UniWiND
GUAT

UniWiND-Publikationen
Bd. 2/2014

Empfehlungen für den Übergang von der Master- in die Promotionsphase

Dr. Anne-Kathrin Hillenbach, Dr. Marion Hacke, Prof. Dr. Martin Schlegel, Dr. Barbara Witter

UniWiND
GUAT

Empfehlungen für den Übergang von der Master- in die Promotionsphase

Dr. Anne-Kathrin Hillenbach,
Dr. Marion Hacke,
Prof. Dr. Martin Schlegel,
Dr. Barbara Witter

Vorwort

Der Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) wurde 2009 gegründet und ist ein Forum für den universitätsübergreifenden Austausch über Chancen, Herausforderungen und Reformen in der Nachwuchsförderung. Das Netzwerk umfasst derzeit 41 Mitgliedsuniversitäten. Eines der Hauptanliegen von UniWiND ist es, die Nachwuchsförderung in Deutschland zu professionalisieren. Hierfür wurden Arbeitsgruppen eingerichtet, in denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedsuniversitäten über wesentliche Fragen der Nachwuchsförderung und bestehende Angebote an den Mitgliedsuniversitäten austauschen.

Die inhaltliche Zusammenarbeit der Graduierteneinrichtungen der UniWiND-Mitgliedsuniversitäten hat zur Entwicklung von fächer- und hochschulübergreifenden Konzepten und zum Austausch über Best-Practice-Beispiele geführt. Dieses gebündelte Expertenwissen soll mit der vorliegenden Publikationsreihe einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Als Vorstand von UniWiND wünschen wir uns, dass diese Reihe dazu beiträgt,
- eine breite Diskussion über zentrale Herausforderungen der Nachwuchsförderung anzustoßen,
- den Austausch zu „Good-Practice"-Beispielen fortzuführen,
- Modelle und Konzepte für eine nachhaltige Graduiertenförderung an deutschen Universitäten zu entwickeln sowie
- konkrete Empfehlungen für Verantwortliche innerhalb der Hochschulen und in der Hochschulpolitik zu formulieren.

Die inhaltliche Verantwortung für die Einzelbände liegt bei den Autorinnen und Autoren. Entsprechend können auch der Charakter und die Schwerpunktsetzung der einzelnen Bände variieren.

Der vorliegende Band 2 präsentiert die Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Übergang von der Master- in die Promotionsphase“, die von 2011 bis 2012 aktiv gearbeitet hat. Die Arbeitsgruppe hat Empfehlungen für einen optimalen Übergang von der Master- in die Promotionsphase formuliert. Das Papier zeigt Lösungsansätze auf, wie sich Informationsdefizite und strukturelle Mängel auf dem Weg vom Studium in die Promotion beheben lassen, die einer Verfolgung von zielgerichteten und kontinuierlichen Karrierewegen im Wege stehen. Diskutiert werden sowohl Prozesse der Entscheidungsfindung und Beratungsmöglichkeiten, Auswahl und Aufnahme von Promovenden, Finanzierung sowie der Zugangsweg Fast Track.

Der UniWiND-Vorstand möchte an dieser Stelle allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Mitgliedsuniversitäten für ihr außerordentliches Engagement im Rahmen der Arbeitsgruppen danken, ohne das die Herausgabe dieser Publikationsreihe nicht möglich wäre.

Der UniWiND-Vorstand

Prof. Dr. Frank Bremmer,
Prof. Dr. Rolf Drechsler,
Prof. Dr. Thomas Hofmann,
Prof. Dr. Erika Kothe (Vorsitzende),
Prof. Dr. Enrico Schleiff (Stellvertretender Vorsitzender)

Jena im September 2014

Inhalt

Präambel 5

Empfehlungen
1. Umfassende Beratung von MA-Studierenden 6
2. Die Interimsphase zwischen Masterabschluss und Promotion sollte verkürzt, finanziell abgesichert und sinnvoll zur Vorbereitung der Promotion gestaltet werden. 8
3. Auswahl und Aufnahme von Doktorandinnen und Doktoranden sollten transparent gestaltet sein und innerhalb der Universität homogenisiert werden. 8
4. Die Qualität einer Dissertation sollte bereits zu Beginn gesichert werden. 9
5. Fast Track 10

Fallbeispiel: Fast Track 11
Handreichung zur Beratung: Finanzierungsmöglichkeiten einer Promotion 14

Literatur 16

MITGLIEDER DER ARBEITSGRUPPE

Dr. Marion Hacke, Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Dr. Anne-Kathrin Hillenbach, Fachhochschule Köln, ehemals Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (Koordinatorin)
Prof. Dr. Martin Schlegel, Universität Leipzig
Dr. Barbara Witter, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Präambel

Deutschland braucht hoch qualifizierte Promovierende, die zielgerichtete und kontinuierliche Karrierewege verfolgen. Die Fortsetzung einer akademischen Laufbahn wird von Masterstudierenden häufig nicht wahrgenommen, da nicht rechtzeitig und umfassend über verschiedene Berufsfelder informiert wird. Hierzu gehören insbesondere die Perspektive einer Promotion und spezifische Berufsfelder in der Wissenschaft, in Führungspositionen der Wissensgesellschaft und in Unternehmen. Besondere Informationsdefizite und strukturelle Mängel sind zu sehen im Bereich der Anforderungen an eine Promotion, Strukturierung einer Promotion, des Zuganges zur Promotion, des Status als Promovierende/r sowie der Betreuungsvereinbarung und Finanzierung während der Promotion. Die folgenden Best Practice-Empfehlungen sollen hierzu Verbesserungsmöglichkeiten und Lösungsansätze aufzeigen.

Empfehlungen

1 Umfassende Beratung von MA-Studierenden

Ab dem Ende des ersten Jahres eines Masterstudiums soll Studierenden ein nach Fächergruppen zusammengestelltes umfassendes Informations- und Beratungsangebot zur Promotion und der damit verbundenen Karriereentwicklung gemacht werden. Ein solches Angebot sollte durch die zentralen, fakultätsübergreifenden Graduierteneinrichtungen bereitgestellt werden.

Idealerweise findet eine Zusammenarbeit mit den Studiengangleitern statt, um das Informationsangebot publik zu machen. Thematisiert werden sollten folgende Inhalte:

- Berufsperspektiven und -felder mit Promotion, zum Beispiel in der Wissenschaft, in Führungspositionen in der Wissensgesellschaft (öffentliche Verwaltungen, Wirtschaft, Industrie, Politik, NGOs …), in der Selbstständigkeit (Gründung eines Unternehmens).

- Für & Wider einer Promotion in Bezug auf den geplanten Karriereweg und die Interessen des/r Studierenden. Hier sollen auch Alternativen zur Promotion aufgezeigt werden (z.B. Postgradualstudiengänge, Quartäre Bildung, MBA, LLM, Nachwuchsförderprogramme, Forschung in der Industrie). Ein Berufsfeldvergleich (mit und ohne Promotion) ist ebenfalls anzustellen.

- Promovierendenstatus

- Konzeption der Promotionsphase
  - Ablauf einer Promotion
  - Bewerbung und Auswahlverfahren (Verfassen eines Exposé)
  - Promotionsordnungen
  - Betreuungsvereinbarung
  - Mentoring
  - Kumulative Promotion oder Monographie (sofern die Option an der gewählten Fakultät besteht)
  - Qualitätssicherung (vgl. Empfehlung 4)
  - Weiterqualifikation
  - Karriereorientierung, Beratung zum Berufseintritt

- Fast Track. Die Modalitäten dieser Option sollen ebenfalls aufgegriffen werden (vgl. Empfehlung 5).

- Vorbereitende Maßnahmen, die bereits im Studium ergriffen werden können:
  - Konferenzbesuche
  - Tutor/innentätigkeit
  - Veröffentlichungen
  - Auslandsaufenthalt
  - thematische Ausrichtung der Abschlussarbeit im Hinblick auf die Dissertation
  - Bewerbung um Wissenschaftspreise für Abschlussarbeiten
  - Aufbau eines (internationalen) Netzwerks zu anderen Wissenschaftler/innen (Promovierende, Postdocs)
  - Kontakt zu möglichen Betreuerinnen und Betreuern

- Qualifizierung während der Promotionsphase im Hinblick auf die berufliche Zielsetzung
  - einschlägige Praktika und Volontariate
  - Nachwuchsförderprogramme
  - Softskill-Kurse
  - für wissenschaftliche Laufbahn: Teilnahme an Tagungen, Publikation, Bewerbung um Wissenschaftspreise
  - Teilnahme an einem Mentoringprogramm (wenn verfügbar)

- Finanzierung der Promotion: Es soll auf die unterschiedlichen Finanzierungsmöglichkeiten eingegangen und eine frühzeitige Klärung der Finanzierung der Promotion angeraten werden (vgl. Empfehlung 4 und Handreichung zur Beratung zu Finanzierungsmöglichkeiten einer Promotion).

- Promotionswege: Es sollen die verschiedenen Möglichkeiten mit ihren Vor- und Nachteilen aufgezeigt und erläutert werden
  - Strukturierte Promotionsprogramme (Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs, IMPRS …)
  - Individualpromotion
  - Promotion in Zusammenarbeit mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung
  - Industriepromotion

Das Informationsangebot kann durch individuelle Beratung, Informationstage zur Promotion, Vorträge, Broschüren sowie eine umfassende Homepage erheblich verbessert werden. Das Beratungsangebot sollte auf vielen Kanälen publik gemacht werden. Im Sinne der Internationalisierung sind alle Angebote grundsätzlich auf Deutsch und auf Englisch zu machen.

2 Die Interimsphase zwischen Masterabschluss und Promotion sollte verkürzt, finanziell abgesichert und sinnvoll zur Vorbereitung der Promotion gestaltet werden.

In diesem Kontext sind Anschubfinanzierungen notwendig, sofern nach dem Masterabschluss keine entsprechenden Stellen zur Verfügung gestellt werden. Kurse zum Verfassen eines Exposés, zum wissenschaftlichen Arbeiten, zur guten wissenschaftlichen Praxis sowie zur Literaturrecherche sollen angeboten werden. Die Perspektive einer Promotion sollte bereits während des Masterstudiums, insbesondere während der Anfertigung der Masterarbeit, in Betracht gezogen werden. Im Sinne der DFG-Förderung sollten interessierte Masterstudierende frühzeitig in Forschungseinrichtungen (Sonderforschungsbereiche, Graduiertenschulen, Cluster) eingebunden werden, beispielsweise durch Hilfskraftstellen, Laborpraktika und/oder durch Partizipation an Veranstaltungen.

Zentral ist in dieser Phase auch die Anbahnung von Kontakten zu Professorinnen und Professoren, die als Betreuerin bzw. Betreuer der Promotion in Frage kommen.

3 Auswahl und Aufnahme von Doktorandinnen und Doktoranden sollten transparent gestaltet sein und innerhalb der Universität homogenisiert werden.

Die Qualität und Transparenz des Aufnahmeverfahrens muss gesichert sein und die Regelungen für internationale Studierende und FH-Absolventen einschließen. Zur Transparenz gehört auch, dass die Promotionsordnung sowie alle Ausschreibungen und Unterlagen auf Englisch zugänglich gemacht werden. Des Weiteren sollte das Aufnahmeverfahren soweit wie möglich vereinheitlicht werden, z.B. in Bezug auf den Ablauf nationaler und internationaler Ausschreibungen: zuerst Vorauswahl anhand der eingereichten Unterlagen (letter of motivation), dann Auswahlgespräche und Vortrag mit Exposé zur Dissertation.

Die Annahme als Doktorand bzw. Doktorandin an einer der Fakultäten einer Universität muss zu Beginn der Promotion erfolgen. Um Abbruchquoten identifizieren zu können, sollte das Betreuungsverhältnis in regelmäßigen Abständen überprüft und an die zuständige Stelle (z.B. Promotionsausschuss) rückgemeldet werden. Die Universitäten sollten zu einer regelmäßigen Registrierung der Promovierenden in Form einer Datenbank kommen. Ein gutes Beispiel dafür bietet die Friedrich-Schiller-Universität Jena mit ihrer Graduierten-Akademie (Doktorandenverwaltungsprogramm doc-in https://www.uni-jena.de/doc-in/welcome).

4 Die Qualität einer Dissertation sollte bereits zu Beginn gesichert werden.

Vor Beginn der Promotion sollte eine Betreuungsregelung vereinbart und von Kandidat/in und Betreuer/innen unterschrieben werden. Diese umfasst:

- Festlegung der Erst- und Zweitbetreuer/innen, ggf. fachfremde/r Mentor/in
- Kommunikationsstruktur (z.B. Gespräche über den Stand der Arbeit, Kontakthäufigkeit)
- Art und Umfang fachspezifischer und fachübergreifender Weiterbildungsmaßnahmen („transferable skills")[1]

Am Anfang der Promotion (nach Ablauf einer Einarbeitungsphase von max. einem Jahr) sollten wichtige „Meilensteine" im Promotionsverlauf festgelegt werden. Die fachlich-inhaltlichen Schritte sollen mit dem Betreuer oder der Betreuerin besprochen werden und evtl. in der Betreuungsvereinbarung festgehalten werden. Die Erarbeitung von karriereorientierten Meilensteinen kann an geeigneten Einrichtungen (Career Center, Graduiertenakademien) erfolgen.

Die Anzahl der Promovierenden pro Erstbetreuer bzw. Erstbetreuerin sollte angemessen sein.

Zu Beginn der Promotion muss eine sichere Finanzierung für die kommenden (drei) Jahre gewährleistet sein. Dies bedeutet, dass Alternativen für den Fall erarbeitet werden, dass Stipendienbewerbungen scheitern. Des Weiteren sollte bereits zu Beginn überprüft werden, ob der Zugang zu allen notwendigen Ressourcen (z.B. Laboreinrichtungen, Literatur, Daten, Sachmitteln, Zuschüsse für Reise- und Publikationskosten) gewährleistet ist.

[1] Vgl. HRK: Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen vom 23.04.2012.

5 Fast Track

Alternative Zugangswege zur Promotion sollen für exzellente Bachelorstudentinnen und -studenten oder FH-Absolventinnen und -Absolventen ermöglicht werden. Zum Teil wird dies durch Landeshochschulgesetze und Exzellenzinitiative explizit gefordert (Fast-Track-Verfahren). Dieses qualitativ große, aber quantitativ kleine Problem verlangt ein besonderes Beratungsangebot.

Auch hier muss – wie nach dem Master – eine umfangreiche Beratung gewährleistet sein (zum Beispiel zum Ablauf einer Promotion, zur Konzeption der Promotionsphase, zu Bewerbung und Auswahlverfahren, Betreuungsvereinbarung, Qualitätssicherung, Weiterqualifikation, Finanzierung, kumulative Promotion oder Monographie). Besonderes Augenmerk muss hier insbesondere auf die Weiterqualifikation des Absolventen/der Absolventin und auf die Konzeption der Promotionsphase gelegt werden, da umfängliche Zusatzqualifikationen (i.d.R. von 60 Leistungspunkten) erworben werden müssen. Ist vor der Promotionsphase ein einjähriger Vorlauf zur Zusatzqualifikation vorgesehen, muss geklärt sein, wie dieses zusätzliche Jahr finanziert wird. Es ist dringend darauf hinzuweisen, dass eine Promotion ohne integrierten Master-Abschluss zu einer niedrigeren Lohneinstufung im TVL-System führt.

Insgesamt gestaltet sich der Weg vom Bachelor zur Promotion über ein Fast Track-Verfahren aus verschiedenen Gründen als schwierig. Deshalb soll das Thema an dieser Stelle noch weiter ausgeführt werden.

Fallbeispiel: Fast Track

Als Fallbeispiel folgt eine Zusammenfassung der Diskussion an der Fakultät für Biowissenschaften, Pharmazie und Psychologie der Universität Leipzig:

Es stellt sich die Frage, wie die erforderlichen, zusätzlichen Leistungspunkte vor Beginn einer Promotion zu erbringen sind. Hierzu sind die folgenden Aspekte zu diskutieren: die Kandidatin bzw. der Kandidat immatrikuliert sich neben der Promotion in einen Masterstudiengang und verlässt diesen nach einem Jahr und dem Erwerb von 60 Leistungspunkten. Dann wird die/der Studierende als Abbrecher gewertet. Schreibt sie/er sich jedoch nicht in einen solchen Studiengang ein, findet sie/er – gerade in den zulassungsbeschränkten Fächern – womöglich keinen Platz in den angebotenen Modulen.

Eine Möglichkeit besteht darin, dass in strukturierten Qualifikationsprogrammen ein Curriculum angeboten wird, in dem 60 Leistungspunkte erworben werden können. Solche Programme gibt es an der Universität Leipzig in Graduiertenkollegs der Geistes- und Sozialwissenschaften (s. auch: http://www.uni-leipzig.de/~ral/gchuman/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=28). Dies hängt jedoch teilweise mit einer besonderen Forschungskultur zusammen, indem beispielsweise in Forschungsseminaren sehr bezogen auf die Dissertationsthemen gearbeitet wird. In den Lebens- und Naturwissenschaften kann ein einzelnes Promotionsprogramm diese Aufgabe allein kaum bewältigen, um eventuell nur einer Person oder wenigen Kandidatinnen und Kandidaten diese Qualifikationsmöglichkeit zu bieten. Vielleicht wäre hier ein Lösungsansatz durch Zusammenschlüsse von einzelnen Promotionsprogrammen („Klassen") zu suchen. Es gilt jedoch zu bedenken, dass die Fakultäten hierbei ihre Verantwortung in der Lehre abgeben würden. Dies muss von diesen gewollt und beschlossen werden. Die Qualifikation könnte auch aus einer Kombination von Lehrangeboten aus der Fakultät und des Graduiertenzentrums verwirklicht werden. Die Kandidatinnen und Kandidaten würden dann einen Teil der Leistungspunkte in ausgewählten Modulen bestehender Masterstudiengänge und einen Teil in dem Curriculum aus der Klasse, der sie angehören, erwerben.

Die Promotionsordnungen müssten dementsprechend erweitert werden, so könnte man einen Zusatz einfügen, der klärt, wie die Leistungspunkte erbracht werden können (zum Teil aus Modulen der bestehenden Masterstudiengänge und zum Teil aus dem jeweiligen Qualifikationsprogramm).

In der Gesamtschau auf die Problematik stellen die bereits voll ausgeschöpften Lehrkapazitäten der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ein großes Problem dar. Gerade in den NC-Fächern sind sie bereits zu 100% mit der Lehre für die Studierenden eingebunden, und schon die Lehre, die sie zusätzlich leisten, um die Curricula in den strukturierten Promotionsprogrammen zu erfüllen, geht weit über ihr Deputat hinaus. Diese generelle Problematik des Engagements in der Qualifikation von Promovierenden stellt neben der Belastung für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auch ein juristisches Problem dar: Ein, wenn auch freiwilliges, Engagement in der Lehre für Promovierende könnte auch in der Grundlehre eingebracht und somit die Zahl der Studienplätze erhöht werden.

Ein zentraler Punkt bleibt die Frage der Besoldung, wenn die Kandidatinnen und Kandidaten mit einem Bachelor-Abschluss direkt promovieren, da dann immer noch – auch nach erfolgreicher Promotion – der Bachelor als Abschluss die Höhe der Besoldung vorgibt. Es muss also gewährleistet sein, dass die Kandidatinnen und Kandidaten in der Promotionsphase auch einen Master erlangen können. Den Mastertitel mit Erlangung des Doktortitels zu vergeben scheint dabei nicht angebracht, da es den Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis widerspricht, für ein und dieselbe wissenschaftliche Leistung zwei Abschlüsse zu vergeben. Des Weiteren könnte hier eine unerwünschte Hintertür für Bewerberinnen und Bewerber, die nicht zum Master zugelassen wurden, geschaffen werden.

Sowohl zur Lösung der Weiterqualifikation mit beschränkten Lehrdeputaten der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und zur Vergabe eines Masters während der Promotion wäre zu überlegen, ob an der Fakultät oder möglicherweise fakultätsübergreifend eine Art „Fast Track Qualification Programme“ eingerichtet wird, über das die Kandidatinnen und Kandidaten die 60 Leistungspunkte erwerben können und mit dessen Abschluss ein Master vergeben werden kann. Dabei könnte ein Großteil des Qualifikationsprogramms sehr weit gefächert sein, sodass Kandidatinnen und Kandidaten aus verschiedenen strukturierten Promotionsprogrammen teilnehmen können. Ein kleiner Teil dagegen könnte dann wieder sehr spezifisch und an die strukturierten Promotionsprogramme angeglichen sein. Zudem müsste der Master, der dann verliehen wird, so spezifisch sein, dass er ohne die geplante Promotion nicht attraktiv ist. Die Gefahr, dass hierbei Kandidatinnen und Kandidaten, die in einem zulassungsbeschränkten Masterstudiengang keinen Platz bekommen haben, über diesen Weg einen Master erwerben, könnte dadurch minimiert werden, dass nur exzellente Bachelorstudierende zum Fast Track zugelassen werden. Hierzu wird vorgeschlagen, die Benotungsstufen in der Promo-

tionsordnung auf A festzulegen, oder wie an der Universität Freiburg festgeschrieben, nur die besten 3 bis 5% eines Jahrgangs zum Fast Track zuzulassen. Allerdings müsste hierbei eine juristische Absicherung erfolgen, da das Sächsische Hochschulgesetz beispielsweise keine Limitierung zum Zugang des Fast Track hinsichtlich bestimmter Noten macht.

Bei der Überlegung, die Weiterqualifikation der Fast Track-Kandidatinnen und -Kandidaten z.B. mit einem einjährigen Vorlauf abzudecken, um den Erwerb der 60 Leistungspunkte zu ermöglichen, stellt sich die Frage, wie eine dreijährige Promotionsphase mit zusätzlichem einjährigen Vorlauf finanziert werden soll.

Da auch in anderen Fakultäten der Universität Leipzig (Fakultät für Physik und Geowissenschaften, Fakultät für Chemie und Mineralogie, Medizinische Fakultät) dieselbe Problematik bezüglich der Regelungen zum Fast Track und ein großes Interesse an umsetzbaren und vollständigen Richtlinien besteht, wäre anzuraten, fakultätsübergreifend ein Konzept zu erarbeiten. Dies würde zudem eine breite Basis bilden, die die Hochschulleitung stützt, um vom Ministerium beispielsweise fehlende Lehrkapazitäten einzufordern.

Es gibt einige weitere Universitäten in Deutschland, die nach guten Lösungen für Fast Track Promotionen suchen. Das Thema ist derzeit noch in einer Entwicklungsphase, sodass noch nicht ergiebig von „best practice" Beispielen gesprochen werden kann.

Handreichung zur Beratung: Finanzierungsmöglichkeiten einer Promotion

Es gibt verschiedene Möglichkeiten eine Promotion zu finanzieren. Jede Möglichkeit hat Vor- und Nachteile, über die aufgeklärt werden muss. Die gängigen Möglichkeiten sind: Stipendien, Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, außeruniversitäre Berufstätigkeit. Des Weiteren sind natürlich auch Mischfinanzierungen oder private Finanzierungen möglich.

Bei Stipendien sollte u.a. auf folgende Punkte hingewiesen werden:

- Ein Promotionsstipendium beläuft sich in der Regel auf ca. 1.050 Euro pro Monat Grundförderung. Davon sind die Beiträge für die Krankenversicherung zu entrichten. Beiträge für die Arbeitslosenversicherung und gesetzliche Rentenversicherung entfallen. Ein Stipendium ist nach § 3 Abs. 44 EStG steuerfrei.
- Zwischen Antragstellung und eventueller Gewährung bzw. Auszahlung des Stipendiums liegen meist mehrere Monate. Stipendien werden in der Regel für zwei Jahre mit der Option auf Verlängerung um ein Jahr gewährt.
- Wurde vor dem Stipendium aufgrund einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit (z.B. als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter) Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben, besteht dieser Anspruch für vier Jahre, sodass Finanzierungslücken vor bzw. nach dem Stipendium über das Arbeitslosengeld gedeckt werden können. Wichtig ist, dass das Arbeitslosengeld VOR dem Stipendium beantragt und mindestens für kurze Zeit (z.B. drei Tage) bezogen wird. Während der Gewährung des Stipendiums wird das Arbeitslosengeld ausgesetzt und setzt nach dem Stipendium wieder ein, sofern die vier Jahre des Anspruchs nicht überschritten sind. Weitere Informationen zur Sozialversicherung von Promovierenden: http://www.gew.de/Binaries/Binary91980/SV_Promovierende_web.pdf

Da ein Stipendium nie garantiert werden kann, muss frühzeitig eine Alternative zum Stipendium erarbeitet werden!

Bei einer Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter sollte u.a. auf folgende Punkte hingewiesen werden:

- Qualifizierungsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sind in der Regel nach TV-L 13 vergütet (vgl. hierzu auch Abschnitt „Fast Track"). Es handelt sich entweder um eine befristete Haushaltsstelle oder um eine drittmittelfinanzierte Pro-

jektstelle, die als Voll- oder Teilzeitstelle konzipiert sein kann. Promovierende können zudem als wissenschaftliche Hilfskraft mit Hochschulabschluss beschäftigt werden.

- Laut Wissenschaftszeitvertragsgesetz dürfen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter max. sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion befristet beschäftigt werden. Bei kürzerer befristeter Beschäftigungsdauer vor der Promotion (z.B. drei Jahre) werden die „gesparten" Jahre auf die Zeit nach der Promotion angerechnet. Geprüfte Hilfskräfte fallen zwar nicht unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, eine Anstellung als Hilfskraft über sechs Jahre ist jedoch unzulässig.
- Für die Anrechnung der Jahre ist es unabhängig, ob man eine befristete Teilzeit- oder Vollzeitstelle hatte. Die Jahre der Teilzeitstellen (z.B. 20%-Stelle) zählen wie Jahre der Vollzeitstellen.
- Nach der 12-Jahresregelung ist eine befristete Beschäftigung nur noch im Rahmen einer überwiegend aus Drittmitteln finanzierten Stelle möglich.
- Bei einer Anstellung als wissenschaftliche/r Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter muss die Verwendbarkeit der Daten geklärt werden. Sind Ergebnisse, die im Rahmen der Tätigkeit als wissenschaftliche/r Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter erhoben/erarbeitet werden, eng mit dem eigenen Promotionsprojekt verbunden, sollte im Vorfeld geklärt werden, ob diese Ergebnisse für die Promotion verwendet werden dürfen. Auch patentrechtlich gilt, dass Promovierende im Angestelltenverhältnis nicht die Rechte ihrer Erfindungen innehaben.

Bei außeruniversitärer Tätigkeit sollte u.a. auf folgende Punkte hingewiesen werden:

- Wenn möglich, sollte darauf geachtet werden, dass die berufliche Tätigkeit zur Finanzierung der Promotion bereits im Zusammenhang mit der späteren beruflichen Tätigkeit steht.
- Lehrtätigkeiten bei privaten Bildungsträgern können eine Ergänzung zu einem universitären Lehrauftrag sein, da Lehrerfahrung für die wissenschaftliche Laufbahn relevant ist.
- Bei Berufstätigkeit im Ausland sollte auf eine freiwillige Arbeitslosenversicherung hingewiesen werden.

Weitere Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten und dem Arbeitsplatz Hochschule: http://www.gew.de/Binaries/Binary83240/Arbeitsplatz%20HuF%20web.pdf

Literatur

1. Wissenschaftsrat: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion (2011) http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf

2. Hochschulrektorenkonferenz: Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen (2012) http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Qualitaetssicherung_Promotion_23042012.pdf

3. GEW: GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive: Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen (2012), Bertelsmann, 2. Auflage, ISBN: 978-3763943715

4. GEW: Ratgeber. Sozialversicherung für Promovierende, GEW-Broschüre, April 2012 http://www.gew.de/Binaries/Binary91980/SV_Promovierende_web.pdf

5. GEW: Ratgeber. Arbeitsplatz Hochschule und Forschung, GEW-Broschüre, Dez. 2011 http://www.gew.de/Binaries/Binary83240/Arbeitsplatz%20HuF%20web.pdf

Impressum

ISSN 2199-9325

© UniWiND e.V. Freiburg 2014
www.uniwind.org
E-Mail: kontakt@uniwind.org

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.

Autoren:	Dr. Anne-Kathrin Hillenbach, Dr. Marion Hacke, Prof. Dr. Martin Schlegel, Dr. Barbara Witter
Reihenherausgeber:	Vorstand UniWiND Prof. Dr. Frank Bremmer, Prof. Dr. Rolf Drechsler, Prof. Dr. Thomas Hofmann, Prof. Dr. Erika Kothe (Vorsitzende), Prof. Dr. Enrico Schleiff (Stellvertretender Vorsitzender)
Redaktion:	Geschäftsstelle UniWiND, Jena Franziska Höring, Dr. Gunda Huskobla
Gestaltung und Satz:	ctw • gesellschaft für kommunikationsdesign mbH, Jena www.ctw-jena.de
Druck:	Druckerei Richter, Stadtroda

www.uniwind.org