

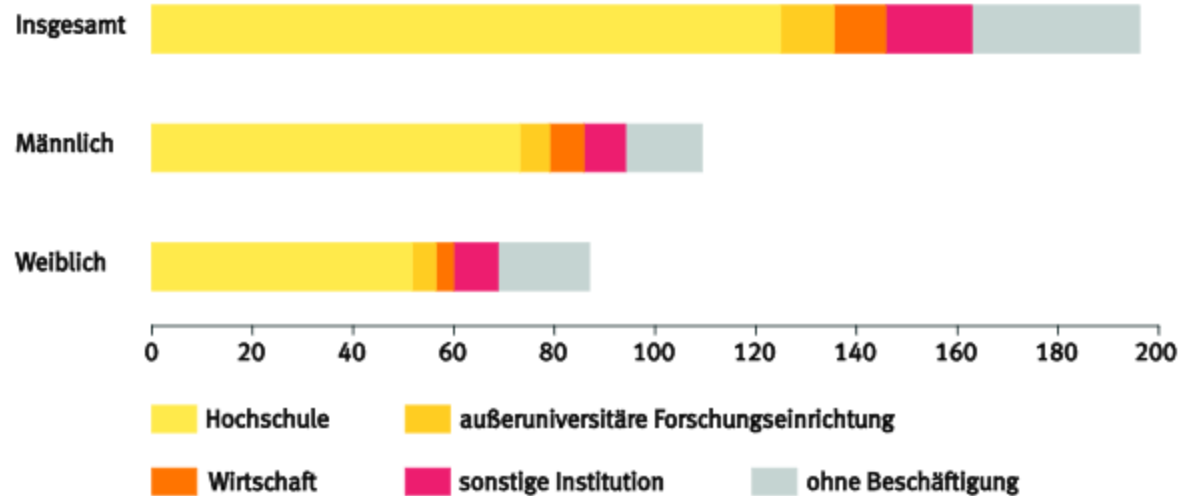
Promotionen mit einem Arbeitsvertrag außerhalb der Hochschule Herausforderungen und Eckpunkte guter Praxis

Dr. Svenja Gertheiss
Hochschulrektorenkonferenz

UniWiND-Tagung 2018, München

Hintergrund „externer Arbeitsvertrag“

Abb. 16 Promovierende nach Beschäftigungsverhältnis und Arbeitgeber Wintersemester 2014/2015, in 1 000



Quelle:
Statistisches Bundesamt
(2016): Promovierende in
Deutschland, S. 39.

Hintergrund „externer Arbeitsvertrag“

Formen der Kooperation mit Unternehmen bei Promotionen

Form	Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
	Der Promovierende forscht in der Hochschule und ist dort beschäftigt. Forschungsthema und Finanzierung der Stelle werden vom Unternehmen (häufig eingebettet in Forschungs-kooperationen) eingebracht.	Der Promovierende ist an der Hochschule oder im Unternehmen beschäftigt, ist aber beim jeweils anderen Partner über Forschungs-aufenthalte wesentlich, also mindestens zu einem Drittel der Zeit, eingebunden.	Der Promovierende ist im Unternehmen angestellt. Die individuelle Forschungs- und Qualifikationsleistung wird im Rahmen der Forschungsaktivitäten des Unternehmens erbracht.	Die Promotion findet neben der Berufstätigkeit statt. Das Unternehmen unterstützt die Promotion durch Teilzeitmodelle oder Freistellungen, die Übernahme von Reisekosten u.ä.
Arbeitgeber	Hochschule	Hochschule oder Unternehmen	Unternehmen	Unternehmen
Einbettung	Forschungs-kooperation oder Auftragsforschung an Hochschule	Forschungs-kooperation, Forschungsaufenthalte in Hochschule und Unternehmen	Forschungsprojekte im Unternehmen	-
Beschäftigungsverhältnis	Vollzeit oder Teilzeitmodell	Vollzeit oder Teilzeitmodell	Vollzeit oder Teilzeitmodell	Teilzeitmodell oder Freistellung
Finanzierung der Promotionsstelle	Unternehmen (über Forschungsprojekt)	Unternehmen ggfs. mit Hochschule	Unternehmen	Unternehmen bzw. Promovierender
Primärer Forschungsort	Hochschule	Hochschule und Unternehmen (z.B. über Gastrechte)	Unternehmen	Flexibel
primäres Interesse des Unternehmens	Erkenntnisgewinn, Forschungsinfrastruktur, Personalrekrutierung	Erkenntnisgewinn, Personalrekrutierung und -entwicklung	Erkenntnisgewinn, Personalrekrutierung und -entwicklung	Personalentwicklung

Quelle:
Stifterverband (2018):
Promotionen in Kooperation
mit Unternehmen, S.6.

HRK Eckpunkte zur Qualitätssicherung der Promotion mit externem Arbeitsvertrag

Transparente Zugangswege

- Themen- und Kandidatenfindung**
- Zulassung und Verfahrenseröffnung**

Betreuung und akademisches Umfeld

- Betreuungsvereinbarung**
- Betreuungsleistung**
- Einbindung in das akademische Umfeld sowie fachliche und überfachliche Qualifizierung**

HRK Eckpunkte zur Qualitätssicherung der Promotion mit externem Arbeitsvertrag

Bewertung und Veröffentlichung

Urheber- und Nutzungsrechte

Gute wissenschaftliche Praxis und Konfliktbearbeitung

Weiteres Vorgehen in der HRK

- **Gemeinsame Erklärung mit BDI/BDA und Stifterverband**
- **Austausch und „Monitoring“**

Diskussion

Gruppe 1 „Worst Case“

- Schlechte Praxis: Erfahrungen und Befürchtungen
- Identifikation zentraler Fallstricke
- (gescheiterte) Lösungsversuche

Gruppe 2 „Best Case“

- Gute Praxis: Erfahrungen und Vorstellungen
- Identifikation zentraler Weichenstellungen
- Weiterentwicklung oder neue Modelle der Zusammenarbeit