

Überarbeitung der UniWiND-Empfehlungen zur Promotion „Junge Forscherinnen und Forscher“ (2011)

Ein Workshop der UniWiND-Task Force
„Empfehlungen zur Promotion“

Task Force UniWiND-Empfehlungen zur Promotion

- **Aufgabe:** Überarbeitung der UniWiND-Empfehlungen zur Promotion 2011
- **Ziel:** ein ambitioniertes Positionspapier aus der Sichtweise von Graduierteneinrichtungen
→ „**Vision 2035**“
- **Prozess:** partizipativ

Dr. Mark Bajohrs, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Dr. Ines Braune, Philipps-Universität Marburg

Dr. Kornelia Ehrlich, Universität Leipzig

Dr. Gunda Huskobla, Friedrich-Schiller-Universität Jena

Dr. Ursula Kessen, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Dr. Matthias Köhler, Goethe-Universität Frankfurt

Dr. Thomas Michael, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Prof. Dr. Liane Schirra-Weirich, Promotionskolleg Nordrhein-Westfalen

Dr. Stephan Schröder-Köhne, Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Dr. Anja Soltau, Leuphana Universität Lüneburg

Dr. Barbara Witter, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Franziska Höring, UniWiND-Geschäftsstelle

Prof. Dr. Michael Bölker, UniWiND-Vorstand

Kontroversen: 3 ausgewählte „dicke Bretter“

- Muss **Betreuung und Bewertung** einer Dissertation getrennt werden?
- Darf eine Promotion nur mit vorliegender **Finanzierung** begonnen werden?
- **Strukturierte Promotion**: Notwendigkeit für bessere Forschung und Karriereentwicklung?

Gesucht: Klare UniWiND-Positionen!

Empfehlungen 2011 (1)

1. Forschung als Kernaufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses:

- „early stage researchers“ (Salzburg II Recommendations)
- **Maßvolle Strukturierung der Promotionsphase (keine Überregulierung, aber mehr Struktur bei Auswahl, Zulassung, Betreuung, Begutachtung und überfachlicher Qualifizierung)**
- keine Einführung von ECTS für Forschungsleistung, aber Zusammenstellung von **optionalen curricularen Anteilen in Zertifikaten**
- Fast-Track-Promotion nur für die Allerbesten eines Bachelorjahrgangs (ca. 5%)

2. Promotionsrecht:

- liegt in deutschen Universitäten bei den Fakultäten und sollte so erhalten bleiben
- Vermeidung von Parallelstrukturen zwischen Fakultäten und Graduiertenschulen

3. Doktorandenstatus, Registrierung und Vertretung der Doktorand:innen:

- Forderung einer universitätsinternen gesicherten Datenerhebung aller Doktorand:innen
- Bildung einer Vertretung der Doktorand:innen mit beratender Funktion in Gremien und perspektivisch mit Stimmrecht bei promotionsrelevanten Themen

4. Auswahl und Annahme, Entwicklungsplan:

- Transparentes Verfahren nach dem Prinzip der Bestenauswahl
- Zu Beginn sollte eine **Promotionsvereinbarung** abgeschlossen und ein **Entwicklungsplan** aufgestellt werden, der kontinuierlich fortgeschrieben wird und zunehmend den beruflichen Einstieg mit umfasst

Empfehlungen 2011 (2)

5. Betreuung und Begutachtung:

- Genügend Zeit für die Betreuung durch angemessene Anzahl der zur Betreuung angenommenen Doktorand:innen
- Einbindung von zusätzlichen Mentor:innen mit beratender Funktion, Doppelbetreuung und **ggf. Thesis-Committees**
- **Trennung von Betreuung und Begutachtung im deutschen Kontext „wenig erprobt“ und Entscheidung der Fakultät**
- Empfehlung der Einrichtung eines hochschulweit geregelten Verfahrensablaufes zur Konfliktregelung angesichts des Zusammenfalls von Betreuung und Begutachtung
- **Dauer der Promotion: i. d. R. 3 Jahre (über 4 Jahre ist „abzulehnen“), Promotionsstipendien 2+1 Jahre, Teilzeitpromotionen für Familienfreundlichkeit**
- Lehrdeputat: Möglichkeit einer Anrechenbarkeit von 2 SWS des regulären Lehrdeputats für die Qualifizierung von Doktorand:innen wünschenswert

6. Zentrale Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs:

- Unterschiedliche Profile und Anbindung (Koordinierungsaufgaben, **Einhaltung von Qualitätsstandards**, Ideen zur Optimierung der Promotions- und frühen Postdocphase, Sichtbarkeit für die Gruppe der Doktorand:innen)
- Angebot eines **modernen überfachlichen Qualifizierungsprogramms** (transferable skills), das den Anforderungen des vielfältigen Arbeitsmarktes gerecht wird

Empfehlungen 2011 (3)

7. Wissenschaftliche Karriereentwicklung:

- wissenschaftliche Karriereentwicklung auf allen Karrierestufen als zentraler Bestandteil der universitären Forschungsstrategie
- **Promotionsstellen und -stipendien: Empfehlung zum Ausbau des Anteils von Promotionen auf sozialversicherungspflichtigen Stellen, Stipendien müssen finanziell angemessen ausgestattet sein (mind. Umfang des Nettogehaltes einer 0,5 E13-Stelle), Stipendienzeiten während der Promotions- und Postdocphase sollten als vergleichbare Berufserfahrung angerechnet werden**
- Stärkung von Internationalität (internationale Kooperationen und Promotionsprogramme, Förderung internationaler Mobilität, einheitliche und gleichzeitig flexible Regeln für Verfahren binationaler Promotionen, attraktive und konkurrenzfähige Rahmenbedingungen für internationale Promovierende in Deutschland)

8. Qualitätssicherung:

- Datenerhebung, Evaluation und Benchmarking
- Formulierung von Mindeststandards für die sog. Individualpromotion durch Doktorandenkollegs und Graduiertenschulen

9. Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender-Sensitivity

- Keine Benachteiligung bei Auswahl, Annahme, Betreuung und Begutachtung aufgrund von Geschlecht, kultureller Herkunft, sexueller und religiöser Orientierung
- Familienfreundliche Universität: Kinderbetreuung mit wissenschaftsadäquaten Betreuungszeiten, Möglichkeit zur Teilzeitpromotion
- Maßnahmen zum Umgang mit dem „geschlechterspezifischen Karriereknick“ bei Hochschullaufbahnen (Mentoringprogramme, Gender-Sensitivity, strukturierte Promotion für mehr Transparenz und Verlässlichkeit bei Auswahl und Betreuung)

Muss Betreuung und Bewertung einer Dissertation getrennt werden?

Status Quo in Deutschland:

Die Betreuerin bzw. der Betreuer kann auch als Gutachter:in bestellt werden.
→ „Kann“, kein „Muss“!

Wissenschaftsrat (2011):
Forderung nach **personeller Trennung** von Betreuung und Begutachtung, um **Interessenskonflikte** zu vermeiden und dem **internationalen Standard** zu entsprechen.



Besondere **Eignung** der erstbetreuenden Person, die **Entwicklung** von Doktorand:innen und ihrer Beiträge zu einem ggf. arbeitsteiligen Forschungsprozess zu beurteilen und bei der Begutachtung zu berücksichtigen

Einschränkung der **Unabhängigkeit** und **Objektivität** der Begutachtung, Verstärkung der **Abhängigkeit** der Promovierenden von einer Betreuungsperson

Quellen:

Wissenschaftsrat (2011): „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion“, S.24f.

Wissenschaftsrat (2023): „Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem“, S.39f.

Was ist „internationaler Standard“?

Land	Begutachtungsverfahren	Trennung
UK	2 examiners ≠ supervisor (1x intern, 1x extern bzw. bei „staff candidates“ 2x extern)	ja
Spanien	Betreuende dürfen nicht Mitglied des pro Verfahren individuell zusammengestellten doctoral committee sein	ja
Finnland	Evaluation committee (i.d.R. extern, 2 Pre-examiner + 1 Opponent); Betreuende sind verantwortlich, dass die Arbeit qualitativ gut genug ist, um sie zur Pre-examination einzureichen	ja
Dänemark	Assessment committee (i.d.R. 2x extern, 1x intern ≠ Betreuende und Co-Autor:innen); Betreuer:innen werden als Berater ohne Stimme hinzugezogen	ja
Frankreich	Thesis Jury mit 4-8 Personen, davon mind. 50% extern; „thesis director“ (=Betreuer:in) ist Teil der Jury, darf aber nicht über die Annahme der Arbeit mitentscheiden	eher ja
USA	Keine einheitliche Regelung, da das Hochschulsystem dezentralisiert ist (i.d.R. können Betreuende auch als Gutachter:innen tätig sein)	eher nein
Portugal	Examination Board mit 6-9 Mitgliedern, darunter können bis zu zwei Betreuende sein	nein
Italien	Committee for the thesis defense mit mind. 3 Mitgliedern; Betreuende können beteiligt werden, aber es ist keine Pflicht	nein
Rumänien	Jury mit mind. 5 Mitgliedern, darunter die Betreuenden, die auch ein Gutachten anfertigen	nein

Darf eine Promotion nur mit vorliegender Finanzierung begonnen werden? // Daten

Aus der NACAPS-Erhebung mit Daten aus Befragung 2019/21:

- Ca. 60 % finanzieren ihre Promotion über eine **Beschäftigung an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen**.
- Ca. 18 % sind über eine **Beschäftigung außerhalb** HS/Forschungseinrichtung finanziert.
- Ca. 15 % sind über ein **Promotionsstipendium** finanziert.
- **Weitere** (Vermögen, Freiberuflichkeit, staatliche Unterstützung): < 10 %.

Europäischer Kontext (z.B. CDE-Survey mit Daten aus 2017/18 // CDE-Paper 2023):

- „National public resources“ (Drittmittel) dominieren deutlich als **Finanzierungsquelle**
- Zweitwichtigste Quelle: Beschäftigungsverhältnisse und Stipendien an / von Universitäten
- „In many cases the level of financial support is inadequate, causing candidates to seek external employment (...)“ (CDE 2023: 13).

Darf eine Promotion nur mit vorliegender Finanzierung begonnen werden? // Impulse

1) **Deutscher Kontext:** Auszug Empfehlungen **WR 2023:**

- Flexibler Mitteleinsatz zur **Finanzierung von Abschluss- und Zwischenphasen** (ca. 50 % müssen Finanzierungslücken überbrücken)
- **Stipendien:** Laufzeit = Dauer der fachspezifischen Promotionszeit
- **WiMi-Beschäftigung:** Mind. 65 % Stellenumfang; Laufzeit: 3 + 1

2) **Europäischer Kontext:** Auszug Empfehlungen **CDE 2023:**

- Dauer der Finanzierung an „realistische“ Dauer der Promotionszeit anpassen
- Angemessen hohe Vergütung, aber: Keine Reduktion der Anzahl der „doctoral positions“ (anl. der hohen Relevanz für den Arbeitsmarkt)

Quellen:

CDE (2019): „Doctoral Education in Europe Today: Approaches and Institutional Structures“, S. 20.

CDE (2023): „Building the Foundations of Research. A Vision for the Future of Doctoral Education in Europe“, S. 13.

Wissenschaftsrat (2023): „Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem“, S. 48 ff.

Kurzer Blick auf: Schweden

Schweden ändert Beschäftigungsstatus von Doktoranden an Universitäten

26.04.2017 | **Berichterstattung weltweit**

Die Schwedische Regierung hat das Universitätsgesetz geändert, sodass – bis auf wenige Ausnahmen von Stipendiaten – Doktoranden nun Angestellte der Universitäten werden an denen Sie promovieren.

Damit soll die Praxis überwunden werden, die Arbeit von Promovierenden mit Zuschüssen (grants) zu vergüten, die ausschließlich die Kosten für Forschung abdecken. Durch den geänderten Status erhalten die Promovierenden ein Gehalt und haben weitreichende arbeitsrechtliche Vorteile; etwa im Fall von Krankheit, bei Familiengründung oder Rentenansprüchen. Zudem sind damit größere Sicherheiten für internationale Promovendinnen und Promovenden verbunden, die zwischen 40 und 50 Prozent der insgesamt 19,000 Doktorandinnen und Doktoranden in Schweden ausmachen.

Die Schwedische Vereinigung der Hochschullehrenden SULF begrüßte die Entscheidung der Regierung, auch wenn damit nur der bereits gängige Beschäftigungsstatus der Promovierenden rechtlich verankert würde. Zudem wiesen Vertreter von SULF in Bezug auf internationale Doktorandinnen und Doktoranden auf offene Fragen in Bezug auf Aufenthaltstitel und Meldepflicht hin, die es noch zu klären gelte. SULF steht dazu in Gesprächen mit den zuständigen Behörden.

Zum Nachlesen

- University World News (21.04.2017): [Employment status given to nearly all PhD candidates](#)

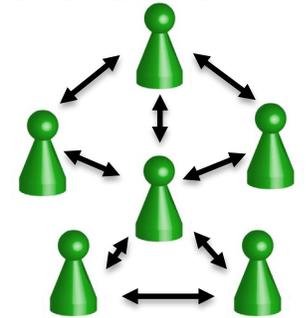
- In 2017 hatte Schweden ca. 21.600 Promovierende, das sind ca. 10% der Gesamtzahl der Promovierenden in Deutschland in 2017.
- In 2017 hatte Schweden ca. 430.000 Studierende, das sind ca. 15% der Gesamtzahl der Studierenden in Deutschland in 2017.

(Quelle: DAAD
Bildungssystemanalyse
2017 // Schweden)

Strukturierte Promotion: Notwendigkeit für bessere Forschung und Karriereentwicklung?



[40-63% nach Fächergruppe](#)



Warnung: Farbgebung und Text ist suggestiv

- „Freiheit“ (oder Allein gelassen)
- (zu) wenig Geld von der Uni (oder für Dienstleist.)
- nur eine (ferne) Ansprechperson
- völlige Abhängigkeit von einer Person
- Thema auf deren Expertise beschränkt
- unbestimmte Dauer
- Einbindung in akademisches Leben, Uni/global?
- kaum/keine Karriereentwicklung
- keine „kritische Masse“
- „Stark in der Gruppe“ (oder Gruppenzwang?)
- bezahlt für Promotionsprojekt
- Komitee + Graduate School als Beteiligte
- pers. und institutionelles Sicherungsnetz
- oft und gerne interdisziplinär
- (zu starke) zeitliche Leitplanken
- Akademische Vernetzung Uni/global „by design“
- (zu) viele „skills“ und „mentoring“ Angebote
- **Promotionsprogramme** (europäischer Standard)

Was sind die Argumente der Uni-Leitungen, der Fakultäten, der Professorenschaft?

Aktuelle UniWiND-Haltung: „sowohl als auch“ und „wäre schön wenn“

- Unbeschadet der zunehmenden Bedeutung strukturierter Promotionsprogramme spricht sich UniWiND dafür aus, die Pluralität **der Promotionslandschaft** hierzulande zu erhalten.
- Eine Überregulierung der Promotionsphase wird als nicht zielführend betrachtet. Dies gilt nicht nur für strukturierte Promotionsprogramme, sondern auch für die sogenannte Individualpromotion.
- Es bedarf aber einer stärkeren Strukturierung der Promotionsphase, etwa bei der Frage der Auswahl, der Zulassung, der Betreuung, der Begutachtung und der überfachlichen Qualifizierung.
- Strukturierte Promotionsprogramme ermöglichen oft eine größere Transparenz und Verlässlichkeit der Promotion und verbessern so die Möglichkeit für Chancengleichheit sowie das Absenken bzw. Einhalten der empfohlenen Promotionsdauer.
- Doktorandenkollegs und Graduiertenschulen sollten Auswirkungen auf die Formulierung von Mindeststandards für die sogenannte Individualpromotion haben.

Quelle:

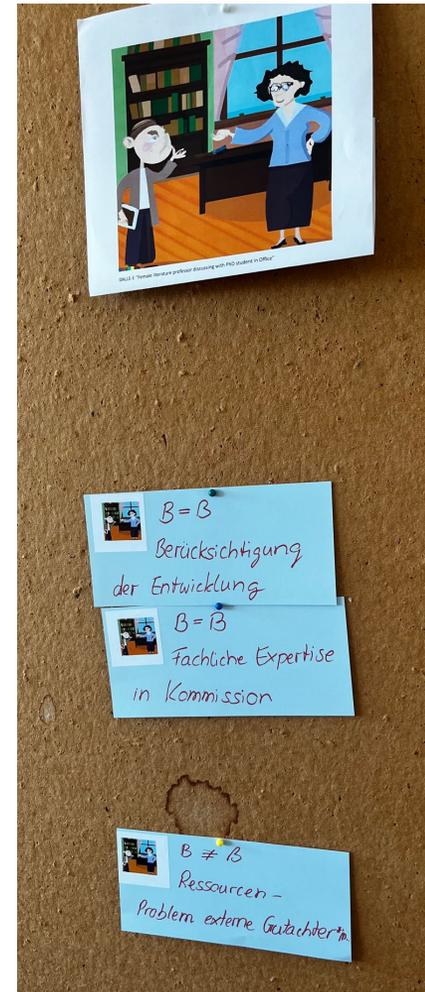
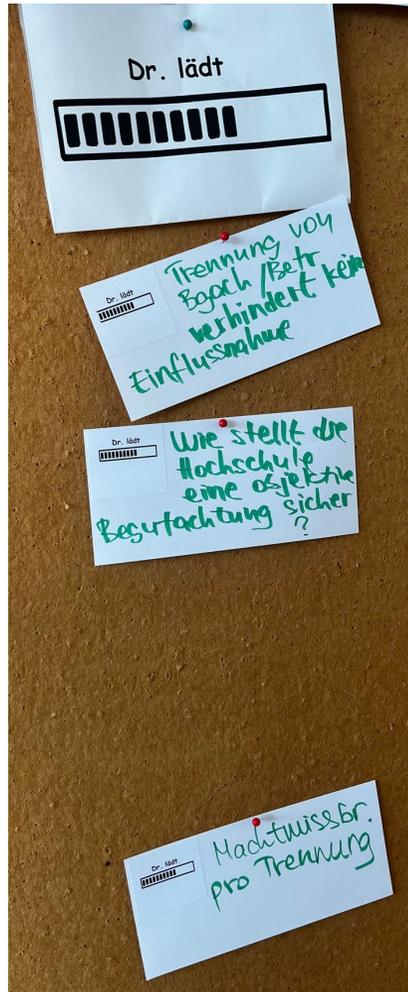
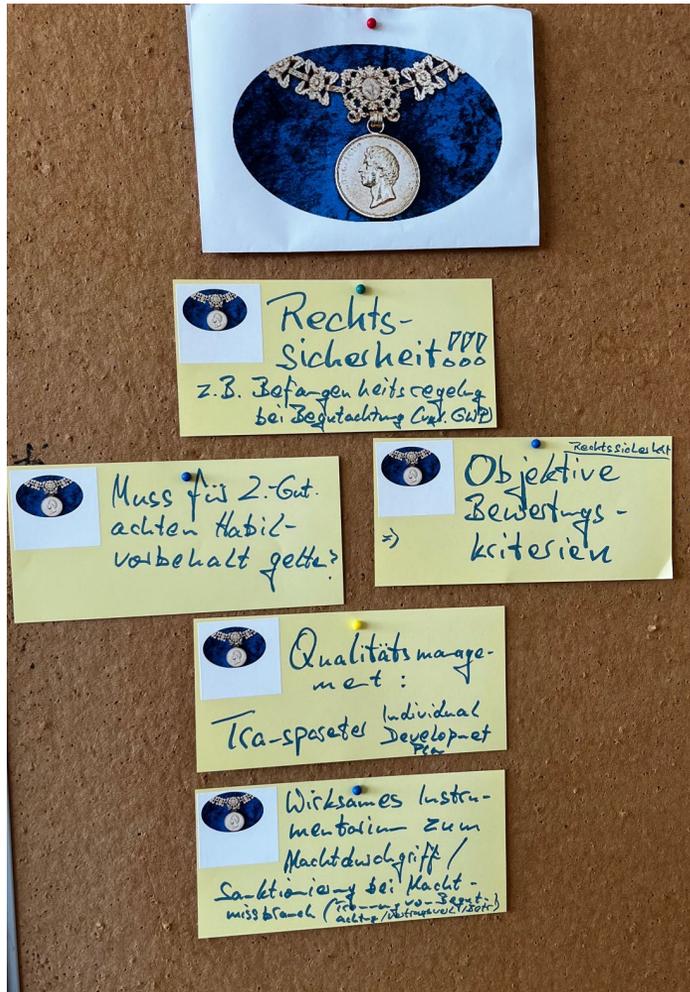
UniWiND (2011): Junge Forscherinnen und Forscher. Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten.

3 Themen und jeweils 3 Perspektiven

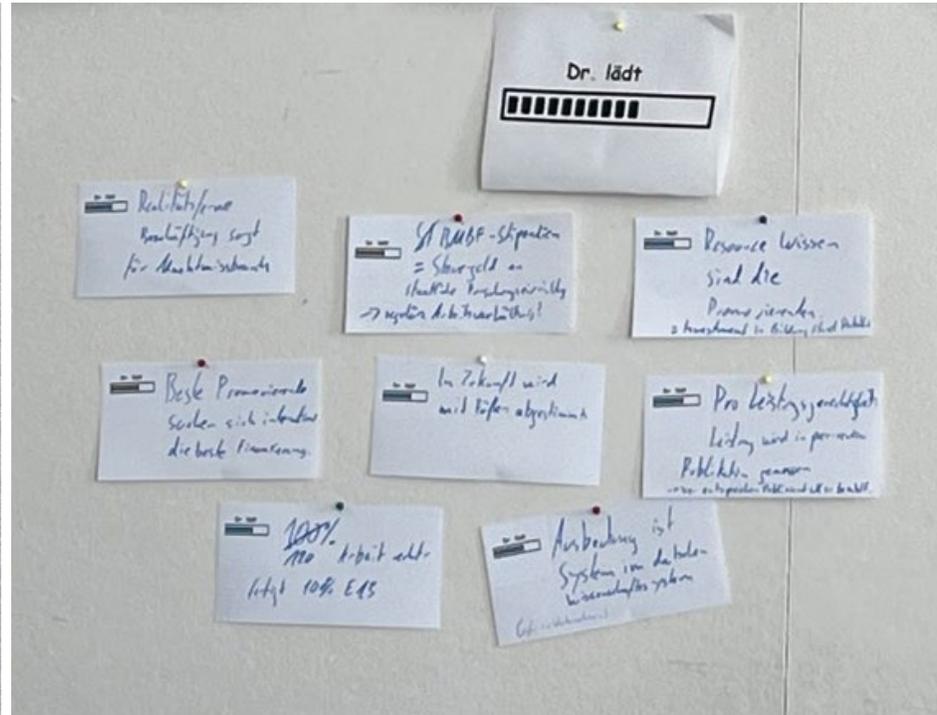
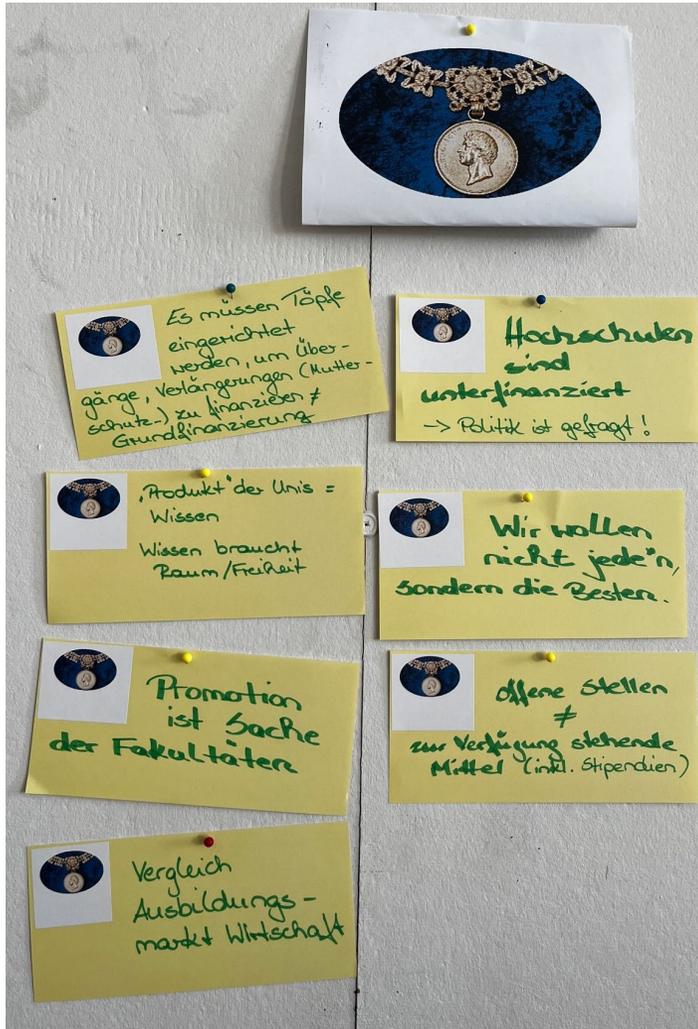


- Was sind die Argumente der Promovierenden?
 - Was sind die Argumente der Professorenschaft / der Betreuenden?
 - Was sind die Argumente der Hochschulleitungen / der Fakultäten?
- Impulse für die Formulierung von zukunftsweisenden neuen UniWiND-Empfehlungen zur Promotion

Fotoprotokoll Thementisch Betreuung & Bewertung



Fotoprotokoll Thementisch Finanzierung



Fotoprotokoll Thementisch Strukturierte Promotion

