

Kompass zur Guten Betreuung von Promovierenden

an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



UNI
FREIBURG

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Freiburg Research Services
Graduate Centre
Fahnenbergplatz
D-79085 Freiburg
www.frs.uni-freiburg.de



Inhalt

Checkliste Gute Betreuung..... 1

Einleitung..... 2

I. Gestaltung des Betreuungsverhältnisses..... 3

 1. Erwartungen und Rahmenbedingungen klären 3

 1.1. Charakterisierung eines guten Betreuungsverhältnisses..... 3

 1.2. Rollenverständnis der Beteiligten..... 4

 1.3. Austausch über finanzielle und persönliche Rahmenbedingungen..... 5

 2. Fachliche Begleitung des Promotionsprojekts..... 7

 2.1. Inhaltliche Verständigung über das Promotionsprojekt..... 7

 2.2. Monitoring des Forschungsprozesses und Instrumente des Austauschs..... 8

 2.3. Betreuung im Team..... 9

 2.4. Gute Wissenschaftliche Praxis leben.....10

 3. Förderung der wissenschaftlichen Entwicklung11

 4. Ombudsverfahren für Promovierende und Betreuende.....12

II. Rechtliche Rahmenbedingungen und Vorgaben13

 1. Annahme als Doktorand*in.....13

 2. Betreuung von Promotionen.....14

 3. Zentrale Erfassung und Mitsprache der Promovierenden.....15

 4. Die Dissertation.....15

 5. Promotionsprüfungsverfahren.....16

Ausgewählte Literatur.....17

Checkliste Gute Betreuung

Die Checkliste bildet stichpunktartig die Vielfalt grundlegender Aspekte zur Guten Betreuung ab und ergänzt damit den vorliegenden *Kompass zur Guten Betreuung von Promovierenden an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg*. Die Checkliste kann im Rahmen von Betreuungsgesprächen verwendet werden, um die gegenseitigen Vorstellungen bezüglich des Betreuungsverhältnisses zu erörtern.

Allgemeine Grundlagen

- ☐ Wie werden Absprachen getroffen, damit sie transparent und verbindlich sind?
- ☐ Wie wird eine offene und wertschätzende Atmosphäre geschaffen?
- ☐ Auf welche Weise werden die Regeln Guter Wissenschaftlicher Praxis gelebt?

Vorstellungen und Erwartungen

- ☐ Wie viel Zeit kann/soll in die Betreuung investiert werden?
- ☐ Wie wird die eigene Rolle im Betreuungsverhältnis gesehen?

Rahmenbedingungen des Promotionsprojekts

- ☐ Wie und über welchen Zeitraum ist das Promotionsprojekt finanziert?
- ☐ Welchen Einfluss hat die berufliche und persönliche Situation der Promovierenden auf das Promotionsprojekt?
- ☐ In welchem Arbeitsumfeld (z. B. Arbeitsplatz, Ausstattung) wird geforscht?

Fachliche Begleitung des Promotionsprojekts

- ☐ Inwieweit haben Sie sich inhaltlich über das Projektthema verständigt?
- ☐ In welchem Zeitraum lässt sich das Promotionsprojekt angemessen realisieren?
- ☐ Wurde bereits ein Exposé verfasst?
- ☐ In welchem Turnus sollen regelmäßige Statusgespräche stattfinden?
- ☐ Wie stellen Sie sich darüber hinaus das Monitoring des Projekts vor?
- ☐ Welche Möglichkeiten bestehen zur Präsentation des Forschungsprojekts (z. B. Promotionskolloquium)?

Wissenschaftliche Entwicklung

- ☐ Welche Möglichkeiten gibt es, um sich und das Projekt in der wissenschaftlichen Gemeinschaft zu positionieren?
- ☐ Wie wird der Aufbau wissenschaftlicher Netzwerke unterstützt?
- ☐ In welchen wissenschaftlichen Arbeitskontexten können Erfahrungen gesammelt werden?
- ☐ Inwieweit werden die individuellen Karriereziele der Promovierenden berücksichtigt?

Betreuung im Team

- ☐ Ist eine Mehrfachbetreuung zur Bereicherung des Forschungsprojekts um weitere Expertisen und Perspektiven geplant? Falls ja: Welches Betreuungsmodell ist angedacht und wie viele Betreuungspersonen werden darin eingebunden?
- ☐ Wie sind die Verantwortlichkeiten zwischen den Betreuungspersonen geregelt und wo sind diese festgehalten (etwa in der Promotionsvereinbarung)?

Einleitung

In dem vorliegenden *Kompass zur Guten Betreuung von Promovierenden an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg* werden die zentralen Inhalte einer guten Betreuung in Form von Empfehlungen dargestellt. Der Kompass soll sowohl Orientierung bieten als auch zur Reflexion anregen, wie Betreuungsverhältnisse gewinnbringend ausgestaltet werden können. Damit sollen Betreuer*innen sowie Promovierende gleichermaßen dafür sensibilisiert werden, wie vielgestaltig, aber auch verantwortungsvoll eine gute Betreuung ist. Ergänzt werden die Empfehlungen durch eine Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen und Vorgaben, in die die Betreuungsverhältnisse eingebettet sind, um über die vielen Änderungen im Promotionswesen in den letzten Jahren (wie etwa den verpflichtenden Abschluss von Promotionsvereinbarungen) zu informieren.

Mit diesem Kompass sollen Standards für eine gute Betreuung etabliert werden, welche die Betreuungskultur an der Albert-Ludwigs-Universität weiter stärken.

Unter Wahrung des Grundsatzes, dass die Ausgestaltung des Promotionsverfahrens den Fakultäten obliegt, richtet sich die Publikation an die Promovierenden sowie Betreuenden der Universität Freiburg, insbesondere an diejenigen promovierten Wissenschaftler*innen, die noch keine große Erfahrung in der Betreuung Promovierender besitzen. Dabei werden die unterschiedlichen Fächerkulturen berücksichtigt sowie der Vielfalt an Promotionswegen und Betreuungsmodellen Rechnung getragen. Entsprechend sind einzelne Aspekte nicht für jeden Fachbereich gleichermaßen relevant.

Die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg ist sich ihrer institutionellen Verantwortung gegenüber den Promovierenden bewusst. Sie sieht es als zentrale Aufgabe, die wissenschaftliche Entwicklung und Selbstständigkeit der Promovierenden zu fördern. Sowohl In ihrem [Struktur- und Entwicklungsplan 2014-2018](#) (2015) als auch im [Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich](#) (2018) hebt die Universität die besondere Bedeutung der Promovierenden als *First Stage Researchers* und als treibende Kräfte der Forschung hervor. Mit der Unterzeichnung der [Europäischen Charta für Forscher*innen und dem Verhaltenskodex für die Einstellung von Forscherinnen und Forschern](#) (2007) sowie der Verabschiedung der [Leitlinie zur Laufzeit von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich](#) (2016) setzt sich die Universität zudem auf bundesweiter sowie europäischer Ebene für die Bereitstellung ausgezeichneter Forschungs-, Lehr- und Qualifikationsbedingungen ein.

Ergänzend zu diesen Erklärungen zielt die Universität mit dem vorliegenden Kompass darauf, möglichst gute Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Betreuung zu bieten und dadurch die Qualität der Promotion an der Universität Freiburg weiter zu sichern und zu stärken.

Die Erarbeitung des Kompasses zur Guten Betreuung erfolgte zunächst auf Basis diverser einschlägiger Publikationen zu diesem Thema (eine Auswahl der Literatur findet sich auf Seite 17). Am Entstehungsprozess waren verschiedene Gremien, Personengruppen und Einrichtungen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg beteiligt: Vom Graduate Centre erarbeitet, wurden die Inhalte etwa mit den Ombudspersonen der Universität, mit Vertreterinnen und Vertretern des Gemeinsamen Arbeitsausschusses der Doktorandinnen- und Doktorandenkonvente sowie SciNet, des Netzwerks für Nachwuchswissenschaftler*innen, mit den Fakultäten, der Dekanerunde, dem Rektorat und dem Senat abgestimmt.

Am 29.04.2020 wurde im Senat über den *Kompass zur Guten Betreuung von Promovierenden an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg* berichtet.

I. Gestaltung des Betreuungsverhältnisses

1. Erwartungen und Rahmenbedingungen klären

1.1. Charakterisierung eines guten Betreuungsverhältnisses

Vertrauensverhältnis
Wertschätzende Kommunikation
Zeitintensive Betreuung

Die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Betreuenden und Promovierenden ist ein von wechselseitigem Vertrauen geprägtes Betreuungsverhältnis, in dem der fachliche Rat der Betreuer*innen ebenso wie die selbstständige Forschung der Promovierenden gleichermaßen geschätzt wird. Zentral und unabdingbar ist dabei eine offene und wertschätzende Kommunikation zwischen den Beteiligten. Unabhängig von dem jeweiligen Betreuungsmodell – ob etwa im Rahmen einer klassischen Eins-zu-eins-Betreuung oder einer Betreuung im Team – bilden Betreuer*innen und Promovierende eine Forschungsgemeinschaft, die im Optimalfall für alle Beteiligten eine Win-win-Situation darstellt: Die Betreuer*innen investieren viel Zeit in ihre Promovierenden. Sie begleiten sie durch die gesamte Promotionszeit, geben fachlichen Rat und unterstützen sie umfassend in ihrer wissenschaftlichen Entwicklung zu eigenständigen und kreativen Forschenden. Die Promovierenden wiederum leisten mit ihrer Forschung einen zentralen Beitrag zum wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt und tragen dadurch nicht zuletzt den Ruf ihrer Betreuer*innen in der wissenschaftlichen Gemeinschaft weiter.

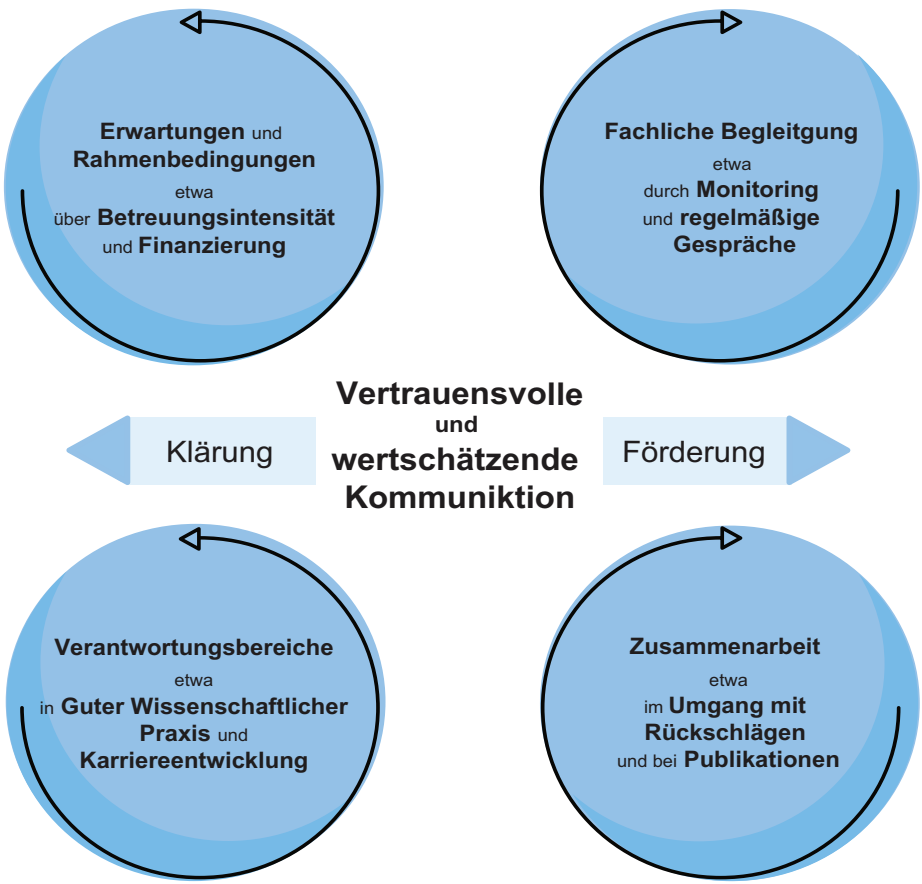


Abb. 1: Gute Kommunikation im Betreuungsverhältnis

1.2. Rollenverständnis der Beteiligten

Ein offener und beständiger Austausch zwischen den Beteiligten über die jeweiligen Erwartungen an das Betreuungsverhältnis ist grundlegender Bestandteil einer guten und erfolgreichen Zusammenarbeit. Welche Erwartungen Betreuende und Promovierende haben, hängt mit den Rollen zusammen, die sie im Betreuungsverhältnis einnehmen. Ob Betreuung im Team oder im Eins-zu-eins-Verhältnis: Die individuellen Rollenkonzepte können unterschiedlich sein, haben jedoch gleichwertig nebeneinander Bestand.

Reflexion des eigenen Rollenkonzepts

Beispiele unterschiedlicher Rollenkonzepte¹:

Die Rolle als *Ratgeber*in* kann etwa mit der freundschaftlichen Weitergabe eines großen Erfahrungsschatzes an die Promovierenden ausgefüllt werden. Bestehende Hierarchien und die institutionell vorgegebene Funktion des Bewertens der Arbeit sind dabei gedämpft. Die Instrumente der Kontrolle und Aufsicht hingegen werden verstärkt von der *bewertenden Führungsperson* angewendet, die sich meist auf die inhaltliche Betreuung des Promotionsprojekts konzentriert. Auch Promovierende nehmen unterschiedliche Rollen ein, in denen beispielsweise das benötigte Maß an Anleitung oder an Raum zur freien Entfaltung höchst unterschiedlich ausgeprägt sein kann. So ist die Rolle der *Autodidakten* von einem geringeren Bedürfnis nach Feedback geprägt, während *Teamarbeitende* einen regelmäßigen Austausch suchen.

Sich des eigenen Rollenverständnisses bewusst zu werden und die dahinter wirkenden Wertvorstellungen zu erkennen, ist vor allem ein Prozess der Selbstreflexion. Er kann zum Beispiel durch kollegialen Austausch oder Coachings unterstützt werden, welche die [Freiburg Research Services](#) für [Promovierende](#) und für [Postdocs](#) anbieten. Besonders empfehlenswert ist ein erster Austausch im Rahmen eines gut vorbereiteten Vorgesprächs. So können die Beteiligten klären, ob die eigenen Vorstellungen und Erwartungen mit den jeweils anderen vereinbar sind. Eine Gesprächsatmosphäre, die dazu ermutigt, seine Sichtweisen offen mitzuteilen, fördert diesen Klärungsprozess. Hat man sich über die Gestaltung des Betreuungsverhältnisses verständigt, steht dem Abschluss einer verbindlichen Promotionsvereinbarung nichts im Wege (vgl. auch Kapitel II.2., Seite 14). Außerdem sollte über die gesamte Promotionszeit in regelmäßigen Abständen ein Austausch über das Betreuungsverhältnis stattfinden, denn Sichtweisen können sich im Laufe der Zeit verändern. Dies ist die beste Möglichkeit, Missverständnissen und Konflikten vorzubeugen, die mangels transparenter Kommunikation entstehen können.

Vorstellungen und Erwartungen klären

Regelmäßigkeit des Austauschs

¹ Zu unterschiedlichen Rollenkonzepten von Betreuenden vgl. Reis, Oliver und Szczyrba, Birgit: Beraten und Beratenwerden in der Doktorandenbetreuung. Rollengestützte Forschung und Weiterbildung zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung, in: Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, 10/2011, S. 81–98.

1.3. Austausch über finanzielle und persönliche Rahmenbedingungen

Finanzierung der Promotion

Nicht selten ist die Frage nach der Finanzierung der Promotionszeit ausschlaggebend dafür, ob ein Promotionsprojekt überhaupt in Angriff genommen wird. Daher sollte dieses Thema möglichst frühzeitig im Rahmen eines Vorgesprächs gemeinsam erörtert werden. Zum einen ist es wichtig, dass sich Promovierende über die vielfältigen Finanzierungswege informieren, die sich ihnen in ihrem Fachbereich bieten. Zum anderen ist es nötig, dass die Betreuer*innen gegenüber ihren Promovierenden klar kommunizieren, welche Unterstützungsmöglichkeiten sie im Bereich der Finanzierung des Promotionsprojekts haben. Die Optionen sind vielfältig und können beispielsweise das Beantragen einer Projektstelle oder das Verfassen eines Empfehlungsschreibens für Stipendienggeber darstellen. Auf diese Weise kann das zur jeweiligen Situation passende Format gewählt und die nötigen Schritte eingeleitet werden, die zum Sicherstellen der Finanzierung (etwa Mitarbeiter*innenstelle, Stipendium, externe Finanzierung) führen. Dabei ist sehr zu empfehlen, dass Anträge wie etwa eine Bewerbung auf ein Promotionsstipendium möglichst frühzeitig vorbereitet werden, da sie in der Regel nur einmal im Jahr eingereicht werden können. Zudem können die Vergabeverfahren einige Zeit (häufig bis zu sechs Monate) dauern, die wiederum finanziell überbrückt werden muss.

Sollte etwa eine Anstellung über ein Drittmittelprojekt angestrebt werden, ist es von Vorteil, wenn das Dissertationsthema möglichst eng mit dem Projekt verknüpft ist. Auf diese Weise kann vermieden werden, dass Promovierende durch dissertationsfremde Tätigkeiten zeitlich so stark beansprucht werden, dass sie sich nicht ausreichend ihrem Promotionsprojekt widmen können. Grundsätzlich ist entscheidend, dass sich alle Beteiligten gemeinsam darum bemühen, an einer für alle Seiten zufriedenstellenden Finanzierung zu arbeiten, die möglichst über die gesamte Qualifizierungsphase hinweg gesichert ist.

Finanzierung von Konferenzreisen etc.

Auch während der Promotionsphase stehen die Promovierenden mitunter immer wieder vor finanziellen Herausforderungen: Nicht nur die Sicherung der Grundfinanzierung bleibt präsent, wenn sich beispielsweise die Promotionszeit verlängert und nach einer Anschlussfinanzierung gesucht werden muss. Häufig stellt sich zudem die Frage, wie beispielsweise zusätzliche Gelder für Konferenzreisen, Archivaufenthalte oder Materialien und Geräte für die Durchführung von Versuchsreihen eingeworben werden können. Auch hier sollte gemeinsam nach Lösungen gesucht werden, wie die benötigten finanziellen Mittel aufgebracht werden können.

Weitere Informationen und Ansprechstellen der Universität Freiburg zu Finanzierungsfragen:

- Finanzierungsberatung durch die [Freiburg Research Services](#)
- [Freiburger Förderportal](#)

Persönliche Situation

Nicht nur der finanzielle Rahmen sollte gewährleistet sein. Entscheidend für einen erfolgreichen Promotionsverlauf ist die Berücksichtigung der persönlichen Situation der Promovierenden. Je nach individuellen, familiären oder beruflichen Gegebenheiten sind die Kapazitäten mitunter begrenzt, sich dem Promotionsprojekt widmen zu können. Als Beispiele können hier eine Elternschaft oder eine starke berufliche Beanspruchung angeführt werden. Empfehlenswert ist grundsätzlich, diejenigen Aspekte mitzuteilen, die für das Promotionsprojekt relevant sind und Auswirkungen auf den Arbeitsfortschritt haben können. Daraufhin können gemeinsam Lösungswege entwickelt werden, die für alle Seiten transparent und annehmbar sind.

Auch Rückschläge gehören unweigerlich zur Promotionszeit. Diese können beispielsweise fachlicher Natur sein, wenn sich etwa ein Forschungsaspekt als Sackgasse erweist, den man als besonders wichtig eingestuft hatte. In solch schwierigen Phasen ist es besonders wichtig, dass sich die Promovierenden möglichst frühzeitig an ihre Betreuer*innen wenden. Mit ihnen darüber ins Gespräch zu kommen, kann hier besonders hilfreich und motivierend sein.

Herausforderungen

Während der Promotionszeit sind Promovierende häufig sehr hohen Belastungen ausgesetzt, die bis zu einer psychischen Erkrankung führen können. Ausschlaggebend dafür können etwa ein konstanter und übermäßiger Leistungs- und Erwartungsdruck (beispielsweise hinsichtlich Publizieren) oder eine prekäre Finanzierung der Promotionszeit sowie ungesicherte Karriereaussichten sein. Auch massive Selbstzweifel hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten und Leistungen gelten als mögliche Auslöser. Dem Betreuungsverhältnis kommt daher eine zentrale Rolle zu: Darin sollte Raum gegeben werden, sich über diese Thematik und die möglichen Ursachen austauschen zu können. Auf diese Weise können Auslöser frühzeitig erkannt und geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um diesen entgegenzuwirken.

Psychische Gesundheit

Zur Vorbereitung auf schwierige Gespräche bietet der [Psychosoziale Beratungsdienst](#) für Beschäftigte der Universität ein auf dieses Thema zugeschnittenes Coaching. Darüber hinaus unterstützt er die Mitarbeiter*innen allgemein bei beruflichen Konflikten und in privaten Krisensituationen. Für Promovierende, die mit einem sozialen Konflikt belastet sind, bietet das Graduate Centre eine [Konfliktberatung](#) an. Betreffen diese Konflikte das Betreuungsverhältnis selbst, ist es ratsam, sich an die Geschäftsstelle des [zentralen Ombudsverfahrens für Promovierende und Betreuer*innen](#) zu wenden. Dort sind zudem – wie auch auf der Webseite des [Personalrats](#) – weiterführende Links zu weiteren passenden Beratungsstellen der Universität (wie etwa zum [Familienservice](#)) zu finden.



2. Fachliche Begleitung des Promotionsprojekts

2.1. Inhaltliche Verständigung über das Promotionsprojekt

Entwicklung des Promotionsprojekts

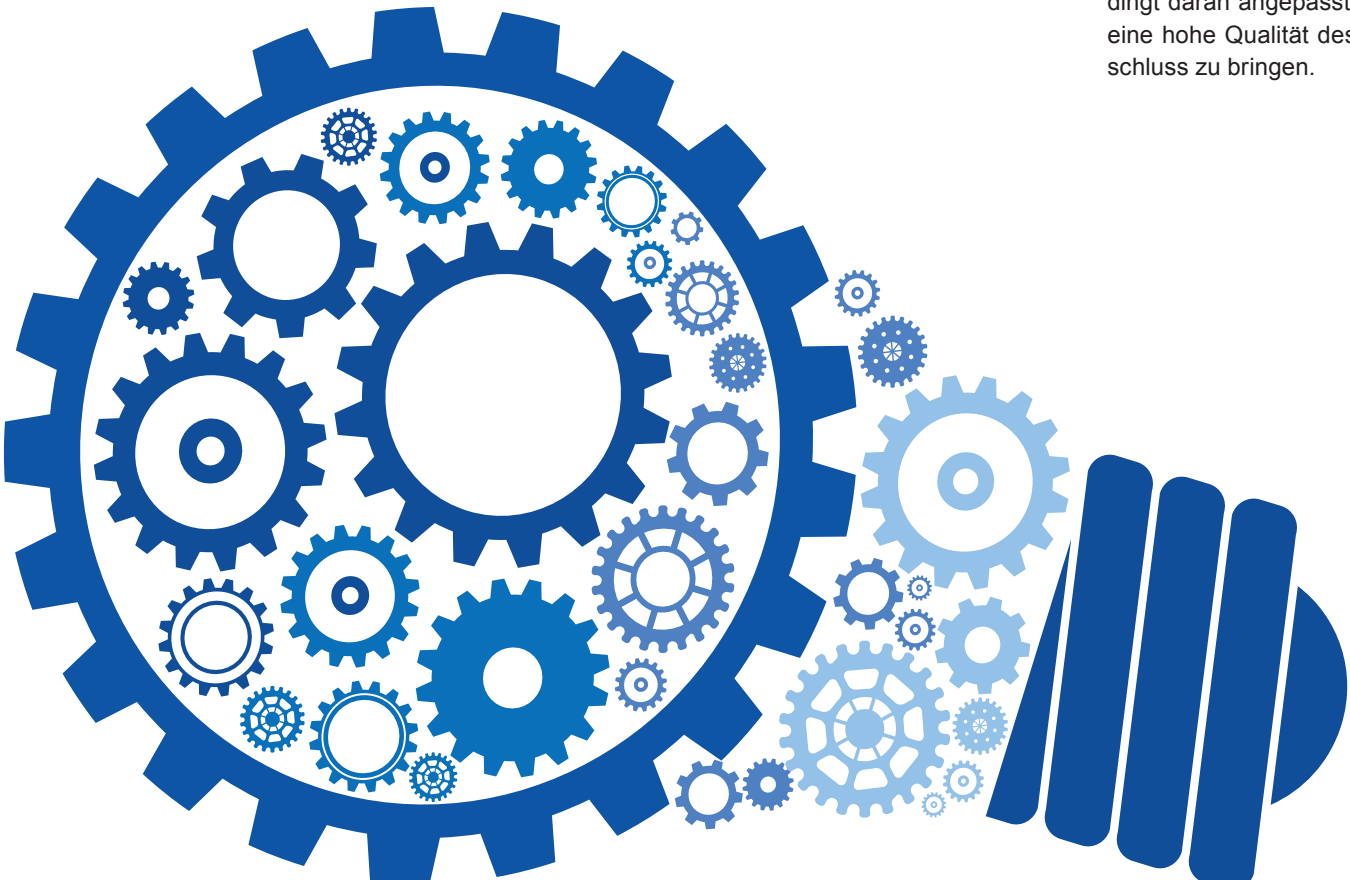
Einbindung aller Betreuenden

Exposé

Drei Jahre Bearbeitungsdauer

Die fachliche Betreuung der Promovierenden gehört zur Kernaufgabe der Betreuung. Sie beginnt bei der gemeinsamen Entwicklung des Promotionsprojekts und einer präzisen Formulierung der forschungsleitenden Fragestellung. Dazu ist es besonders förderlich, wenn die Betreuer*innen eine große fachliche Nähe zu dem Forschungsbereich aufweisen und einen sehr guten Überblick über die aktuelle Forschungslage besitzen, den sie in die fachliche Beratung einfließen lassen. Besonders bei interdisziplinär ausgerichteten Promotionsprojekten sollte darauf geachtet werden, alle beteiligten Betreuer*innen von Beginn an in die Projektentwicklung einzubeziehen. Zudem ist unbedingt zu empfehlen, in den ersten Monaten der Promotionszeit das Forschungsvorhaben in Form eines Exposés zu verschriftlichen. Es eignet sich als Grundlage für regelmäßig wiederkehrende Statusgespräche über den Fortschritt des Projekts und dient damit – bei regelmäßiger Fortschreibung – als inhaltliche Orientierung über die gesamte Promotionszeit hinweg. Zudem ist das Einreichen eines Exposés bei einer Bewerbung auf ein Promotionsstipendium unerlässlich.

Die gemeinsame Auseinandersetzung mit dem Forschungsprojekt zu Beginn der Promotionszeit kann je nach Fächerkultur sehr unterschiedliche Ausprägungen entfalten: Während etwa in den Natur- und Lebenswissenschaften Promotionen in der Regel in größere Forschungsprojekte eingebunden sind und damit auch das Forschungsthema häufig vorgegeben ist, sind Promovierende in den Geisteswissenschaften meist freier in ihrer Themenwahl. Ganz unabhängig von der Themenwahl und Fächerkultur haben die Betreuer*innen stets dafür Sorge zu tragen, dass das Projekt und die forschungsleitende Fragestellung so zugeschnitten sind, dass sie realistisch in einem Zeitraum von drei Jahren bearbeitet werden können.



2.2. Monitoring des Forschungsprozesses und Instrumente des Austauschs

Im Verlauf jedes Forschungsprojekts müssen Thesen und Inhalte immer wieder auf den Prüfstand gestellt, an neue Erkenntnisse angeglichen und gegebenenfalls auch revidiert werden. Dazu ist es nötig, dass die Betreuer*innen die Forschungsprojekte durch die gesamte Promotionszeit hindurch intensiv begleiten und profunde Kenntnisse über deren Fortschritte besitzen. Tragende Rolle nehmen dabei die regelmäßig stattfindenden Betreuungsgespräche ein, zu denen sich alle Beteiligten in der zu Beginn abgeschlossenen Promotionsvereinbarung verpflichten. Dort bietet sich der Raum, den aktuellen Stand des Forschungsvorhabens etwa anhand von Gliederungsstrukturen oder Leseproben zu diskutieren sowie methodische Fragen zu klären. Zudem können die nächsten Schritte und Ziele in den Blick genommen werden, die möglichst in einem Arbeits- und Zeitplan fortlaufend festgehalten werden sollten. Dabei sollte stets darauf geachtet werden, dass Diskussionen – gerade auch bei geäußelter Kritik – sachlich und konstruktiv geführt werden. Empfohlen wird, die Ergebnisse mithilfe kurzer Ergebnisprotokolle zu verschriftlichen. Dadurch ist es möglich, dass sich beide Seiten der besprochenen Inhalte vergewissern können, zudem ist eine höhere Verbindlichkeit bezüglich der getroffenen Absprachen gegeben. Neben der wissenschaftlichen Diskussion kann im Rahmen dieser Gespräche zudem die Möglichkeit geboten werden, auch persönliche Themen und Schwierigkeiten anzusprechen.

Ein weiteres Instrument des Austauschs hat sich neben dem Betreuungsgespräch bewährt: Promovierende sollten regelmäßig den Stand ihres Forschungsvorhabens präsentieren. Dies kann beispielsweise innerhalb ihrer Arbeitsgruppe oder in Fachkolloquien erfolgen. Dort ist der Raum gegeben, innerhalb eines hochschulinternen, geschützten Rahmens direktes und konstruktives Feedback zu erhalten.

Die Bedürfnisse der Beteiligten bezüglich der Art, Häufigkeit und Inhalte des Austauschs sind – nicht zuletzt aufgrund der Vielfalt der Fächerkulturen – höchst unterschiedlich und sollten unbedingt daran angepasst sein. Eine Regelmäßigkeit im Austausch ist jedoch eminent wichtig, um eine hohe Qualität des Forschungsprojekts zu sichern und dieses zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen.

Intensive Begleitung

Regelmäßige Betreuungsgespräche

Ergebnisprotokolle

Präsentation des Forschungsvorhabens

2.3. Betreuung im Team

Empfehlung zur
Mehrfachbetreuung

An der Universität Freiburg gibt es eine Vielfalt an Betreuungsmodellen. Dazu zählen etwa die klassische Einzel- oder Doppelbetreuung, der Austausch in Arbeitsgruppen und über Forschungsnetzwerke (wie etwa in Verbundprojekten) oder durch Promotionskomitees. Unabhängig von der individuellen Ausgestaltung der Betreuung wird nachdrücklich empfohlen, dass neben der Hauptbetreuerin oder dem Hauptbetreuer mindestens eine weitere Person in die Betreuung der Promovierenden eingebunden wird. Dies sichert die wissenschaftliche Qualität des Promotionsprojekts, da das Projekt um zusätzliche Expertise und weitere Perspektiven bereichert wird. In diesem Kontext und gerade bei interdisziplinär ausgerichteten Forschungsprojekten sollte bei der Auswahl der Betreuer*innen darauf geachtet werden, dass durch deren Forschungsschwerpunkte möglichst optimale Synergieeffekte erzielt werden. Im Rahmen einer Mehrfachbetreuung können Verantwortlichkeiten in der Betreuung verteilt und damit die einzelnen Betreuer*innen entlastet werden. Zudem bietet sich dadurch schon frühzeitig die Gelegenheit, Personen in das Promotionsprojekt einzubinden, die potenziell als Zweitgutachter*innen in Betracht kommen, sofern die Begutachtung nicht getrennt von der Betreuung erfolgt.

Verantwortung teilen

Transparenz

Damit die Betreuung im Team gewinnbringend verläuft, ist es von großer Bedeutung, dass transparente Absprachen über die inhaltlichen Zielsetzungen des Projekts getroffen werden und die jeweiligen Verantwortlichkeiten der Betreuenden in der Promotionsvereinbarung eindeutig festgelegt sind. Daher wird empfohlen, darüber in regelmäßigen Abständen – jedoch mindestens einmal im Jahr – gemeinsame Statusgespräche mit dem gesamten Betreuungsteam zu führen. Die Hauptverantwortung für die Betreuung der Promovierenden tragen jedoch grundsätzlich die Hauptbetreuer*innen. Sie kann nicht delegiert werden.

Good-practice-Beispiel:

In einem internationalen Graduiertenkolleg (IGK) der Universität Freiburg erfolgt die Betreuung der Promovierenden durch Betreuungsteams: Zwei Betreuer*innen von jeweils einer der beiden Partneruniversitäten bilden den „Kern“ und gewährleisten die permanente fachliche Begleitung. Das Betreuungsteam wird zudem um eine weitere Wissenschaftlerin oder einen weiteren Wissenschaftler ergänzt, die eine erweiterte Fachkompetenz einbringen. Die Betreuer*innen vereinbaren mit den Promovierenden konkrete Ziele, die in bestimmten Zeiträumen zu erreichen sind, und die im Zuge der regelmäßig stattfindenden Gespräche überprüft und gegebenenfalls angeglichen werden. Mindestens drei Mal in drei Jahren müssen die Promovierenden zudem ihre Forschungsarbeit auf Symposien oder Konferenzen des IGK präsentieren, bei denen auch die Betreuer*innen anwesend sind. Auf diese Weise wird den Promovierenden eine individuelle und intensive wissenschaftliche Betreuung geboten.

2.4. Gute Wissenschaftliche Praxis leben

„Wissenschaftliches Arbeiten beruht auf Grundprinzipien des methodischen, systematischen und überprüfbaren Vorgehens, die in allen Disziplinen und international und interkulturell gleich sind. Allen voran steht die Ehrlichkeit gegenüber sich selbst und anderen.“

Gute wissenschaftliche Praxis an deutschen Hochschulen. Empfehlung der 14. Mitgliederversammlung der HRK am 14. Mai 2013 in Nürnberg

Alle Wissenschaftler*innen der Universität Freiburg sind dazu verpflichtet, die Regeln Guter Wissenschaftlicher Praxis zu kennen und einzuhalten. Dazu hat die Universität Freiburg im Jahr 2011 die [Ordnung der Albert-Ludwigs-Universität zur Sicherung der Redlichkeit in der Wissenschaft](#) verabschiedet. Gemeinsam mit der Einrichtung des Prorektorats für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt hat sie damit die Rahmenbedingungen geschaffen, dass die Gute Wissenschaftliche Praxis in den Forschungsalltag integriert und danach gehandelt wird. Im Rahmen des Betreuungsverhältnisses liegt es in der Verantwortung der Betreuer*innen sowie der Fakultäten, Gute Wissenschaftliche Praxis vorzuleben und ihre Promovierenden für deren Regeln zu sensibilisieren sowie für ihre Einhaltung Sorge zu tragen. Gleichermaßen müssen sich die Promovierenden eigenständig mit den Regeln Guter Wissenschaftlicher Praxis vertraut machen und nach diesen handeln. Diese beinhalten beispielsweise die Wahrung der Rechte geistigen Eigentums oder die Verantwortung der Autorinnen und Autoren für den Inhalt und die Darstellung ihrer publizierten Ergebnisse. Auch die korrekte Dokumentation und Aufbewahrung von Forschungsdaten und die Berechtigung zur (Mit-) Autorschaft bei Publikationen oder die verantwortliche Wahrnehmung von Leitungsaufgaben gehören in das Themenfeld der Guten Wissenschaftlichen Praxis.

Wo Unsicherheiten und offene Fragen hinsichtlich der Regeln Guter Wissenschaftlicher Praxis bestehen, ist es ratsam, sich hierüber in kollegialer Atmosphäre auszutauschen. Hierbei ist es wichtig, sich mit den jeweiligen fachspezifischen Bedarfen und Spezifizierungen der Regeln Guter Wissenschaftlicher Praxis auseinanderzusetzen. Darüber hinaus stehen Promovierenden und Postdocs die Qualifizierungsprogramme der [Freiburg Research Services](#) zur Verfügung, in deren Rahmen regelmäßig Workshops zur Guten Wissenschaftlichen Praxis angeboten werden. Alle Beteiligten bekennen und verpflichten sich durch ihre Unterschrift unter die Promotionsvereinbarung, die Grundsätze der Guten Wissenschaftlichen Praxis zu respektieren und zu befolgen sowie wissenschaftliches Fehlverhalten zu vermeiden und diesem vorzubeugen.

Wo Unsicherheiten und offene Fragen hinsichtlich der Regeln Guter Wissenschaftlicher Praxis bestehen, ist es ratsam, sich hierüber in kollegialer Atmosphäre auszutauschen. Hierbei ist es wichtig, sich mit den jeweiligen fachspezifischen Bedarfen und Spezifizierungen der Regeln Guter Wissenschaftlicher Praxis auseinanderzusetzen. Darüber hinaus stehen Promovierenden und Postdocs die Qualifizierungsprogramme der [Freiburg Research Services](#) zur Verfügung, in deren Rahmen regelmäßig Workshops zur Guten Wissenschaftlichen Praxis angeboten werden. Alle Beteiligten bekennen und verpflichten sich durch ihre Unterschrift unter die Promotionsvereinbarung, die Grundsätze der Guten Wissenschaftlichen Praxis zu respektieren und zu befolgen sowie wissenschaftliches Fehlverhalten zu vermeiden und diesem vorzubeugen.

Alle Beteiligten bekennen und verpflichten sich durch ihre Unterschrift unter die Promotionsvereinbarung, die Grundsätze der Guten Wissenschaftlichen Praxis zu respektieren und zu befolgen sowie wissenschaftliches Fehlverhalten zu vermeiden und diesem vorzubeugen.



Ehrlichkeit

Redlichkeit an der
Universität Freiburg

Eigenverantwortung

Auseinandersetzung
mit offenen Fragen

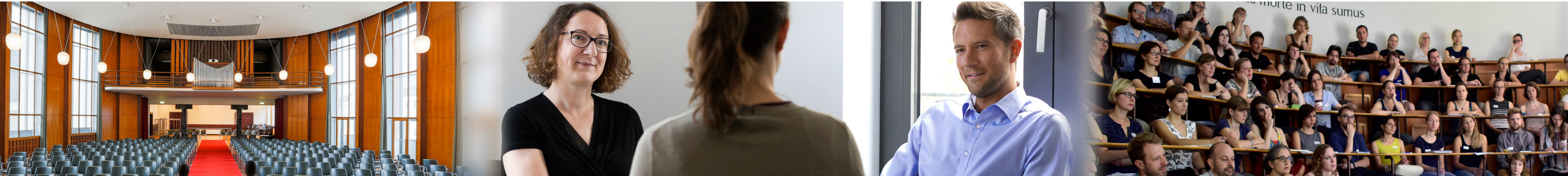
Verpflichtung zur
Einhaltung

3. Förderung der wissenschaftlichen Entwicklung

Sichtbarkeit	Die Positionierung und Bewährung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft ist für die persönliche Entwicklung der Promovierenden sehr bedeutsam, damit sie als selbstständige, eigenverantwortlich handelnde und kreative Forscher*innen wahrgenommen werden. Sie ist zugleich ein wichtiger Prüfstein, ob ein Promotionsprojekt den hohen Qualitätsstandards der Forschungsgemeinschaft genügt. Nationale wie internationale Tagungen und Konferenzen bieten einen passenden Rahmen, um die Forschungsprojekte der wissenschaftlichen Öffentlichkeit zu präsentieren und die fachliche Auseinandersetzung außerhalb der eigenen geschützten universitären Umgebung zu erproben. Dort profitieren die Promovierenden besonders vom fachlichen Feedback der Wissenschaftler*innen, die durch ihre Sicht von außen das Forschungsprojekt mit neuen Perspektiven und Ideen bereichern. Zugleich bietet sich meist die sehr gute Gelegenheit, Kontakte zu anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Forschungseinrichtungen zu knüpfen und sich dadurch ein umfangreiches Netzwerk innerhalb der Forschungsgemeinschaft aufzubauen. Insbesondere wenn die Promovierenden eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen möchten, ist es unerlässlich, sich aktiv und mit Nachdruck in diesem kompetitiven Umfeld zu positionieren und zu vernetzen.
Netzwerke knüpfen	Dabei sollten die Promovierenden auf die Unterstützung ihrer Betreuer*innen zählen können. Zu einer der zentralen Aufgaben der Betreuung gehört es, die Promovierenden in die wissenschaftliche Gemeinschaft einzuführen und die eigenen Netzwerke zur Verfügung zu stellen. Auch das Sammeln von Auslandserfahrung – etwa in Form von Forschungsaufenthalten oder Konferenzreisen – fördert die wissenschaftliche Entwicklung der Promovierenden und sollte daher unterstützt werden.
Einbindung in Forschung und Lehre	Zudem ist zu empfehlen – besonders wenn eine akademische Karriere angestrebt wird –, dass die Promovierenden neben ihrer Arbeit am eigenen Forschungsprojekt in wissenschaftliche Arbeitskontexte eingebunden werden. So können sie etwa durch die Möglichkeit zur vergüteten Mitarbeit bei Projektanträgen, in der Lehre oder bei der Erstellung von Publikationen schon frühzeitig Berufserfahrung in der Wissenschaft sammeln.
Unterstützung der beruflichen Ziele	Damit diese Unterstützungsmaßnahmen auf die individuellen beruflichen Ziele und Wünsche der Promovierenden abgestimmt werden können, sollte ein Austausch über die jeweiligen Karriereziele und -schritte stattfinden und mögliche Perspektiven ausgelotet werden. Die Betreuenden können dabei aufgrund ihrer Erfahrungen in der Wissenschaftslandschaft ihre Expertise bezüglich akademischer Karrierewege einbringen, indem sie beispielsweise dazu beraten, welche strategischen Schritte – etwa bezüglich Publikationsstrategien – im Hinblick auf eine mögliche Postdoc-Phase gegangen werden sollten. Dies kann auch bedeuten, Promovierenden gegebenenfalls von dem Wunsch nach einer wissenschaftlichen Karriere abzuraten, wenn die Aussicht auf Erfolg unrealistisch erscheint. Um sich über die vielfältigen Möglichkeiten einer Karriere innerhalb, aber vor allem auch außerhalb der Wissenschaft zu informieren, können die Promovierenden unter anderem die kostenfreien Workshop- und Beratungsangebote der Freiburg Research Services sowie der Internen Fort- und Weiterbildung der Universität Freiburg wahrnehmen.

4. Ombudsverfahren für Promovierende und Betreuende

An der Universität Freiburg gibt es ein zentrales Ombudsverfahren für Promovierende und Betreuende , in dem Konflikte gelöst werden können, die sich aus dem Betreuungsverhältnis oder der Arbeit an der Dissertation ergeben. Das Verfahren ist streng vertraulich und zweistufig aufgebaut, um die Hemmschwelle möglichst gering zu halten und Probleme frühzeitig und offen ansprechen zu können. Auf Wunsch der Ratsuchenden kann es jederzeit abgebrochen werden.	Zweistufiges Verfahren
Erste Anlaufstation ist in der Regel die Geschäftsstelle, die mit einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter des Graduate Centre besetzt ist. Beide haben eine Mediationsausbildung absolviert und langjährige Erfahrung in der Konfliktberatung. Mit ihnen besprechen Ratsuchende die Konfliktlage und mögliche Vorgehensweisen, um das Anliegen zu klären. Zur Vorbereitung auf schwierige Gespräche können ebenfalls persönliche Kompetenzen gestärkt und Kommunikationsstrategien eingeübt werden.	1. Geschäftsstelle
Lässt sich das Problem auf der ersten Stufe nicht lösen, kann eine der beiden Ombudspersonen oder deren Stellvertreter*in hinzugezogen werden. Sie sind im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren der Universität Freiburg, die für diese Aufgabe vom Senat bestellt wurden. Zunächst führen sie ebenfalls Einzelgespräche, um sich ein Bild von der Problemlage zu machen. Sind die Ratsuchenden einverstanden, nehmen die Ombudspersonen danach Kontakt mit den anderen Betroffenen auf und organisieren gegebenenfalls eine Aussprache. Die Ombudspersonen können auch direkt ohne vorhergehenden Kontakt mit der Geschäftsstelle angesprochen werden. Alle Betroffenen werden bei der Suche nach einer einvernehmlichen Lösung unterstützt. Wird diese nicht gefunden, können die Ombudspersonen einseitig Empfehlungen abgeben.	2. Ombudspersonen



II. Rechtliche Rahmenbedingungen und Vorgaben

Die nachfolgenden Darstellungen dienen zur Information über die rechtlichen Rahmenbedingungen und Vorgaben, in die die Betreuungsverhältnisse eingebettet sind. Sie beinhalten die vielen Änderungen im Promotionswesen in den letzten Jahren (wie etwa über den verpflichtenden Abschluss von Promotionsvereinbarungen). Die Universität Freiburg hat mit der [Rahmenpromotionsordnung \(RPO\)](#)² und den nachfolgenden Neufassungen der [Promotionsordnungen der Fakultäten \(PromO\)](#) das [Landeshochschulgesetz \(LHG\)](#) umgesetzt. Darüber hinaus treffen die RPO und die jeweilige PromO weitere Regelungen. Unmittelbare Rechtswirkung gegenüber den Promovierenden entfalten allein die Regelungen des LHG und der jeweils relevanten Promotionsordnungen der Fakultäten. Sofern bei der Zitation eines Paragraphen oder Absatzes aus einer PromO keine Fakultät genannt ist, stimmen diese in allen in Fußnote 2 genannten Promotionsordnungen überein.

1. Annahme als Doktorand*in

Voraussetzung

Antrag auf Annahme
als Doktorand*in

Der Masterabschluss ist einer der drei promotionsberechtigenden Abschlüsse, die § 38 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 bis 3 LHG benennt. Wer eine Dissertation anfertigen möchte, soll zum frühestmöglichen Zeitpunkt die Annahme als Doktorand*in beantragen, § 6 Absatz 1 Satz 1 PromO. Die Entscheidung über den Antrag auf Annahme muss zeitnah nach der Betreuungszusage und dem Abschluss der Promotionsvereinbarung erfolgen. Der Antrag auf Annahme als Doktorand*in ist innerhalb von sechs Wochen nach dem Abschluss der Promotionsvereinbarung beim Promotionsausschuss der jeweiligen Fakultät zu stellen. Der Promotionsausschuss entscheidet in der Regel innerhalb von drei Monaten über den Antrag, § 6 Absatz 3 Satz 1 PromO. In der Technischen Fakultät erfolgt die Entscheidung innerhalb von einem Monat, § 6 Absatz 3 Satz 1 PromO der Technischen Fakultät. Über die Annahme als Doktorand*in sowie deren Rücknahme oder Widerruf entscheidet der Promotionsausschuss der jeweiligen Fakultät als kollegiales Organ, § 38 Absatz 5 Satz 2 LHG. Die Entscheidung über die Annahme als Doktorand*in teilt der Promotionsausschuss der jeweiligen Fakultät der/dem Promovierenden schriftlich in einem Bescheid mit, § 6 Absatz 4 PromO. Die Annahme als Doktorand*in verpflichtet die Fakultät zur wissenschaftlichen Betreuung der/des Promovierenden, § 38 Absatz 5 Satz 2, zweiter Halbsatz LHG. Zwei Jahre nach der Annahme als Doktorand*in überprüft die/der jeweilige verantwortliche Betreuende, ob das Promotionsvorhaben fortgeführt werden kann, und teilt das Ergebnis der Überprüfung dem Promotionsausschuss der betroffenen Fakultät schriftlich mit, § 6 Absatz 9 PromO. Die Promotionsordnungen sehen eine Höchstdauer der Promotion vor. Diese beträgt in der Regel fünf Jahre mit einer Verlängerungsoption von in der Regel maximal zwei Jahren, § 1 Absatz 3 (oder 4) PromO. Anders in § 1 Absatz 3 PromO der Philologischen und Philosophischen Fakultät: Hier beträgt die Höchstdauer sechs Jahre plus Verlängerungsoption. Nach Ablauf der Höchstdauer erlischt die Annahme als Doktorand*in, es sei denn, das Promotionsverfahren wurde bereits eröffnet, § 1 Absatz 4 Satz 3 PromO Theologische Fakultät. Schutzfristen und Beurlaubungen (die in §§ 20, 22 oder 23 PromO festgelegt sind) werden nicht auf die Höchstdauer angerechnet.

Höchstdauer der
Promotion

² Neufassungen gibt es in folgenden neun Fakultäten: Theologische Fakultät, Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät, Medizinische Fakultät (Dr. sc. hum.), Philologische Fakultät, Philosophische Fakultät, Fakultät für Mathematik und Physik, Fakultät für Chemie und Pharmazie, Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen, Technische Fakultät. (Stand: 03.01.2020)

2. Betreuung von Promotionen

Grundsätzlich können Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, außerplanmäßige Professorinnen und Professoren, entpflichtete Professorinnen und Professoren, Professorinnen und Professoren im Ruhestand sowie Privatdozentinnen und Privatdozenten der betreffenden Fakultät Promotionen betreuen, begutachten und prüfen, § 5 Absatz 1 RPO. Nachwuchswissenschaftler*innen können das Promotionsbetreuungsrecht unter bestimmten Voraussetzungen erhalten, § 5 Absätze 1 und 3 RPO. Genauere Regelungen trifft die jeweilige PromO. Die Promotionsordnungen müssen die Möglichkeit der Betreuung und Prüfung durch Professor*innen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften oder der DHBW vorsehen, § 38 Absatz 4 Satz 3 LHG. Hochschullehrer*innen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften sollen im Promotionsverfahren als Betreuende und Prüfende mit gleichen Rechten und Pflichten beteiligt werden, § 38 Absatz 6 LHG. Auf Antrag können Hochschullehrer*innen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften an Fakultäten von promotionsberechtigten Hochschulen befristet assoziiert werden, § 38 Absatz 6a LHG³. Daneben ist nach § 22 Absatz 4 Satz 2 LHG auch die rechtlich weitergehende Kooptation von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern anderer Fakultäten oder Hochschulen möglich. Promovierende, die nach dem 01.04.2014 als Doktorand*in angenommen worden sind, müssen mit ihren Betreuenden Promotionsvereinbarungen mit den in den Vorlagen vorgesehenen Mindestinhalten schriftlich abschließen, § 38 Absatz 5 Satz 3 LHG. Die Promotionsvereinbarung muss unmittelbar nach der Betreuungszusage und vor der Annahme als Doktorand*in abgeschlossen werden; wirksam wird sie erst mit der Annahme als Doktorand*in, § 4 Absatz 3 (4 oder 5) PromO. Die Promotionsvereinbarung ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag. Sie soll das Betreuungsverhältnis inhaltlich und zeitlich transparent gestalten, die Verbindlichkeit bei der Betreuung erhöhen und eine verlässliche Grundlage für eine erfolgreiche und wertschätzende Zusammenarbeit bilden. Sie soll an die Bedarfe und Lebenssituationen der Promovierenden angepasst sein und muss regelmäßig aktualisiert und fortgeschrieben werden. Externe Promovierende, die ohne Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule und ohne unmittelbare Anbindung an einen Lehrstuhl an ihrer Dissertation arbeiten, sollen in höherem Maße in den Hochschulbetrieb und den wissenschaftlichen Austausch mit ihren Betreuungspersonen eingebunden werden, zum Beispiel durch die Beteiligung an Doktorand*innenseminaren und Promotionskollegs. Die/Der verantwortliche Betreuende stellt sicher, dass die/der Promovierende mit den Regeln Guter Wissenschaftlicher Praxis vertraut gemacht wurde, § 6 Absatz 8 PromO. Für Konflikte aus dem Betreuungsverhältnis oder der Arbeit an der Dissertation gibt es ein zentrales Ombudsverfahren für Promovierende und Betreuende (siehe Kapitel I.4. Seite 4).

Promotionsbetreuungsrecht

Promotionsvereinbarung

Externe Promovierende

Gute Wissenschaftliche
Praxis

Ombudsverfahren

³ Satzung der Albert-Ludwigs-Universität über die Assoziierung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern der Hochschulen für angewandte Wissenschaften vom 27.03.2019.



3. Zentrale Erfassung und Mitsprache der Promovierenden

Erfassung	Die Promovierenden müssen beim Abschluss der Promotionsvereinbarung zentral erfasst werden, § 38 Absatz 5 Satz 4 LHG.
Immatrikulationspflicht	Für alle nach dem 30.03.2018 angenommenen Promovierenden besteht eine Immatrikulationspflicht, § 38 Absatz 5 Satz 1, erster Halbsatz LHG. Ausgenommen sind Promovierende, die hauptberuflich an der Universität Freiburg tätig sind (Arbeitsvertrag mit einem Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten); sie können sich nach § 38 Absatz 5 Satz 1, zweiter Halbsatz LHG von der Immatrikulationspflicht befreien lassen. Alle Promovierenden, die vor dem 30.03.2018 als Doktorand*in angenommen worden sind, können sich ebenfalls immatrikulieren, müssen es aber nicht.
Registrierungspflicht	Für angenommene Promovierende, die sich nicht immatrikulieren, besteht eine Registrierungspflicht, § 1 Absatz 4 (oder 5) Satz 1 (oder 2) PromO. Die Registrierung erfolgt, wie die Immatrikulation, im Service Center Studium ; für internationale Promovierende im International Admissions and Services .
Eigene Statusgruppe	Die immatrikulierten Promovierenden bilden eine eigene Mitgliedergruppe der Universität und müssen in den nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Gremien grundsätzlich stimmberechtigt vertreten sein, § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 LHG. Dies spiegelt sich in der Grundordnung wieder ⁴ .
Promovierendenkonvente	Promovierendenkonvente können Empfehlungen an die Organe der Hochschule in Fragen, die sie betreffen, aussprechen, § 38 Absatz 7 LHG. Zusätzlich zu den auf Fakultätsebene bestehenden Konventen gibt es einen Gemeinsamen Arbeitsausschuss, in den Vertreter*innen aus jeder Fakultät entsendet werden.
Qualitätsmanagement	Das Promotionswesen muss in das Qualitätsmanagement der Hochschule einbezogen werden, § 5 Absatz 1 LHG. Das Qualitätsmanagementsystem soll das Kollegialitätsprinzip bei den Entscheidungen über die Annahme und die Zulassung zur Promotion vorsehen. Die zentrale Erfassung der Promovierenden dient der Qualitätssicherung; die Universität Freiburg liefert dem Landesstatistikamt jährlich eine 33 Merkmale umfassende anonymisierte Promovierendenstatistik. Auch die anderen in § 38 LHG vorgesehenen qualitätssichernden Maßnahmen, wie die Einführung von Promotionsvereinbarungen, die Einsetzung von Ombudspersonen und die Errichtung von Promovierendenkonventen, sind im Zusammenhang mit § 5 Absatz 1 LHG zu sehen.

4. Die Dissertation

Monografie	Die Dissertation wird in der Regel als Monografie abgefasst. Sie kann in der Regel in deutscher oder englischer Sprache abgefasst werden; in der Philologischen und der Philosophischen Fakultät ist Englisch nur mit Zustimmung der Betreuungsperson möglich. Wenn die Dissertation in einer Fremdsprache abgefasst wird, muss sie eine Zusammenfassung in deutscher Sprache enthalten, § 8 (oder § 9) Absatz 2 PromO.
Kumulative Dissertation	Die Möglichkeit und die universitären Standards für eine kumulative (publikationsbasierte) Dissertation sind in § 10 Absatz 3 RPO niedergelegt. Sechs der acht neuen Promotionsordnungen ermöglichen eine kumulative Dissertation. ⁵

⁴ Siehe zum Beispiel §§ 5, 12 und 15 der Grundordnung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg vom 17.12.2018.

⁵ Ebenso ermöglicht die Promotionsordnung der Fakultät für Biologie die kumulative (publikationsbasierte) Dissertation, § 9 Absatz 3 PromO.

5. Promotionsprüfungsverfahren

Die Eröffnung des Promotionsverfahrens (Begutachtung der Dissertation und mündliche Prüfung) erfolgt auf Antrag der/des Promovierenden an den Promotionsausschuss der jeweiligen Fakultät. Die Entscheidung des Promotionsausschusses über die Zulassung zum Promotionsverfahren ergeht durch schriftlichen Bescheid, § 7 (oder § 8) Absatz 4 Satz 3 PromO. Als Erstgutachter*in wird in der Regel die/der verantwortliche Betreuende bestellt, § 8 (§ 9 oder § 10) Absatz 1 PromO. Die Gutachtenden müssen das schriftliche, begründete Gutachten in der Regel in einem Zeitraum zwischen zwei und vier Monaten erstellen. Weichen die Empfehlungen der Gutachtenden wesentlich voneinander ab (zum Beispiel um mehr als eine Notenstufe), wird ein*e dritte*r Gutachter*in bestellt, § 9 (oder § 10) Absatz 3 (oder 4) PromO. Die mündliche Prüfung soll in der Regel spätestens ein Jahr nach der Annahme der Dissertation stattfinden, § 10 Absatz 1 PromO. Anders in (1) der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen: spätestens vier Wochen nach der Annahme der Dissertation, (2) der Philologischen Fakultät und (3) der Philosophischen Fakultät: innerhalb von vier Monaten nach der Zulassung und (4) der Theologischen Fakultät und der Medizinischen Fakultät für den Doktor der Humanwissenschaften: spätestens sechs Monate nach Annahme der Dissertation. Die mündliche Prüfung, die in den meisten Fällen eine Disputation ist oder sein kann (in der Theologischen Fakultät und in den Wirtschaftswissenschaften kann sich die/der Promovierende auch für ein <i>Rigorosum</i> entscheiden; in der Philologischen Fakultät und der Philosophischen Fakultät kann die/der Promovierende auch die Form der <i>Fachprüfung</i> wählen), findet in der Regel in deutscher Sprache statt. An mehreren Fakultäten kann sie auch in englischer Sprache stattfinden, § 10 Absatz 3 (4 oder 5) PromO. Die Dissertation muss Gegenstand der mündlichen Prüfung sein. Die mündliche Prüfung muss sich zu einem wesentlichen Teil mit dem Inhalt der Dissertation befassen, § 38 Absatz 2 Satz 1 LHG. Die Fakultäten erstellen alle fünf Jahre einen Bericht über ihre Maßnahmen zur Transparenz und Qualitätssicherung der Notenvergabe. Dieser Bericht wird zum Zweck des Erfahrungsaustauschs und der Fortentwicklung der Maßnahmen den anderen Fakultäten durch die Prorektorin/den Prorektor für Forschung und Innovation zugänglich gemacht, § 2 Absatz 5 (oder 7) PromO. Die/Der Promovierende hat die Dissertation innerhalb einer Frist von einem Jahr (oder von zwei Jahren in der Theologischen Fakultät und der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät, der Philologischen und Philosophischen Fakultät und der Fakultät für Chemie und Pharmazie) nach Bestehen der mündlichen Prüfung in einer von der/dem Erstgutachtenden oder der Prüfungskommission (in der Technischen Fakultät: die/der Vorsitzende des Promotionsausschusses) genehmigten Fassung der wissenschaftlichen Öffentlichkeit in angemessener Weise durch Vervielfältigung und Verbreitung zugänglich zu machen, § 13, 14, 15 oder 16 Absatz 1 PromO. Die Veröffentlichung der Dissertation ist notwendige Voraussetzung für die Aushändigung der Promotionsurkunde. Die Promotion wird durch Aushändigung der Promotionsurkunde vollzogen; vor Aushändigung der Urkunde darf der Doktorgrad nicht geführt werden, auch nicht mit einem Zusatz (wie zum Beispiel „Dr. des.“), § 14 Absatz 4, § 15 Absatz 4, § 16 Absatz 2 oder § 17 Absatz 2 PromO. Innerhalb eines Jahres nach Abschluss des Promotionsverfahrens hat die/der Promovierende das Recht, die Prüfungsunterlagen einzusehen. Die Regeln zu Promotionen in gemeinsamer Betreuung mit anderen in- oder ausländischen Hochschulen (wie zum Beispiel binational betreute Promotionen, sog. Cotutelle-Verfahren) finden sich in § 24, 25, 26 oder 27 PromO.	Prüfungsverfahren
	Erstgutachter*in
	Mündliche Prüfung
	Transparenz der Notenvergabe
	Publizieren der Dissertation
	Verleihung des Doktorgrades

Ausgewählte Literatur

Bernstein-Derichs, Svenja et al.: Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Ein Rechtsratgeber der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW), 2. Auflage, Frankfurt a. Main 2017

Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS): Leitfaden für die Betreuung von Promotionen, Bielefeld 2014

Byrne, Joanne; Jørgensen, Thomas; Loukkola, Tia: Quality Assurance in Doctoral Education – results of the ARDE project, Brüssel 2013

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex, Bonn 2019

Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Gute wissenschaftliche Praxis an deutschen Hochschulen. Empfehlung der 14. Mitgliederversammlung der HRK am 14. Mai 2013 in Nürnberg

Jaksztat, Steffen; Preßler, Nora; Briedis, Kolja: Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich, in: HIS: Forum Hochschule, 12/2012

Leibniz Universität Hannover: Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden, Hannover 2013

Leibniz-Gemeinschaft: Leitlinie. Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens, Berlin 2017

Lottmann, André: Bist du glücklich? Zusammenfassung der Befragung zur Graduiertenausbildung an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Frankfurt am Main 2014

Qualitätszirkel Promotion: Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Promovierende bzw. Handlungsempfehlungen für Betreuende, 4. Auflage, Neustadt a. d. Aisch 2018

Reis, Oliver und Szczyrba, Birgit: Beraten und Beratenwerden in der Doktorandenbetreuung. Rollengestützte Forschung und Weiterbildung zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung, in: Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, 10/2011, S. 81–98

Schneijderberg, Christian: Promovieren in den Sozialwissenschaften. Eine sozialisationstheoretische Erschließung des Forschungsfeldes Promotion, Wiesbaden 2018

Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND): Betreuung Promovierender. Empfehlungen und Good Practice für Universitäten und Betreuende, 2. Auflage, Jena 2017

Wissenschaftsrat (WR): Empfehlungen zu wissenschaftlicher Integrität. Positionspapier, Stuttgart 2015

Impressum

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Freiburg Research Services
Graduate Centre
Fahnenbergplatz
D-79085 Freiburg

www.frs.uni-freiburg.de/de/iga
info@frs.uni-freiburg.de

Konzeption: Team des Graduate Centres
Text: Dr. Silke Knaut, Minkus Teske
Gestaltung: Lena Ganter, Minkus Teske

Fotos: Thomas Kurz, Minkus Teske, Corporate Design Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Grafiken: freepik.com

Druck: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

