. An den Hochschulen gibt es vereinzelt Einrichtungen und Angebote, die unterstützend für die Doktoranden\_innen eine intensive „Betreuung“ einfordern oder in Konfliktfällen helfen können. Mangelnde Betreuung ist bezeichnenderweise nach der Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit der häufigste Grund für einen Promotionsabbruch.<sup>5</sup>

Im Fall einer Störung des „Betreuungs“verhältnisses stellt sich die Frage, welche Institution in Konfliktfällen effektive Lösungen vorschlagen kann. Der Rekurs an die zentrale Ombudsstelle der Hochschule leitet in der Regel ein rechtliches Verfahren ein und schließt dadurch die Fortsetzung der Betreuung als wünschenswerte Lösung oftmals aus. Nur in wenigen Fällen haben Graduiertenzentren ein Konzept, um solchen Krisen entgegenzuwirken.<sup>6</sup> Der Zugang zu Unterstützungsangeboten ist nicht für alle Promovierenden garantiert. Bei hoher Unzufriedenheit gibt es deshalb oft nur die Option eines Wechsels der „Betreuungs“person und, in der Regel damit verbunden, der Hochschule bzw. der Forschungseinrichtung. Dies bringt zusätzliche Belastungen für Promovierende mit sich. Zudem ist dieser Weg Promovierenden, die als wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen tätig sind, praktisch verwehrt, wenn sie ihre Stelle nicht gefährden wollen. Die GEW sieht alle Promovierenden als wissenschaftlich Arbeitende an. Dies muss sich auch in Strukturen widerspiegeln, die gute Beschäftigungsbedingungen bieten sowie eine zuverlässige Unterstützung für die eigenständige Arbeit in allen Fragen der Promotion. Wir fordern Transparenz und gute Begleitung in jeder Phase der Promotion an Universitäten, Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen, sodass Promovierende nicht länger von einer einzigen Person abhängig sind. Darüber hinaus fordern wir Institutionen und be-

---

4 Vgl. Jaksztat, Steffen/ Preßler, Nora/ Briedis, Kolja, Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich, Hannover 2012. S. 24-26; 34-45; unter: [www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-201215.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf) am 12.02.2015; Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWin), Bielefeld 2013. S. 231–238; unter [www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283\\_web\\_verlinkt.pdf](http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf) am 12.02.2015.

5 Vgl. Institut für Hochschulforschung (HIS), HIS-HF Absolventenpanel: Ursachen und Folgen des Promotionsabbruchs; unter: [www.dzhw.eu/pdf/pub\\_vt/22/2012-05-11\\_Brandt\\_Ursachen-und-Folgen-des-Promotionsabbruchs.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_vt/22/2012-05-11_Brandt_Ursachen-und-Folgen-des-Promotionsabbruchs.pdf) am 21.05.2015.

6 Ein Beispiel hierfür ist das Konzept „Netzwerk für gute Betreuung“ der Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen; online unter: [www.uni-goettingen.de/de/was-tun-bei-konflikten-und-krisen/505276.html](http://www.uni-goettingen.de/de/was-tun-bei-konflikten-und-krisen/505276.html) am 10.02.2015.

gleitende Personen auf, sich mit ihren Aufgaben auseinanderzusetzen, um zu einer reflexiven Kultur der Promotionsbegleitung beizutragen.

## 1. Promotionsbegleitung

Der Begriff „Promotionsbetreuung“ impliziert ein Abhängigkeitsverhältnis und deutet bereits auf eine asymmetrische und hierarchisch strukturierte Beziehung hin, die nicht dem Berufsbild der bzw. des selbstständig arbeitenden Wissenschaftlers\_in entspricht. Wir plädieren daher für den Begriff „Promotionsbegleitung“. Damit sind sowohl die fachspezifische Qualifizierung und Beratung, die Integration in die wissenschaftliche Gemeinschaft als auch die nicht-fachspezifischen Unterstützungsleistungen gemeint, die durch erfahrene Wissenschaftler\_innen in Zusammenarbeit mit fachübergreifenden, offenen Graduiertenzentren zu leisten sind.

## 2. Qualitätssicherung und Abbau von Abhängigkeiten

Besonders problematisch gestaltet sich die häufige Überschneidung von fachlicher Begleitung der Promotion, Bewertung der Dissertation und Vorgesetztenrolle in einer einzigen Person. Wir schlagen daher die Aufteilung der unterschiedlichen Funktionen auf mehrere Personen vor, wie dies in anderen Ländern, wie etwa Großbritannien oder den Niederlanden, übliche und geübte Praxis ist, und wie es auch vom Wissenschaftsrat 2011 – allerdings ohne Berücksichtigung der Problematik, dass die/der Begleiter\_in auch die/der Vorgesetzte sein kann – gefordert wurde.<sup>7</sup> Eine externe Begutachtung, wie es sie in Großbritannien gibt, kann auch einen kulturellen Wandel in der Begleitungskultur und in dem Selbstverständnis der begleitenden Personen fördern, Verzerrungen in der Begutachtung vermeiden helfen wie auch das Verantwortungsgefühl der Promotionsbegleiter\_innen erhöhen, Plagiate zu verhindern.<sup>8</sup> Wie ebenfalls vom Wissenschaftsrat gefordert, soll diese strukturelle Änderung aber von einer Abschaffung der eher willkürlichen Notenskala begleitet sein, die nicht geeignet ist, die Qualität der Abschlüsse und ihre Vergleichbarkeit abzubilden, wie eine Untersuchung des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IfQ) deutlich macht.<sup>9</sup> Diese sollte durch ein einfaches Bestanden-/Nicht-bestanden-System ersetzt werden.<sup>10</sup>

7 Vgl. Wissenschaftsrat, Positionspapier: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, Halle 2011. S. 24 ff; unter: [www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf) am 11.05.2015.

8 Jüngst wurde bspw. bekannt, dass eine über 90-prozentig plagiierte Arbeit mit Summa cum laude benotet und mit einem Wissenschaftspreis ausgezeichnet wurde. Der Dokortitel wurde nach Bekanntwerden des Plagiats aberkannt. Vgl. [www.goettinger-tageblatt.de/Campus/Themen/Plagiatsfall-an-der-Uni-Goettingen/Sozialwissenschaftliche-Fakultaet-der-Uni-Goettingen-deckt-Plagiatsfall-auf](http://www.goettinger-tageblatt.de/Campus/Themen/Plagiatsfall-an-der-Uni-Goettingen/Sozialwissenschaftliche-Fakultaet-der-Uni-Goettingen-deckt-Plagiatsfall-auf) (10.08.2015).

9 Vgl. Lottemann, André, Noten verlieren an Wert, in: Forschung & Lehre, 8/2014; unter: [www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/Lottmann\\_ful\\_08-2014.pdf](http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/Lottmann_ful_08-2014.pdf) am 12.02.2015. „Die Benotungen von ‚summa cum laude‘ bis ‚rite‘ stellen die gewünschte Vergleichbarkeit der Promotionsleistungen über Universitäts- und Fächergrenzen nur noch sehr bedingt her und sind daher als Teil der Qualitätssicherung von Dokortiteln kaum geeignet.“ Ebd., S. 609.

10 Diese Forderung entspricht auch der GEW-Forderung, die Promotion als erste Phase der wissenschaftlichen Berufsausübung anzuerkennen.

Eine deutliche Trennung der verschiedenen Rollen im Promotionsprozess bietet im Übrigen auch die Chance, unabhängig von der Prüfungsberechtigung auch Postdocs als erfahrene Wissenschaftler\_innen mit begleitender Funktion einzubeziehen – eine Möglichkeit, die in den Richtlinien für die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der DFG schon vorgesehen ist.<sup>11</sup> Die Promotionsbegleitung sollte von den Begleitungspersonen als kollegiale Unterstützung verstanden werden. Doktoranden\_innen haben das Recht auf eine fachliche Begleitung, auf mindestens halbjährlich stattfindende Beratungsgespräche und auf die Einbeziehung in Forschungskontexte. Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit erhält die Begleitung dadurch, dass der in der Promotionsvereinbarung abgesprochene Terminrhythmus eingehalten wird (vgl. Punkt 3). In den vereinbarten und beidseitig zu gestaltenden Gesprächen sollten Promovierende Feedback zu ihrem Arbeitsprozess und zu ihren Zwischenergebnissen erhalten. Begleitungspersonen sollten zudem über aktuelle Tagungen und Publikationen informieren und die Promovierenden im wissenschaftlichen Austausch und in der Vernetzung unterstützen. Ein fächerübergreifendes Graduiertenzentrum soll die nicht-fachspezifische Unterstützung und Qualifizierung maßgeblich unterstützen (vgl. Punkt 4). Dies trägt auch dazu bei, die Begleitungsperson von einigen Anforderungen zu entlasten.<sup>12</sup>

Forschungspolitisch sollte auf die Qualität der Promotionsbegleitung Wert gelegt werden und nicht wie bisher auf die Quantität. So dürfen beispielsweise hohe Doktoranden\_innen-Zahlen allein keine Vorteile bei der Mittelverteilung mit sich bringen, da hohe Promovierendenzahlen nicht unbedingt mit Qualität der Betreuung einhergehen. Auch sollen Drittmittel-Boni abgeschafft werden, die Lehrstühle/Hochschulen für Promotionsstipendiaten\_innen erhalten. Es sollen Wege gefunden werden, die Begleitung von Promotionen und die Sicherung ihrer Qualität zu honorieren.

Promovierenden auf drittmittelfinanzierten Stellen, in deren Arbeitsvertrag keine Zeit zur Promotion gegeben ist, soll es freistehen, sich für die Doktorarbeit eine/n Begleiter\_in außerhalb der Forschungseinrichtung, bei der sie derzeit arbeiten, zu suchen. Generell jedoch sollte es keine Arbeitsverträge für volle oder halbe Stellen an Hochschulen für Promovierende (WiMi-Verträge) geben, die keine angemessene Zeit für die Promotion vorsehen.

### 3. Gestaltung durch Promotionsvereinbarung

Promotionsvereinbarungen – zuweilen auch Betreuungsvereinbarungen genannt – werden von allen Wissenschaftsorganisationen verlangt und wurden mittlerweile in einigen Landeshochschulgesetzen verankert, wie es in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württem-

---

11 Vgl. DFG, Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Weinheim 2013; S. 18 f.; unter: [www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/reden\\_stellungnahmen/download/empfehlung\\_wiss\\_praxis\\_1310.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf) am 12.02.2015.

12 Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Drs. 4009-14, Dresden 2014, S. 82 f.: „Die Betreuungsrelationen (Verhältnis von hauptberuflichen Professorinnen und Professoren zu Studierenden, aber auch zu Personen in den Qualifizierungsphasen R1 und R2) werden verbessert, der Betreuungs- und Prüfungsaufwand pro Professorin bzw. Professor wird internationalen Standards angenähert. Thesis Committees sind leichter flächendeckend einzurichten, Gremienaufgaben in der akademischen Selbstverwaltung insgesamt können auf mehr Personen verteilt werden.“

berg und Brandenburg der Fall ist. Die GEW will Promotionsvereinbarungen nicht als einseitige Verpflichtungen der Promovierenden sehen, sondern als Abbildung eines individuellen Promotionsprozesses, dessen Strukturierung von allen Beteiligten ausgehandelt wird und eigenverantwortlich fortgeschrieben wird.<sup>13</sup> Sie sollen für Klarheit in der Erwartung aller Beteiligten und zur expliziten Aufnahme der gemeinsamen Verantwortung für den Promotionserfolg sorgen. Sofern Promotionsvereinbarungen gesetzlich vorgeschrieben sind, sind Muster-Promotionsvereinbarungen sowie hochschulweite Regelungen zu deren Anwendung von den Hochschulen per Satzung (beispielweise in den Promotionsordnungen) zu regeln. Dieser Grundsatz ist in den Hochschulgesetzen zu verankern. Dies bedeutet, dass sie innerhalb der akademischen Selbstverwaltung, also unter aktiver Beteiligung der Promovierenden erarbeitet werden müssen.

Die Promotionsvereinbarung ist zwischen allen Akteur\_innen der Promotion abzuschließen:

- dem/der Doktorand\_in,
- der/den Begleitperson/en,
- der Hochschule (Fakultät, Institut oder Dekanat) und
- dem Graduiertenzentrum, sofern eines vorhanden ist.

Kerninhalte sind Thema der Arbeit und der zeitliche Orientierungsrahmen für die Qualifikationsgespräche mit den begleitenden Personen.<sup>14</sup> In ihr sollen zudem gegenseitige Erwartungen und Verpflichtungen formuliert und somit transparent gemacht werden. Es sollen klare, individuell gestaltete Regeln und ein Terminrhythmus für ein intensives und regelmäßiges Feedback festgelegt werden, damit die fachliche Beratung sichergestellt wird. Außerdem sollte die Zusicherung aufgenommen werden, dass die Begleitperson den/die Doktorand\_in dabei unterstützt, an promotionsrelevanten Qualifizierungsangeboten teilzunehmen und Zugang zur wissenschaftlichen Gemeinschaft durch Tagungen und Kolloquien zu erlangen. In der Promotionsvereinbarung soll zudem ein für alle Beteiligten verbindliches Verfahren für den Konfliktfall geregelt sein.<sup>15</sup> So ist mindestens

---

13 Die Projektgruppe DoktorandInnen hat bereits 2004 gemeinsam mit der Promovierenden-Initiative der Promovierenden der Begabtenförderwerke für Grundsätze für den Abschluss von Promotionsvereinbarungen plädiert und eine Mustervereinbarung verfasst, die in einigen Einrichtungen übernommen wurde: vgl. online unter: [www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=43363&token=2dc593b7d8d2508a3b5594d6ac9eea3d3cb93ab1&sdownload=&n=Muster\\_Promotionsvereinbarung.pdf](http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=43363&token=2dc593b7d8d2508a3b5594d6ac9eea3d3cb93ab1&sdownload=&n=Muster_Promotionsvereinbarung.pdf). Promotionsvereinbarungen forderten auch 2009 Thesis – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte, gefolgt 2011 vom Wissenschaftsrat und 2012 vom Präsidium der Hochschulrektorenkonferenz in seiner Empfehlung „Zur Qualitätssicherung im Promotionsverfahren“ vom 23.04.2012, Vgl. Thesis: Best-Practice-Papier zwischen Thesis – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e. V. und dem Deutschen Hochschulverband, Bonn 2009. S. 3; unter: **Fehler! Hyperlink-Referenz ungültig.** am 12.02.2015; Wissenschaftsrat, Positionspapier: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion – Positionspapier des Wissenschaftsrats, Halle 2011. S. 18 f.; unter: [www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf) am 12.02.2015; Hochschulrektorenkonferenz, Zur Qualitätssicherung im Promotionsverfahren: unter: [www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/zur-qualitaetssicherung-in-promotionsverfahren/](http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/zur-qualitaetssicherung-in-promotionsverfahren/) am 12.02.2015.

14 Der Wissenschaftsrat schlägt ein „Promotionskomitee“ vor. Vgl. Wissenschaftsrat, Positionspapier: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, Halle 2011. S. 18; unter: [www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf) am 11.05.2015.

15 Diese Position wird auch von Löwisch und Württemberg geteilt, die sich sonst kritisch zu der Einführung einer Betreuungsvereinbarung als verpflichtendem Vertrag zwischen Promovierendem\_r und Betreuendem\_r nach dem LHG Baden-Württemberg (Drittes Hochschulrechtsänderungsgesetz vom 1. April 2014, GBl S 99) geäußert haben: „Was im Konfliktfall durchgesetzt werden muss, ist die Einhaltung der Dienst-



eine konkrete Stelle oder Person aufzuführen, an die sich der/die Doktorand\_in oder die Begleitungsperson wenden können.<sup>16</sup> Die Einhaltung der Vereinbarung soll durch eine dritte Stelle an der Hochschule oder Forschungseinrichtung sichergestellt werden. Dafür kommen in erster Linie Graduiertenzentren – als von Lehrstühlen und Instituten unabhängige Einrichtungen – infrage.

Mit der Zusage einer Begleitung verpflichten sich die begleitenden Personen und Institutionen, die Promovierenden im Forschungsprozess aktiv zu unterstützen, zum Beispiel bei der Einwerbung von Mitteln für Forschungsaufenthalte und/oder bei der Verfügbarkeit von Laboren und Forschungsinstrumenten. Die Vereinbarung darf nicht dazu missbraucht werden, einseitig Pflichten und Fristen für die Promovierenden festzulegen, wodurch die nötigen Freiräume für eine eigenständige Arbeit eingeschränkt und Abhängigkeitsverhältnisse befördert werden, statt Unterstützung anzubieten. Es muss sichergestellt werden, dass keine unzulässigen Regelungen aufgenommen werden dürfen, etwa eine Exmatrikulationsmöglichkeit der Promovierenden oder sachlich und quantitativ unangemessene Anforderungen an die Parteien der Vereinbarung, sowie Regelungen, die ggf. bestehenden Arbeitsverträgen widersprechen oder über diese hinausgehen. Die Promotionsvereinbarung sollte außerdem die mehrjährige Dauer einer Promotion berücksichtigen, die Veränderungen bei den persönlichen Voraussetzungen oder Umständen mit sich bringen kann, z.B. in Bezug auf soziale Faktoren, längere Krankheit, Nachteilsausgleich bei Behinderungen, Geburt bzw. Betreuung von Kindern u. ä.

#### 4. Stärkung der Graduiertenzentren in der Promotionsbegleitung

Unsere Vorstellung von Graduiertenzentren wird im Papier „Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach“<sup>17</sup> ausgeführt. Das Positionspapier setzt sich kritisch mit bestehenden Modellen auseinander und plädiert für fachübergreifende, offene Einrichtungen, in denen die Promovierenden ein Mitbestimmungsrecht haben. Unterstützungsstrukturen durch Graduiertenzentren sollen den individuellen Prozess eines Promotionsvorhabens fördern, jedoch keine starren Vorgaben machen. Die Graduiertenzentren sollen Aufgaben in der Begleitung übernehmen und dadurch die Begleitungspersonen in den fachübergreifenden Anforderungen entlasten. Im Zusammenhang mit der Promotionsbegleitung fordert die GEW, dass Graduiertenzentren die Rolle einer unabhängigen Instanz in Konfliktsituationen und die Aufgabe der nicht-fachlichen Begleitung zufällt.

---

pflicht des Hochschullehrers zu angemessener Betreuung der von ihm angenommenen Doktoranden. Um dies zu erreichen, kann die nach § 38 Abs. 4 Satz 2 LHG zu bestellende Ombudsperson eingeschaltet werden. Führt auch das nicht zum Ziel, ist die Durchsetzung Sache der Fakultäts- und der Universitätsleitungen und letztlich des Wissenschaftsministeriums als den Dienstvorgesetzten des Hochschullehrers.“ Vgl. Löwisch, Manfred/ Würtenberger, Thomas, Betreuungsvereinbarungen im Promotionsverfahren, in: Ordnung der Wissenschaft 3/ 2014. S. 103–112; hier: S. 112; unter [vg09.met.vgwort.de/na/b59a68d389764e2c8741cc423bdc90ab?l=www.ordnungderwissenschaft.de/Print\\_2014/16\\_loewisch\\_wuertenberger\\_betreuungsvereinbarungen\\_odw\\_ordnung\\_der\\_wissenschaft\\_2014.pdf](http://vg09.met.vgwort.de/na/b59a68d389764e2c8741cc423bdc90ab?l=www.ordnungderwissenschaft.de/Print_2014/16_loewisch_wuertenberger_betreuungsvereinbarungen_odw_ordnung_der_wissenschaft_2014.pdf) am 16.11.2015.

16 Der Wissenschaftsrat schlägt ein „Promotionskomitee“ vor. Vgl. Wissenschaftsrat, Positionspapier: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, Halle 2011. S. 18; unter: [www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf) am 11.05.2015.

17 Vgl. GEW, „Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach“, online unter: [www.gew-nds.de/ausbildung-hochschule/images/stories/GEW-Bund-Position-Graduiertenzentrenkonzept%2007-2007.pdf](http://www.gew-nds.de/ausbildung-hochschule/images/stories/GEW-Bund-Position-Graduiertenzentrenkonzept%2007-2007.pdf) am 16.11.2015.



Aus diesem Grunde sollten Graduiertenzentren als zentrale Ansprechpartner für alle Promotionsinteressierten, die vor Ort sind, und für alle Promovierenden, die an der Einrichtung promovieren, unabhängig von ihrer Immatrikulation fungieren und die Aufnahme, Durchführung und den erfolgreichen Abschluss eines Promotionsvorhabens unterstützen. Zu den Aufgaben der nicht-fachlichen Begleitung durch Graduiertenzentren zählen:

- die Beratung von Promotionsinteressierten
- finanzielle Unterstützung der Exposé-Phase, wenn diese nicht gesichert ist
- Beratung in allen Fragen der Promotionsfinanzierung
- Unterstützung der beruflichen und wissenschaftlichen Anbindung und Vernetzung der Promovierenden, unter anderem durch finanzielle Zuschüsse für die Teilnahme an Konferenzen und die Durchführung von kürzeren Forschungsaufenthalten im In- und Ausland
- Unterstützung der Promovierenden in beruflichen Entscheidungsphasen und Krisenphasen durch kostenfreie Coaching-Angebote
- Vermittlungsinstanzen zwischen Promovierenden und Begleiter\_innen
- professionelle bedarfsorientierte Unterstützungsangebote für individuelle Veränderungen im *Life Cycle* einer Promotion (soziale Merkmale)
- Angebot von Informationsveranstaltungen und Workshops zu guter wissenschaftlicher Praxis
- Angebot von fachübergreifenden Weiterbildungsmöglichkeiten, um den Erwerb von Kompetenzen im wissenschaftlichen Feld zu unterstützen
- Unterstützung der internationalen Mobilität in der Promotionsphase
- Unterstützungsangebote ideeller und finanzieller Art für die letzte Phase der Promotion und der ersten Phase danach
- Initiierung und Finanzierung von Mentoren\_innen-Programmen mit Mentoren\_innen aus dem universitären und außeruniversitären Bereich
- fachübergreifende Aus- und Weiterbildung der Promotionsbegleiter\_innen
- Angebote zur Unterstützung des Transfers in Berufsfelder außerhalb der Hochschule
- kritische Praxisorientierung zum Beispiel durch die Unterstützung von Praktika außerhalb der Hochschule
- aktive Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung

Bund und Länder sollen sich verpflichten, offene Graduiertenzentren an allen Universitäten einzurichten und ihre Finanzierung und Ausstattung zu garantieren. Promovierende und Postdocs sollen in den Gremien dieser Einrichtungen als Statusgruppe paritätisch vertreten sein.

## 5. Qualifizierung der Promotionsbegleiter\_innen

An den Personenkreis, der Promotionen begleitet, richten sich bisher keine speziellen Unterstützungsangebote für diese Aufgabe: Zwar haben sich alle Begleitungspersonen einmal in der Rolle des/der Promovierenden befunden, damit geht aber nicht automatisch eine Qualifizierung einher, die es ermöglicht, selbst später Doktoranden\_innen in ihrem Promotionsprozess gut zu begleiten. Das Resultat sind sehr unterschiedliche

Begleitungsstile und eine sehr unterschiedliche Qualität in der Begleitung, was nicht zuletzt dem Mangel an Austauschmöglichkeiten und fehlenden Qualifizierungsangeboten geschuldet ist. Dieses Problem wird in der universitären Praxis langsam erkannt und erste Lösungsansätze sind beobachtbar, allerdings kann noch nicht von einer Professionalisierung der Promotionsbegleitung die Rede sein. Die Qualifizierung zur Begleitung von Qualifikationsarbeiten muss in Zukunft ein fester Bestandteil der universitären Praxis werden, so wie dies z. B. in Großbritannien bereits der Fall ist. Dort darf erst eine eigenständige Supervision übernehmen, wer dies vorher unter Anleitung eines/einer Kollegen\_in erprobt hat. Außerdem gibt es dort vielfältige, hochprofessionelle Qualifizierungsangebote sowie eigene empirische Untersuchungen und eine darauf aufbauende Fachliteratur, die in Deutschland erst im Entstehungsprozess ist. Hier bestünde die Chance, die Begleitung von Promovierenden als festen modularen Bestandteilen die hochschuldidaktische Weiterbildung zu integrieren.

Wir fordern die Politik, die Hochschulleitungen, Graduiertenzentren und alle Statusgruppen dazu auf, unsere Vorschläge für die Gestaltung der Promotionsbegleitung aufzunehmen und in die Praxis umzusetzen.

## **Bildungsgewerkschaft GEW – stark in Hochschule und Forschung**

**// Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie organisiert Beschäftigte in allen Bildungsbereichen von der Kita bis zur Weiterbildung – auch in Hochschule und Forschung. //**

Zu unseren Mitgliedern gehören Doktorandinnen und Doktoranden, Postdocs, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte in Wissenschaftsmanagement und Serviceeinrichtungen. Auch Studierende können der GEW beitreten.

Die GEW setzt sich auf politischer Ebene und in Tarifverhandlungen für die Interessen der Beschäftigten in Hochschule und Forschung und für Reformen ein. Die GEW hilft ihren Mitgliedern, ihre Rechte zu kennen und durchsetzen – mit persönlicher Beratung und gewerkschaftlichem Rechtsschutz.

**Wir sind überzeugt, dass auch in der Wissenschaft nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen führt. Treten Sie daher der Bildungsgewerkschaft GEW bei!**

Als GEW-Mitglied

- erhalten Sie jeden Monat die Zeitschrift „Erziehung und Wissenschaft“ sowie die Zeitung Ihres GEW-Landesverbands,
- können Sie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen,
- sind Sie kostenlos berufshaftpflichtversichert,
- gelten für Sie unmittelbar die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge,
- können Sie Seminarangebote nutzen und Materialien zu zahlreichen Themen aus Bildung und Wissenschaft erhalten,
- können Sie sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen gewerkschafts- und bildungspolitisch engagieren.

**Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: [www.gew.de](http://www.gew.de) zum Bereich Hochschule und Forschung unter: [www.wissenschaft.gew.de](http://www.wissenschaft.gew.de) Dort kann auch kostenlos der GEW-Newsletter Hochschule und Forschung abonniert werden.**



[www.wissenschaft.gew.de](http://www.wissenschaft.gew.de)