

## Junge Forscherinnen und Forscher

### Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten (2011)

Eine zentrale Aufgabe der Universitäten ist die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese setzt nicht nur fachliche Expertise, sondern auch Betreuungskompetenz und optimale institutionelle Rahmenbedingungen voraus. Zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehören die Nachwuchswissenschaftler\_innen im Übergang zur Promotionsphase bis zur frühen Postdocphase.

Während die „Salzburg II Recommendations (2010)“ der European University Association (EUA) den Focus auf die Doktorandenqualifizierung im europäischen Hochschulraum legen, zielen die Empfehlungen von UniWiND auf das deutsche Promotionswesen mit seinen unterschiedlichen Promotionstypen und -wegen in den Geistes- und Kulturwissenschaften, den Natur- und Ingenieurwissenschaften, der Rechtswissenschaft und der Medizin.

Unbeschadet der zunehmenden Bedeutung strukturierter Promotionsprogramme spricht sich UniWiND dafür aus, die Pluralität der Promotionslandschaft hierzulande zu erhalten. Zur Optimierung des deutschen Promotionswesens sind aber neue Wege zu gehen.

#### I. Forschung als Kernaufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses

##### *Early stage researchers*

Nachwuchswissenschaftler\_innen sind keine Studierenden, sondern *early stage researchers*.

Kernaufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die eigenständige und originäre Forschung. Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Doktorand\_innen müssen daher gefordert und gefördert werden.

Frühzeitig muss der wissenschaftliche Nachwuchs in die *scientific community* eingeführt werden. Dazu ist es notwendig, dass die Doktorand\_innen ihre Forschungsergebnisse in fachspezifisch geeigneter Weise präsentieren und publizieren und als selbstständige Forscher\_innen auch international sichtbar werden.

Im Sinne der Lehrqualität sollten Doktorand\_innen in begrenztem Umfang auch Erfahrungen in der Lehre sammeln.

Wo dies möglich und sinnvoll ist, sollte der wissenschaftliche Nachwuchs auch Erfahrungen in der Mitarbeiterführung erwerben.

### *Strukturierung der Promotion*

Der dritte Zyklus des Bologna-Prozesses (*doctoral training*) unterscheidet sich durch die Forschungsperspektive grundlegend von den ersten beiden Zyklen:

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.

### *Forschungsleistung und curriculare Anteile*

Die Forschungsleistung in der Promotionsphase kann nicht als *workload* quantitativ gemessen werden. Die Einführung des „European Credit Transfer and Accumulation System“ (ECTS) ist hierfür daher nicht sinnvoll.

Auch wenn die Kernaufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses die eigenständige und originäre Forschung ist, schließt dies disziplinäre und überfachliche curriculare Anteile nicht aus. Curriculare Anteile mit optionalen Elementen sollten zielgerichtet geplant und zusammengestellt werden.

Unverzichtbar ist die Ausstellung von Zertifikaten, in denen der Umfang der curricularen Anteile in der Promotionsphase, z.B. im Sinne einer ECTS-Kompatibilität, ausgewiesen wird. Nur so können Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit der curricularen Anteile gewährleistet werden. Der Ausweis der curricularen Anteile ist auch vorteilhaft für den beruflichen Einstieg und das immer bedeutender werdende *Lifelong learning*.

### *Fast-Track-Promotion*

Die *Fast-Track-Promotion* ist nicht für alle Disziplinen zuträglich, doch kann sie für einzelne Disziplinen sinnvoll sein

Um den Masterabschluss nicht zu entwerten, sollte nur den Allerbesten eines Bachelorjahrgangs (ca. 5%) eine *Fast-Track*-Promotion ermöglicht werden.

Aus besoldungsrechtlichen Gründen sind *Fast-Track*-Promotionen mit integriertem Masterabschluss zu präferieren.

Bei einer *Fast-Track*-Promotion mit integriertem Master ist zu berücksichtigen, dass für den Anteil des Masterstudiums das ECTS-System anzuwenden ist.

## 2. Promotionsrecht

Das Promotionsrecht liegt in deutschen Universitäten bei den Fakultäten. UniWiND spricht sich dafür aus, das Promotionsrecht der Fakultäten zu erhalten.

Bei Vereinbarungen zwischen Fakultäten und Graduiertenschulen ist darauf zu achten, dass keine Parallelstrukturen entstehen.

## 3. Doktorandenstatus, Registrierung und Vertretung der Doktorand\_innen

In Deutschland sind nicht alle Doktorand\_innen immatrikuliert, was zu einer Untererfassung der Doktorand\_innen in Deutschland führt. Eine Immatrikulation von Doktorand\_innen bedeutet unter Maßgabe bestehender hochschulrechtlicher Bestimmungen, dass diese den Status von (Promotions-) Studierenden erhalten. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen, die in einem Anstellungsverhältnis zur Universität stehen und promovieren, bilden eine eigene Statusgruppe. In einigen Bundesländern ist die Immatrikulation von Doktorand\_innen in einem Anstellungsverhältnis von mehr als 49% nicht möglich.

Eine vollständige Erfassung aller Doktorand\_innen durch die Universität, wie sie im internationalen Hochschulraum üblich ist, bildet die Voraussetzung für ein internes Controlling, die Steuerung der Universität und ein professionelles Qualitätsmanagement.

UniWiND begrüßt die vom Bundesministerium für Forschung und Bildung initiierte freiwillige Erhebung der Basisdaten zu den Doktorand\_innen durch die Statistischen Landesämter, um einer Untererfassung dieser Daten entgegenzuwirken.

Ein ergänzendes Verfahren zur Immatrikulation von Doktorand\_innen bietet die universitätsinterne Registrierung. Mit Hilfe der Registrierung können genauere Angaben über die Zahl der Doktorand\_innen, ihre Verteilung auf die verschiedenen Fächer und zur Promotionsdauer gemacht werden. Die Registrierung hat den Vorteil, dass sie keinen Unterschied macht zwischen Stipendiat\_innen und Beschäftigten der Universität.

Für die Repräsentanz der Doktorand\_innen empfiehlt sich als erster Schritt die Bildung einer Vertretung der Doktorand\_innen mit beratender Funktion in den Gremien. Anzustreben wäre eine Vertretung mit Stimmrecht bei promotionsrelevanten Themen.

#### **4. Auswahl und Annahme, Entwicklungsplan**

##### *Auswahl und Annahme von Doktorand\_innen*

Bei der Auswahl und Annahme von Doktorand\_innen ist immer ein transparentes Verfahren nach dem Prinzip der Bestenauswahl anzuwenden.

Bei Auswahl der Doktorand\_innen haben sich Interviews, Forschungskolloquien bzw. ein Vortrag in Verbindung mit einem vorgängigen *letter of motivation* bewährt.

Im Interesse der Rechtssicherheit der Doktorand\_innen sollten diese ihren Antrag auf Annahme als Doktorand\_in bei der Fakultät gleich zu Beginn der Dissertation stellen. Dabei muss die Autonomie der Lehrstühle gewahrt bleiben.

##### *Promotionsvereinbarung und Entwicklungsplan*

Zur Verbesserung der Transparenz der Promotionsphase werden eine Promotionsvereinbarung und ein Entwicklungsplan (Personal Development Plan) empfohlen.

Die Selbstverpflichtung der Doktorand\_innen zur Erarbeitung und Vorlage eines Exposés oder eines Projektplans der Dissertation gemeinsam mit ihren Betreuenden in vorgegebener Frist (3-6 Monate), verbunden mit einer Berichtspflicht über den Fortgang der Forschung, sollte die Grundlage regelmäßiger Betreuungs- und Fortschrittsgespräche bilden.

Wichtig ist die frühzeitige Verständigung zwischen Doktorand\_in und Betreuer\_in über die Art und Weise der Betreuung, inklusive des Austausches über die Erwartungshaltungen. Bei der Betreuung ist zu differenzieren zwischen regelmäßigen Betreuungsgesprächen, deren Frequenz je nach wissenschaftlicher Disziplin sehr unterschiedlich sein kann, und Fortschrittsgesprächen, die mindestens einmal jährlich stattfinden und protokolliert werden sollten.

Der Entwicklungsplan sollte während der Promotion kontinuierlich weitergeschrieben werden, perspektivisch auch den beruflichen Einstieg mit umfassen und der Promotionsvereinbarung als Anhang beigefügt werden.

Im Entwicklungsplan können auch Aussagen zu Umfang und Grenze der überfachlichen Qualifizierung der Doktorand\_innen gemacht werden.

## 5. Betreuung und Begutachtung

Zur Annahme, Betreuung und Begutachtung von Dissertationen sind Hochschullehrer\_innen (Professor\_innen, Juniorprofessor\_innen), Habilitierte und Nachwuchsgruppenleiter\_innen herausragender Nachwuchsgruppen (z.B. Emmy Noether) berechtigt.

Hochschullehrer\_innen und Nachwuchsgruppenleiter\_innen müssen über genügend Zeit für die Betreuung von Doktorand\_innen verfügen. Dies ist bei der Anzahl der zur Betreuung angenommenen Doktorand\_innen zu berücksichtigen. Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen können bei der Betreuung von Dissertationen beteiligt werden.

Neben den Erstbetreuer\_innen der Doktorand\_innen empfehlen sich zusätzliche Mentor\_innen mit beratender Funktion, auch in Fragen, die über das eigentliche Promotionsprojekt hinausgehen (z.B. Karriereeintritt). Dabei ist es wichtig, dass eine klare Differenzierung der jeweiligen Rollen und Aufgaben zu Beginn des Promotionsvorhabens (z.B. in der Promotionsvereinbarung) vorgenommen wird, um Kollisionen zu vermeiden.

Neben der Doppelbetreuung hat sich in einzelnen Disziplinen die Betreuung durch ein *Thesis-Committee* bewährt.

Die aus dem angloamerikanischen Bereich bekannte Praxis, dass Betreuer\_innen einer Dissertation für diese nicht zugleich als Gutachter\_innen fungieren, ist im deutschen Kontext bislang wenig erprobt. Die Entscheidung über eine mögliche Implementierung dieser Praxis muss bei den Fakultäten liegen.

Angesichts der besonderen Situation der Doktorand\_innen, die als Nachwuchswissenschaftler\_innen in einem Betreuung- und Begutachtungsverhältnis stehen, wird die Einrichtung eines hochschulweit geregelten Verfahrensablaufes zur Konfliktregelung für den Promotionsbereich empfohlen (z.B. die Bestellung einer Ombudsperson).

### *Dauer der Promotion*

Die Dauer der Promotion sollte je nach Fächerkultur in der Regel nicht mehr als drei Jahre umfassen. Eine Promotionsdauer über vier Jahre ist im Interesse der sich mit längerer Promotionsdauer deutlich verschlechternden Karrierechancen der Promovierenden abzulehnen.

Es wird empfohlen, Promotionsstipendien für zwei Jahre mit einer Verlängerungsmöglichkeit um mindestens ein Jahr zu vergeben. Abschlussstipendien u.a. Sonderstipendien, die für einen kürzeren Zeitraum vergeben werden, bilden eine wichtige Ergänzung bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Teilzeitpromotionen sollten insbesondere im Sinne der Prinzipien einer familienfreundlichen Universität unterstützt werden.

*Lehrdeputat*

Das Lehrdeputat ist in Deutschland mit 8-10 SWS im internationalen Vergleich sehr hoch.

In einigen Bundesländern können Forschungskolloquien im Rahmen strukturierter Promotionsprogramme auf das Lehrdeputat angerechnet werden. Zum Teil gilt dies auch für die sogenannte Individualpromotion, wenn z.B. bestimmte Kolloquien und Vertiefungskurse durch die Promotionsordnung vorgeschrieben sind.

Unabhängig vom Promotionstyp sollte über die Möglichkeit einer Anrechenbarkeit von 2 SWS des regulären Lehrdeputats für die Qualifizierung von Doktorand\_innen in den Universitäten nachgedacht werden. Die Anrechenbarkeit muss an ausweisbare Kriterien gebunden werden und darf die grundständige Lehre nicht beeinträchtigen.

**6. Zentrale Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs***Profil und Zuordnung*

In zahlreichen Universitäten existieren fakultätenübergreifende Einrichtungen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Das Verhältnis von zentraler Einrichtung und Doktorandenkollegs bzw. Graduiertenschulen wird in den Universitäten unterschiedlich geregelt (formelle Mitgliedschaft innerhalb der Einrichtung oder lockerer Verbund).

In manchen Universitäten übernehmen die zentralen Einrichtungen nicht nur wichtige Koordinierungsaufgaben. Im Gespräch mit den Fakultäten bringen sie Ideen zur Optimierung der Promotionsphase und der frühen Postdocphase ein, dokumentieren *Best-Practice*-Beispiele und sorgen für die Einhaltung von Qualitätsstandards.

Entsprechend der Größe und Struktur der Universitäten kann die Leitung der Einrichtung zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses unterschiedlich verankert sein (Direktorium, Prorektor\_in bzw. Vizepräsident\_in für den wissenschaftlichen Nachwuchs bzw. für die Forschung).

Zentrale Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs können der an den Universitäten bislang wenig sichtbaren Gruppe der Doktorand\_innen eine Stimme geben. Die Doktorand\_innen sollten die Entwicklung solcher Einrichtungen beratend begleiten.

*Überfachliches Qualifizierungsprogramm*

Die Universitäten haben die Aufgabe, in betreuten Forschungsprojekten neben der fachlichen Expertise auch ein modernes überfachliches Qualifizierungsprogramm (*transferable skills*) anzubieten, das den Anforderungen des vielfältigen Arbeitsmarktes gerecht wird.

Sind Kurse des überfachlichen Qualifizierungsprogramms Teil eines verpflichtenden Curriculums, darf dies nicht zu einer Verschulung der Promotionsphase führen.

Sofern curriculare Bestandteile vorgesehen sind, sollten diese möglichst breite Wahlbereiche einschließen, um eine individuelle Karriereentwicklung zu ermöglichen und zu fördern.

Soweit dies möglich ist, sollte das überfachliche Qualifizierungsprogramm allen Doktorand\_innen offen stehen.

Es ist nötig, das Angebot für jene Nachwuchswissenschaftler\_innen, die sich auf eine Hochschullaufbahn vorbereiten, auszubauen (z.B. durch Kurse im Bereich der Hochschuldidaktik und zur Vorbereitung auf die spätere Betreuung und Begutachtung von Dissertationen).

## 7. Wissenschaftliche Karriereentwicklung

### *Universitäre Forschungsstrategie*

Zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Universitäten gehört ein überzeugendes Konzept der Karriereentwicklung.

Die wissenschaftliche Karriereentwicklung auf allen Karrierestufen muss ein zentraler Bestandteil der universitären Forschungsstrategie sein.

### *Promotionsstellen und -stipendien*

Eine größere Zahl von Doktorand\_innen sollte die Möglichkeit erhalten, zur Sicherung der eigenen Zukunft auf sozialversicherungspflichtigen Stellen zu promovieren.

Bei der gelegentlich erhobenen Forderung nach Anstellungsverhältnissen für alle Doktorand\_innen ist zu berücksichtigen, dass es hierbei aus finanziellen Gründen vermutlich zu einer deutlichen Reduktion der Promotionszahlen kommen würde, was in einer stark wissensbasierten Gesellschaft wie in Deutschland nicht wünschenswert ist.

Hinsichtlich Flexibilität und Mobilität kann ein Stipendium für Doktorand\_innen in einzelnen Disziplinen unter Umständen attraktiver sein als ein Anstellungsverhältnis bei der Universität.

Promotionsstipendien müssen finanziell angemessen ausgestaltet sein. Sie sollten mindestens den Umfang des Nettogehaltes einer halben TV-L 13 Stelle haben.

Stipendienzeiten während Promotions- und Postdocphase sollten als vergleichbare Berufserfahrung angerechnet werden, z.B. bei Anstellungen im öffentlichen Dienst.

### *Mobilität und Internationalität*

Herausragende Forschung ist heute nur noch mit internationaler Perspektive möglich.

Der wissenschaftliche Nachwuchs muss daher früh in die internationale Forschungsgemeinschaft eingeführt werden und die Möglichkeit bekommen, eigene internationale Netzwerke aufzubauen.

Die Mobilität der Doktorand\_innen sollte in höherem Maße als bisher gefördert werden. Hierfür sind entsprechende finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen.

Der Stärkung der internationalen Perspektive im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen u.a. internationale Kooperationen und Promotionsprogramme.

Die Universitäten sollten dafür Sorge tragen, dass Verfahren binationaler Promotionen durchgeführt werden können, die einheitlichen, aber flexiblen Regeln folgen.

Internationale Doktorand\_innen bereichern die Forschung und sind für den Hochschul- und Wissenschaftsstandort Deutschland unverzichtbar-

Daher muss die Attraktivität des deutschen Hochschul- und Forschungsraumes international gesichert und ausgebaut werden.

Für internationale Doktorand\_innen sind konkurrenzfähige Rahmenbedingungen zu schaffen. Neben fachlicher Expertise in der Forschung zählen dazu z.B. Welcome-Service und Hilfe beim Kontakt mit Behörden, spezielles Kursangebot, Räume kultureller Begegnung, Diversity-Training für Doktorand\_innen und Betreuer\_innen.

## **8. Qualitätssicherung**



### *Evaluation und Benchmarking*

Voraussetzung jeder Qualitätssicherung ist eine gesicherte Datenerhebung.

Wichtige Elemente der Qualitätssicherung sind regelmäßige Evaluationen aller Maßnahmen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und ein professionelles *benchmarking*.

Standards in der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen von Universitäten im nationalen und internationalen Wettbewerb entwickelt, überprüft und gegebenenfalls neu angepasst werden.

Doktorandenkollegs und Graduiertenschulen sollten Auswirkungen auf die Formulierung von Mindeststandards für die sogenannte Individualpromotion haben.

## **9. Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender-Sensitivity**

### *Geschlecht, sexuelle und religiöse Orientierung*

Bei der Auswahl und Annahme von Doktorand\_innen, bei der Betreuung und Begutachtung der Dissertation sowie der Überprüfung der mündlichen Promotionsleistung (Disputation bzw. Fachprüfung) darf niemand aufgrund seines Geschlechts, seiner kulturellen Herkunft, seiner Religion oder seiner sexuellen Orientierung benachteiligt werden.

### *Familienfreundliche Universität*

Da die Promotionsphase oft mit den ersten Jahren der Familiengründungsphase zusammenfällt, müssen bei der Verbesserung des Betreuungsangebotes für Kinder größere Anstrengungen unternommen werden, so dass sich Doktorand\_innen mit Familie auf ihre Forschungsarbeit konzentrieren können (Betreuungsmöglichkeit mit wissenschaftsadäquaten Betreuungszeiten und in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz).

Zu einer familienfreundlichen Universität gehören auch spezielle Programme für eine Teilzeitpromotion.

### *Mentoringprogramme und Gender-Sensitivity*

Bei den Doktorand\_innen und den Postdocs nimmt der Anteil von Frauen im Vergleich zu den Bachelor- und Masterstudierenden signifikant ab (geschlechtsspezifischer Karrierenick).

Frauen müssen ermutigt werden, eine Promotion zu beginnen bzw. eine Hochschullaufbahn einzuschlagen, etwa durch Mentoringprogramme und Gender-

Sensitivity (z.B. ein Arbeitsklima, das sich durch gleiche Wertschätzung für Frauen und Männer auszeichnet).

Der Übergang von Frauen in die Postdocphase mit dem Ziel einer Professur muss stärker begleitet und gefördert werden.

Formen strukturierter Promotion sind aufgrund der damit verbundenen Transparenz und Verlässlichkeit bei Auswahl und Betreuung in besonderer Weise geeignet, die Promotion von Frauen zu fördern und ihre Anzahl zu steigern.

## 10. Zentrale Empfehlungen

### *Empfehlungen an die Universitäten*

Es bedarf einer stärkeren Strukturierung der Promotionsphase. Eine Überregulierung der Promotionsphase ist dagegen nicht zielführend.

Bei der Auswahl, Annahme und Betreuung von Doktorand\_innen ist ein möglichst transparentes Verfahren anzuwenden.

Zu Beginn der Promotionsphase sollte eine Promotionsvereinbarung zwischen Doktorand\_in und Betreuer\_in stehen und zusätzlich ein Entwicklungsplan aufgestellt werden. In der Promotionsvereinbarung wird die Dissertation als betreutes Forschungsprojekt bestimmt. Der Entwicklungsplan kann im Bedarfsfall auch Mentoring und Weiterbildung regeln.

Neben dem „Doktorvater“ bzw. der „Doktormutter“ sollte den Doktorand\_innen zusätzlich Mentor\_innen mit beratender Funktion zur Verfügung stehen.

Frauen müssen ermutigt werden, eine Promotion zu beginnen bzw. eine Hochschullaufbahn einzuschlagen.

Grundvoraussetzung für die Qualitätssicherung ist eine regelmäßige Evaluation aller Maßnahmen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und ein professionelles *benchmarking*. Sie setzen eine gesicherte Datenerhebung der Doktorand\_innen durch die Universitäten voraus (Registrierung).

### *Empfehlungen an die Wissenschaftspolitik*

Die eigenständige und originäre Forschung muss die Kernaufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses sein und bleiben.

Das „European Credit Transfer and Accumulation System“ (ECTS) wird der Forschungsleistung einer Dissertation nicht gerecht und sollte daher hierfür nicht eingeführt werden.

Unverzichtbar ist die Ausstellung von Zertifikaten, in denen der Umfang der curricularen Anteile in der Promotionsphase ausgewiesen wird.

Es sind, soweit nötig, die rechtlichen Voraussetzungen für eine universitätsinterne gesicherte Datenerhebung aller Doktorand\_innen zu schaffen.

Unabhängig vom Promotionstyp wird angeregt, den Universitäten die Möglichkeit zur Anrechenbarkeit von 2 SWS des regulären Lehrdeputats für die Qualifizierung von Doktorand\_innen zu geben.

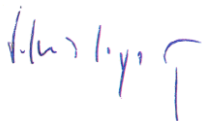
#### *Empfehlungen an die Forschungsförderung*

Es ist sicherzustellen, dass in Zukunft eine größere Zahl von Doktorand\_innen die Möglichkeit erhält, zur Sicherung der eigenen Zukunft auf sozialversicherungspflichtigen Stellen zu promovieren.

Das Promotionsstipendium muss finanziell angemessen ausgestaltet sein, mindestens im Umfang des Nettogehaltes einer halben TV-13 Stelle.

Ein Promotionsstipendium sollte für zwei Jahre mit der Verlängerungsmöglichkeit um mindestens ein Jahr vergeben werden. Nötig sind ausreichende Abschluss- und Übergangsstipendien.

Freiburg i.Br., 1. März 2011



Prof. Dr. Helmut Hopping

Vorsitzender von UniWiND

<http://www.uniwind.org>

**Erklärungen, Empfehlungen und Berichte zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses (2002-2011)**

BMBF

Bundesministerium für Bildung und Forschung

*Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (2008)*

ESF

European Science Foundation

*Research Careers in Europe Landscape and Horizons. A Report by the ESF Member Organisation Forum on Research Careers (2009).*

ETS / CGS

Educational Testing Service / Council of Graduate Schools

*The Path Forward. The Future of Graduate Education in the United States. Executive Summary (2010).*

EUA

European University Association

*Doctoral Programmes for the European Knowledge Society: 2004-2005 (2005)*

EUA

European University Association

*Salzburg Declaration I on Doctoral Education (2005)*

EUA

European University Association

*Doctoral Programmes in Europe's Universities. Achievements and Challenges, Brussels 2007.*

EUA

European University Association

*Salzburg II Recommendations: European Universities' Achievements since 2005 in Implementing the Salzburg Principles (2010)*

EURODOC

The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers

*Eurodoc Charter on Supervision and Training of PhD candidates (2004)*

EURODOC

The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers

*The Strasbourg Declaration: Research Doctorates for the European Knowledge Society. Conclusions and Recommendations (2005)*

EURODOC

The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers

*Statement of Standards in the Assessment, Expectations and Outcomes of Doctoral Programmes in Europe (2006)*

## EURODOC

The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers  
*Eurodoc Recommendation for Core Research Career Structures in Academia (2006)*

## GEW

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft  
*Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft: Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung (2010)*

## HoF

Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg  
*Eva Bosbach, Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA, Leipzig 2009 (Stifterverband / Akademische Verlagsanstalt)*

## HRK

Hochschulrektorenkonferenz  
*Zur Organisation des Promotionsstudiums (2003)*

## LERU

League of European Research Universities  
*Doctoral Studies in Europe: Excellence in Researcher Training (2007)*

## LERU

League of European Research Universities  
*Doctoral Degrees beyond 2010: Training Talented Researchers for Society (2010)*

## UniWiND

Universitätsverband zur Qualifizierung des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland  
*Junge Forscherinnen und Forscher: Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten (2011)*

## WR

Wissenschaftsrat  
*Empfehlungen zur Doktorandenausbildung (2002)*