

**Dr. René Krempkow**

**Strukturierte Promotion an der Philosophischen  
Fakultät der Technischen Universität Chemnitz –  
Entwurf eines Konzeptes**

Abschlussbericht – Teil 1: Systematisierung, Strukturierung  
und Abgleich vorhandener sowie gewünschter Aktivitäten zur  
Promotionsförderung der Philosophischen Fakultät mit wis-  
senschaftspolitischen Anforderungen

Berlin und Chemnitz, im Juli 2015

Erstellt im Auftrag

der Philosophischen Fakultät

der Technischen Universität Chemnitz

Thüringer Weg 11, 09126 Chemnitz

von:

Dr. René Krempkow

Kontakt: [ReneKrempkow@web.de](mailto:ReneKrempkow@web.de)

## Inhaltsverzeichnis

1. Ziele und Teilschritte zur Erarbeitung des Konzeptes zur strukturierten Promotion	4
2. Vorhandene Aktivitäten zur Promotionsförderung	6
2.1 Aktivitäten zur Promotionsförderung an der Philosophischen Fakultät	6
2.2 Weitere Aktivitäten zur Promotionsförderung an der TU Chemnitz insgesamt	7
3. Gewünschte Aktivitäten zur Promotionsförderung	9
3.1 Unterstützende und erschwerende Aspekte in der Promotionsphase	9
3.2 Konkrete Wünsche und Bedarfe in der Promotionsphase	10
4. Abgleich vorhandener und gewünschter Aktivitäten zur Promotionsförderung der Philosophischen Fakultät mit wissenschaftspolitischen Anforderungen	12
4.1 Anforderungen und Empfehlungen aus wissenschaftspolitischen Dokumenten	12
4.2 Auswahl von Promotionskandidat(inn)en/ Zugang zur Promotion	14
4.3 Betreuungsvereinbarungen und Betreuung	16
4.3.1 Bedarfe für Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen	17
4.3.2 Anforderungen an Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen	18
4.3.3 Aufgabenteilung bei der Betreuung	20
4.4 Benötigte Zeit für Promotionen/ Promotionsdauer	21
4.4.1 Zeitbedarfe für die Promotion im Kontext weiterer Anforderungen	21
4.4.2 Anforderungen an den Umgang mit dem Zeitbedarf bei Promotionen	23
4.5 Angebote für ein überfachliches Qualifikationsprogramm	27
4.5.1 Qualifikationsprogramme im Spannungsfeld mit individueller Freiheit	27
4.5.2 Anforderungen an überfachliche Qualifikationsprogramme	30
5. Literaturverzeichnis	34
6. Anhang: Zur Verfügung gestellte Übersichten über vorhandene und gewünschte Aktivitäten sowie weitere Quellen	36
6.1 Übersicht über vorhandene Aktivitäten zur Promotionsförderung, bereitgestellt von der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz	36
6.2 Übersicht über gewünschte Aktivitäten zur Promotionsförderung, bereitgestellt von der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz	43
6.3 Protokoll zum Workshop „Strukturierte Promotion“ vom 23.05.2014 der Philosophischen Fakultät an der Technischen Universität Chemnitz	66

## 1. Ziele und Teilschritte zur Erarbeitung des Konzeptes zur strukturierten Promotion

Doktorandinnen und Doktoranden gestalten durch ihre Forschung, ihre Kreativität und ihr Engagement die Wissenschaft wesentlich mit und sind ein unverzichtbarer Garant für die Zukunft des deutschen Wissenschaftssystems. Dies betonte der Wissenschaftsrat in ähnlicher Form bereits mehrfach, so auch 2011 in seinem Positionspapier zu Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Von der darin nochmals bestärkten Empfehlung zu einer stärkeren Strukturierung der Promotion erwartet die Wissenschaftspolitik eine Verbesserung der Promotionsförderung in Qualität und Quantität sowie der Chancengerechtigkeit hinsichtlich der Zuganges zur Promotion und des Promotionserfolges nach dem Prinzip der Bestenauswahl. Wie die Zunahme von Angeboten strukturierter Promotionen (zum Begriff siehe Abschnitt 4.1) in den letzten Jahren auch unabhängig von Förderinitiativen zeigt, erwarten dies offenbar viele Universitäten ebenfalls.

Die Entwicklung zeigt sich zwar in dieser Breite erst in den letzten Jahren und wurde seit 2006 auch durch die Exzellenzinitiative des Bundes gefördert. Sie startete aber bereits deutlich früher: Ergänzend zur bis dahin vorherrschenden Einzelbetreuung der Doktoranden setzte man bereits ab Mitte der 1980er Jahre verstärkt auf Graduiertenstudien, was sich 1984 in der Einrichtung des ersten DFG-Graduiertenkollegs an der Universität Köln manifestierte (vgl. BuWiN 2008, S. 13f.). Nachdem die DFG-Graduiertenkollegs über die Jahrtausendwende als hochschulpolitisches Vorbild avancierten und nach und nach auch Stiftungen und Begabtenförderwerke sowie weitere Akteure ähnliche Aktivitäten förderten, war dies auch Anstoß für Weiterentwicklungen an den Hochschulen unabhängig von der DFG. So hieß es bereits in der früheren Empfehlung des Wissenschaftsrates (2002, S. 51f.), dass die Konzepte Elemente traditioneller Einzelbetreuung von Promovierenden mit Neuerungen der strukturierten Doktorandenförderung verbinden. „Promotionskollegs sind eine durch einen Zusammenschluss von Hochschullehrern getragene Einrichtung mit dem Ziel der gemeinsamen Ausbildung und Betreuung von Promovierenden. (...) Die enge, personengebundene Betreuungsbeziehung zwischen Promovierendem und seinen ein oder zwei Hauptbetreuern bleibt weiterhin eine unverzichtbare Grundlage. Mit dem Promotionskolleg wird sie aber um die Elemente einer stärker kooperativen Betreuung sowie einer institutionalisierten Verantwortlichkeit ergänzt.“

Von der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz wurde angekündigt, dass die Entwicklung eines Konzeptes zur strukturierten Promotion angestrebt werde, welches ebenfalls Elemente der traditionellen Einzelbetreuung von Promovierenden mit den Neuerungen der strukturierten Doktorandenförderung verbinde. Hiermit entspricht sie den Zielen des Fakultätsentwicklungsplans, in dem sich die Philosophische Fakultät verpflichtet, der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses besonderes Gewicht einzuräumen. Das Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) unterbreitete der

Philosophischen Fakultät daraufhin ein Angebot zur Erarbeitung eines Konzeptes zur strukturierten Promotion. Es bestand aus den zwei nachfolgend dokumentierten Teilangeboten.

Teil 1:

- a) Systematisierung und Strukturierung der vorhandenen Aktivitäten zur Promotionsförderung innerhalb der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz, auf der Basis der Bereitstellung einer bereits vorhandenen Tabellenübersicht durch das Dekanat.
- b) Systematisierung und Strukturierung der darüber hinaus gewünschten Aktivitäten zur Promotionsförderung innerhalb der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz, auf der Basis der Bereitstellung einer noch zu erstellenden Tabellenübersicht durch das Dekanat.
- c) Abgleich der vorhandenen sowie der darüber hinaus gewünschten Aktivitäten zur Promotionsförderung innerhalb der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz untereinander und mit wissenschaftspolitischen Anforderungen insbesondere des Wissenschaftsrates (Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, 2011), der UniWiND-Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten (2011) und der HRK-Empfehlungen zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren (2012), sowie Herausarbeiten ggf. noch vorhandener Differenzen zwischen Aktivitäten und Anforderungen.

Teil 2:

- a) Recherche vorhandener Promotionsvereinbarungen und Erstellen des Entwurfes einer Rahmenpromotionsvereinbarung zwischen Promovierenden und Betreuenden an der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz.
- b) Erstellen eines Konzeptentwurfes zur strukturierten Promotion an der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz, der folgende Punkte enthalten soll: Ziele einer strukturierten Promotion an der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz, bereits vorhandene Maßnahmen zur Förderung des Promotionserfolgs, Vorschläge für geplante weitere Maßnahmen zur Förderung des Promotionserfolgs, Vorschläge für ein wissenschaftliches Begleitprogramm.
- c) Vorstellung der Arbeitsergebnisse in Form eines Kurzvortrages innerhalb der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz (sofern gewünscht), an einem noch abzustimmenden Termin.

Nachfolgend werden vorhandene Aktivitäten zur Promotionsförderung zusammenfassend vorgestellt, anschließend die gewünschten Aktivitäten. Dann erfolgt – angelehnt an die wissenschaftspolitischen Anforderungen und Empfehlungen – die Systematisierung und Strukturierung sowie der Abgleich der Aktivi-

täten zur Promotionsförderung mit diesen Anforderungen. Der Entwurf einer überarbeiteten Promotionsordnung und die Ergebnisse der Recherche zu Promotionsvereinbarungen werden im separaten Teil 2 des Abschlussberichtes vorgestellt.

## **2. Vorhandene Aktivitäten zur Promotionsförderung**

Vom Dekanat der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz wurde vereinbarungsgemäß eine Übersicht der vorhandenen Aktivitäten zur Promotionsförderung bereitgestellt. Daher wird in einem ersten Schritt mit dem nachfolgenden Abschnitt zunächst diese zusammenfassend vorgestellt. Die komplette Übersicht sowie darüber hinaus zur Verfügung gestellte bzw. genutzte Informationsquellen wie eine Präsentation aus der Fakultät werden im Anhang dokumentiert.

### **2.1 Aktivitäten zur Promotionsförderung an der Philosophischen Fakultät**

Schwerpunkte der vorhandenen Aktivitäten zur Promotionsförderung an der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz liegen derzeit – gemäß der von ihr bereitgestellten Übersicht – im Angebot von Kolloquien, Sommerschulen, Doktorand(inn)entagungen sowie Erasmus-Verträgen mit ausländischen Universitäten. Darüber hinaus gibt es ein Promotionskolleg.

Bezüglich des Angebotes an Kolloquien lässt sich festhalten, dass es überwiegend bereits eine regelmäßige Durchführung an Doktorand(inn)enkolloquien bzw. -seminaren gibt, wobei der Rhythmus zwischen einem zweiwöchentlichen Turnus und einem jährlichen Turnus variiert. Zu Sommerschulen und Doktorand(inn)entagungen wurde angegeben, dass es hierzu bereits Angebote von insgesamt vier Professuren gibt. Erasmus-Verträge mit ausländischen Universitäten wurden ebenfalls für mehrere Professuren mit etlichen europäischen Universitäten genannt (von A wie Ankara bis Z wie Zaragoza), sowie einzelne Universitäten darüber hinaus wie Guangzhou (China), Yaoundé (Kamerun) und North-Western University (Südafrika). Darüber hinaus gab es – als Teil eines Netzwerks an dem das Fach Geschichte aktiv partizipiert, eine Tagung der Copernicus Graduate School, deren Doktoranden sich 2013 in Chemnitz unter Leitung der Professur für Europäische Regionalgeschichte versammelten.

In der zusätzlich vom Dekanat zur Verfügung gestellten Präsentation zur Promotionsförderung der Philosophischen Fakultät wird über die vorgenannte Übersicht hinaus u.a. etwas weiter ausgeführt, dass Kolloquien wie z.B. das Promotionskolloquium der Professur Erwachsenenbildung und Weiterbildung eine unterstützende Promotionsbegleitung bis zu den Prüfungen in Form einer „kollegialen Forschungswerkstatt“ für alle Promovierenden und Habilitierenden mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung und Weiterbildung, sowie auch für externe, berufsbegleitend Promovierende anbieten. Es ist zudem offen für alle Interessierten sowie Gäste (z.B. Masterstudierende).

Die Forschungswerkstatt „Kommunikative Bildungsforschung“ der Professur Erziehungswissenschaft, die semesterbegleitend 14-tägig stattfindet, thematisiert die forschungsmethodische und methodologische Reflexion sowie Weiterentwicklung der bekannten Methoden für Studierende und (Promovend(inn)en), die qualitativ-empirische Arbeiten schreiben. Auch sie ist offen für Interessenten auch außerhalb des Instituts.

Zu Blockseminaren und Exkursionen wird am Beispiel der Doktorand(inn)en- und Postdoc-Ausbildung in der Anglistischen Literaturwissenschaft ausgeführt, dass das Blockseminar 4-tägig einmal im Semester für alle Doktorand(inn)en und Habilitand(inn)en stattfindet. Zusätzlich gab es Exkursionen zur Buchmesse Leipzig, zu Theatervorstellungen und Filmreihen. Darüber hinaus wird explizit darauf hingewiesen, dass die Betreuung nicht nur für die Arbeiten selbst, sondern bei Bewerbungen und für Vorträge bei nationalen und internationalen Konferenzen erfolgt.

Zum weiter oben erwähnten Promotionskolleg wird ausgeführt, dass dessen Thema „Medienpolitik im internationalen Vergleich“ ist und dass es in Kooperation mit der Hanns-Seidel-Stiftung und der Hochschule Mittweida durchgeführt wird. Nach erfolgreicher Bewerbung erfolgt eine Förderung von bis zu 20 Doktorand(inn)en durch ein Promotionsstipendium der Hanns-Seidel-Stiftung.

Schließlich gibt es über das vom Dekanat bereitgestellte Material hinaus eine im Ausbau befindliche Internetseite „Promotionsportal“ des Dekanates der Philosophischen Fakultät. Unter dem Menüpunkt "Allgemeine Informationen" informiert diese u.a. zu (Stand 15.10.2014):

- Meilensteine/Ablaufplan einer Promotion
- Promotionsmöglichkeiten
- Voraussetzungen
- Zulassung und Immatrikulation
- Termine und Fristen.

Darüber hinaus erhalten Promotionsinteressierte und Promovierende auf weiterführenden Webseiten einen Überblick und weitere Informationen für "fachübergreifende Angebote" (Forschungsakademie, Kompetenzschule, Weiterbildung) und "fachspezifische Angebote"(u.a. in Form von Beratung und Betreuung, Blockveranstaltungen, Kolloquium, Graduierten-Schulen, Sommer-Schulen, Seminaren).

Forschungsakademie, Kompetenzschule und Weiterbildung betreffen Angebote für die Universität insgesamt; sie werden zwecks Vollständigkeit nachfolgend mit aufgeführt.

## **2.2 Weitere Aktivitäten zur Promotionsförderung an der TU Chemnitz insgesamt**

Die Forschungsakademie beschreibt ihren Anspruch und ihre Angebote auf einer Webseite wie folgt: „Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses fühlt sich die TU Chemnitz besonders verpflichtet. Ziel ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, sowohl für

Promovierende als auch für Postdoktorand(inn)en. Vor diesem Hintergrund wurde 2011 die Forschungsakademie als zentrale Einrichtung gegründet.

Die Forschungsakademie versteht sich als fachübergreifende Koordinations- und Serviceeinrichtung. Schwerpunkte der Arbeit reichen von der Unterstützung in der Promotions- und Postdoc-Phase bis hin zur Weiterbildung, Beratung und Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zudem fühlt sich die Einrichtung der nachhaltigen Förderung und Weiterentwicklung einer nachwuchsfreundlichen Hochschulinfrastruktur und -kultur besonders verpflichtet und unterstützt dies durch identitätsbildende Maßnahmen, was auch die entsprechende Sensibilisierung und Beratung von Universitätsmitgliedern und -angehörigen sowie Impulse im Hinblick auf übergreifende Standards wie z.B. Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis umfasst.

Das Angebotsspektrum der Forschungsakademie versteht sich dabei ergänzend zur wissenschaftlichen Verankerung und Betreuung an den Fakultäten zur Nachwuchsförderung.

Serviceleistungen:

- Eröffnung überfachlicher Weiterbildungsangebote für NachwuchswissenschaftlerInnen
- Bereitstellung umfassender Informationen rund um das Thema Promotion und Habilitation
- Beratung in fachübergreifenden Angelegenheiten der Promotions- und Postdoc-Phase
- Individuelle Begleitung in besonders herausfordernden Phasen
- Vernetzung der NachwuchswissenschaftlerInnen zum fächerübergreifenden Austausch
- Unterstützung bei der beruflichen Zielfindung und Karriereentwicklung“

Weitere Informationen finden sich auf den Internetseiten der Forschungsakademie.

Die Kompetenzschule wird auf der entsprechenden Webseite (Stand 15.10.2014) wie folgt beschrieben: „Schon während der Promotion sollten Akademikerinnen und Akademiker ihre spätere Karriere in Wirtschaft oder Wissenschaft im Blick haben. Die Kompetenzschule hilft dabei, das persönliche Potential zu erkennen und auszubauen. Neben ihrer wissenschaftlichen Forschung und Lehre erlernen und trainieren Doktorandinnen und Doktoranden hier relevante Fähigkeiten, die sie auf leitende Positionen in Unternehmen oder in Hochschulen vorbereiten. Dabei werden zukünftige Führungskräfte durch die Stärkung von Management- und Kommunikationskompetenzen optimal auf den Arbeitsmarkt vorbereitet.“

Das praxisorientierte Weiterbildungsangebot richtet sich an alle Promovierenden und Post-Docs der TU Chemnitz. In Einzelgesprächen mit den Dozentinnen und Dozenten haben Sie die Möglichkeit, Fragen zu Kursinhalten zu klären und Lernprozesse zu reflektieren.

Das Weiterbildungsprogramm beinhaltet laut der entsprechenden Webseite (Stand 15.10.2014) u.a. folgende Angebote:

- Promotionsmanagement



- Techniken und Methoden wissenschaftlichen Schreibens
- Kommunikations- und Präsentationstechniken
- Selbstmanagement und Führungsleistung
- Kommunikation und Kooperation
- uvm.

Alle Veranstaltungen und Beratungen sind kostenfrei. Die Teilnehmer erhalten eine Teilnahmebestätigung.

### 3. Gewünschte Aktivitäten zur Promotionsförderung

Zu den gewünschten Aktivitäten zur Promotionsförderung innerhalb der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz erhielt das FIBS von Frau Juniorprofessorin Dr. Anne-Christin Schondelmayer in Abstimmung mit dem Dekanat eine Zusammenstellung der Ergebnisse ihrer Abfrage der Bedarfe, Wünsche und Vorstellungen zum Thema Promotion an der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz, an der sich sowohl Promovierende als auch Promotionsbetreuende der Fakultät beteiligten. Diese Zusammenstellung aus der Fakultät ist vereinbarungsgemäß die Basis der Ausarbeitung für diesen Abschnitt.

Schondelmayer (2014, S. 2) gliedert die Zusammenstellung der Ergebnisse ihrer Abfrage der Bedarfe, Wünsche und Vorstellungen zum Thema Promotion an der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz in fünf Themenbereiche zu unterstützenden und erschwerenden Aspekten in der Promotionsphase (Themenbereiche 1 und 2) sowie zu Wünschen und Bedarfen zur Nachwuchsförderung (Themenbereiche 3 bis 5). An diese aufgrund der Vielzahl der Aspekte hilfreiche Strukturierung lehnen wir uns nachfolgend an.

Hierbei stellt sie beispielsweise am Ende des ersten Themenbereiches die Sicht von Promovierenden und von Promotionsbetreuenden vergleichend gegenüber, wobei sich die genannten Aspekte in vielen Punkten ähneln. Darüber hinaus veranschaulicht sie in einzelnen Folien mittels grafischer Darstellungen, was die zentralen Aspekte zu den jeweiligen Themenbereichen sind. Dies ist eine hilfreiche Vorstrukturierung, an die sich daher bei der zusammenfassenden Vorstellung zunächst angelehnt werden soll. Eine weitere Systematisierung und Strukturierung der vorhandenen und gewünschten Aktivitäten zur Promotionsförderung erfolgt beim Abgleich vorhandener und gewünschter Aktivitäten zur Promotionsförderung der Philosophischen Fakultät mit wissenschaftspolitischen Anforderungen im nachfolgenden Abschnitt.

#### 3.1 Unterstützende und erschwerende Aspekte in der Promotionsphase

Nachfolgend werden die aus Sicht des Verfassers zentralen Folien von Schondelmayer für einen zusammenfassenden Überblick über die Ergebnisse dargestellt und kurz kommentiert bzw. eingeordnet (Die komplette Präsentation wird wiederum im Anhang dokumentiert). Begonnen wird mit unterstützenden und

erschwerenden Aspekten in der Promotionsphase, die sich in den Themenbereichen 1 und 2 von Schondelmayer finden.

<b>Promovierende</b>	<b>Betreuende Person</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mut haben, etwas ganz anderes zu denken</li> <li>• Eigensinn</li> <li>• Intellektuelle Abenteuerlust</li> <li>• Etwas genau wissen wollen</li> <li>• Einsamkeit des Denkens</li> <li>• Echte Begeisterung für das Thema</li> <li>• Führung: Vertrauen (Druck, lange Leine)</li> <li>• Fachspezifisch: Sprachkenntnisse potenzieller Promovierender von großer Bedeutung (Latein etc.) (Bsp. Mediävistik)</li> <li>• Balance zwischen Struktur und individueller Förderung/Betreuung</li> <li>• Individuelle Freiräume: z.B. individuelle Organisation des Arbeitsalltags- und der Arbeit an der Promotion; Wahl des Themas,...</li> <li>• Das Fachspezifische sollte nicht hinter Allgemeinem (soft skills etc.) zurücktreten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dem Denken Freiräume gewähren</li> <li>• Auf den Weg des Denkens auch „Nebenwege“ zulassen</li> <li>• Versuchen den Eigensinn (der Promovierenden) zu stärken und einen eigenen Weg zu finden</li> <li>• Intellektuelle Unterstützung geben</li> <li>• Nach individuellen Formen der Zusammenarbeit suchen (und nicht noch in ein starres Gerüst an zusätzlichen und vorgestanzten Verpflichtungen eingebunden werden)</li> <li>• Flexibilität und Offenheit der BetreuerIn</li> <li>• Führung: Vertrauen (Druck, lange Leine)</li> <li>• Intensive individuelle Betreuung/ Kommunikation durch Doktorvater/-mutter</li> </ul>

Abbildung 1: Unterstützende Aspekte in der Promotionsphase, Quelle: Schondelmayer (2014: 10)

Zum Themenbereich 1 – Unterstützende Aspekte in der Promotionsphase nennt Schondelmayer zusammenfassend in ihrem Überblick die Aspekte Sicherheit, Zeit, Angebote, Ressourcen, Freiheit und Orientierung. Einige Aspekte wie Mut, Eigensinn und Vertrauen, die sowohl aus Sicht von Promovierenden als auch von Promotionsbetreuenden genannt wurden, tauchen hier in der Zusammenfassung zwar nicht auf; sie lassen sich aber im wohl weiteren Sinne unter Freiheit (des Denkens) zusammenfassen.

Zum Themenbereich 2 - Erschwerende Aspekte in der Promotionsphase gibt es keine grafische Veranschaulichung. Hierzu nennt Schondelmayer zusammenfassend die Aspekte: Fehlende Sicherheit, fehlende Zeit, fehlende Ressourcen und Einbindung, Unsicherheit bezüglich Leistungsdruck, Betreuungssituation. Damit bestätigt sie in mehreren Aspekten das bereits in Themenbereich 1 Genannte.

### 3.2 Konkrete Wünsche und Bedarfe in der Promotionsphase

Nachfolgend werden zusammenfassend konkrete Wünsche und Bedarfe in der Promotionsphase vorgestellt, die sich in den Themenbereichen 3 bis 5 von Schondelmayer finden.

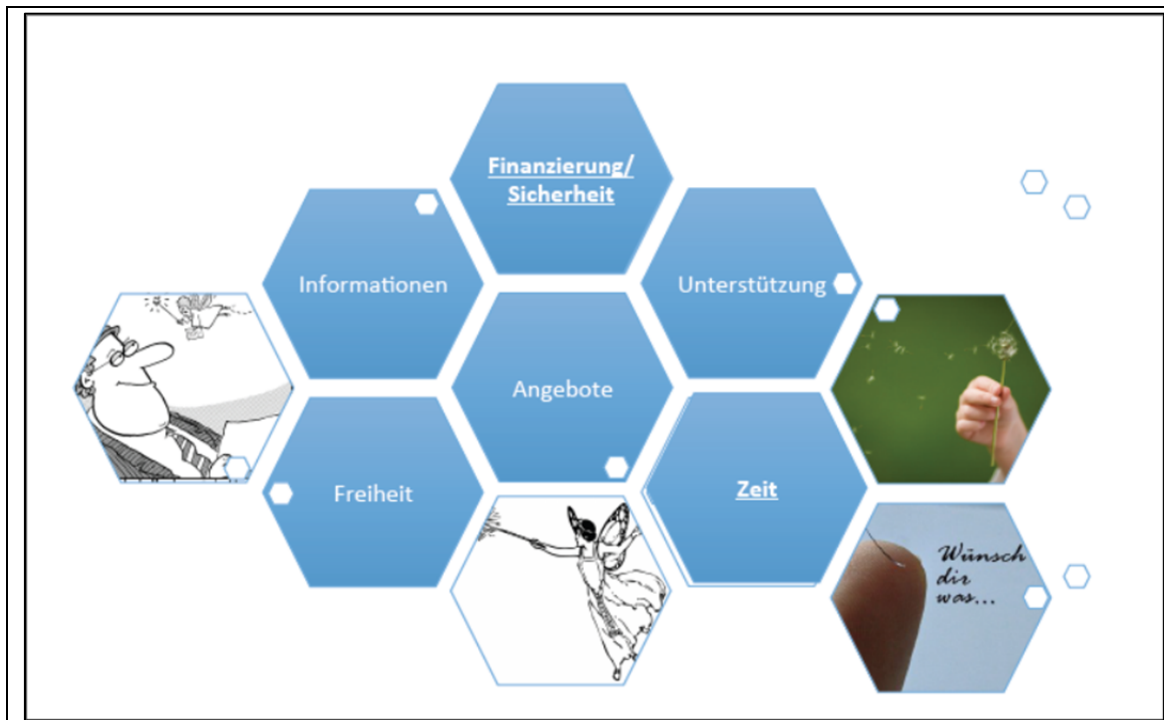


Abbildung 2: Wünsche der Fakultätsmitglieder zur Promotion, Quelle: Schondelmayer (2014: 14)

Zum Themenbereich 3 – Wünsche nennt Schondelmayer zusammenfassend: Ausreichend Zeit und finanzielle Sicherheit, Freiheit, Entlastung, konkrete Angebote, Zusammenarbeit. Es lassen sich noch die in der Grafik erwähnten „Informationen“ anfügen; die „Unterstützung“ wiederum dürfte zur von ihr genannten Entlastung beitragen.

<p><b>Institutsübergreifende Angebote</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>die das geisteswissenschaftliche „Handwerkszeug“ betreffen: <ul style="list-style-type: none"> <li>Schreibworkshops,</li> <li>Latein- und Griechischkurse speziell für DoktorandInnen</li> <li>auch Kurse zur Handschriftenkunde (und zwar nicht nur mittelalterliche)</li> <li>als geisteswissenschaftliche Grundlage überhaupt: philosophische Lektüre- bzw. Methodenkurse</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Fachspezifische Angebote</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sprachkurse (fachspezifisch): Bsp. Mediävistik (z.B. in Latein)</li> <li>Fachspezifische Aspekte am Lehrstuhl (Bsp. Bei dem Institut für Anglistik/Amerikanistik): Tagungen, Tagungsvorbereitungen, Publikationsmöglichkeiten, Kolloquium</li> </ul> <p><b>Beratungs- und Vermittlungsangebote</b> Anstellung von mehr Post-Docs, die neben den ProfessorInnen als AnsprechpartnerInnen für DoktorandInnen zur Verfügung stehen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Einrichten eines/einer Vertrauens bzw. Ombudsmanns/frau für Betreuer/innen und DoktorandInnen, wenn es zu Problemen innerhalb der „Beziehung“ kommen sollte (als Anlaufstelle/ Konfliktmanagements)</li> </ul>	<p><b>Angebote – Vorträge/ Workshops</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>externe WissenschaftlerInnen für Vorträge und Workshops (siehe dazu „Finanzierung“)</li> <li>eDiskussion: Gastvorträge</li> <li>Fachübergreifende Veranstaltungen innerhalb der Phil Fak: z.B. gemeinsame Ringvorlesungen, gemeinsame Konferenzen (vor allem auch um „Gleichgesinnte“ kennen zu lernen)</li> </ul> <p><b>Angebote – Zusätzliche Angebote</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Persönliches Coaching: sollte in die Kompetenzschule mit aufgenommen werden</li> <li>Zeitmanagement-Seminare für DoktorandInnen</li> <li>Vorstellungs- und Bewerbungstrainings (gegen Ende der Promotionsphase. Wenn noch nicht im Programm der Kompetenzschule)</li> <li>Karriere-Coaching (gegen Ende der Promotionsphase)</li> <li>Promovieren mit Kind (auch die Möglichkeit einer punktuellen Kinderbetreuung)</li> <li>Ethik für WissenschaftlerInnen (z.B. monatlich angeboten)</li> <li>Schreibberatung für Promovierende (Blockveranstaltungen)</li> <li>Graduiertenkolleg</li> <li>Graduate School</li> </ul>
--	---

Abbildung 2: Bedarf Nachwuchsförderung, Quelle: Schondelmayer (2014: 20)

Zum Themenbereich 4 – Bedarf Nachwuchsförderung wird von Schondelmayer die in der obenstehenden Abbildung dargestellte Gliederung in verschiedene Angebotsformen vorgenommen. Zusammenfassend werden im Überblick hierzu folgende Aspekte genannt: Vernetzung, Entlastung, Finanzierung, Zeit, gezielte Angebote.

Zum Themenbereich 5 werden von Schondelmayer noch Wünsche bezüglich Geld, Einbindung in den Berufsalltag, Austausch in Kolloquien, Graduiertenkolleg, Publikationsunterstützung genannt.

#### **4. Abgleich vorhandener und gewünschter Aktivitäten zur Promotionsförderung der Philosophischen Fakultät mit wissenschaftspolitischen Anforderungen**

Zunächst erfolgt nun für die weitere Systematisierung und Strukturierung der vorhandenen und gewünschten Aktivitäten zur Promotionsförderung eine kurze überblicksartige Vorstellung der sich aus den wissenschaftspolitischen Dokumenten ableitenden Anforderungen und Empfehlungen zur strukturierten Promotion<sup>1</sup> in Deutschland.

##### **4.1 Anforderungen und Empfehlungen aus wissenschaftspolitischen Dokumenten**

Nach Hüttl (2005) haben sich bereits vor einem Jahrzehnt drei Kernelemente der Neustrukturierung der Promotionslandschaft herauskristallisiert (vgl. auch BuWiN 2008, S. 34):

1. Auswahlverfahren von Promotionskandidat(inn)en nach wettbewerblichen Gesichtspunkten,
2. Vereinbarungen von Verantwortlichkeiten zwischen Betreuer(in) und Doktorand(in), Bereitstellung angemessener Arbeitsbedingungen und Einbindung in den Forschungszusammenhang sowie
3. ein begleitendes (Qualifizierungs-)Programm.

Diese Kernelemente finden sich in unterschiedlicher Form und Ausprägung auch in nachfolgenden wissenschaftspolitischen Empfehlungen und Forderungen, so insbesondere den „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion“ des Wissenschaftsrates (WR 2011), den Empfehlungen des Universi-

---

<sup>1</sup> Bei einer strukturierten Promotion wird der Doktorand/die Doktorandin in ein strukturiertes Ausbildungsprogramm eingebunden. Die strukturierte Promotion kann als schnellerer Weg in die Wissenschaft bezeichnet werden, da sie dem Doktoranden/der Doktorandin eine zügigere Promotion - in der Regel innerhalb von 3 Jahren - bietet und die Einbindung in ein Betreuungskonzept und der frühe Kontakt zur wissenschaftlichen „community“ zudem sehr vorteilhaft für den eigenen wissenschaftlichen Werdegang sind. Durch die Förderung der Netzbildung wird isolierter Forschung entgegengewirkt (vgl. KISSWIN 2014). Die strukturierte Promotion ist damit nicht gleichzusetzen mit einem 'Promovieren à la angelsächsischem Modell'. Vielmehr ist der Begriff strukturierte Promotion Ausdruck einer ganzen Palette von Maßnahmen zur Strukturierung (von einfachen und auf einzelne Professuren bezogenen Strukturen bis zu größeren institutionalisierten Formen). Auch die bereits ganz am Anfang im Gliederungspunkt 1 erwähnten DFG-Graduiertenkollegs sind damit nur *eine von vielen Möglichkeiten* der Strukturierung der Promotion, die inzwischen – wie ebenfalls ganz am Anfang erwähnt – durch eine Reihe von Weiterentwicklungen an den Hochschulen ausdifferenziert sind (vgl. auch Hauss u.a. 2012, S. 15, S. 36, S. 78) und somit größere Gestaltungsspielräume eröffnen.

tätsverbandes zur Förderung des Wissenschaftsnachwuchses in Deutschland zur Promotion an deutschen Universitäten (UniWiND 2011) und den HRK-Empfehlungen zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren (HRK 2012).

Die umfassenden Empfehlungen des Wissenschaftsrates (2011) zur Qualitätssicherung der Promotion waren Anlass für weitere Empfehlungen (insbesondere UniWiND 2011, HRK 2012) und bilden daher den Ausgangspunkt für den Abgleich vorhandener und gewünschter Aktivitäten zur Promotionsförderung der Philosophischen Fakultät mit wissenschaftspolitischen Anforderungen. Insbesondere betrifft dies – analog wie oben mit Verweis auf Hüttl (2005) bereits angesprochen – die Auswahl von Promotionskandidat(inn)en, Betreuungsvereinbarungen und kollegiale Aufgabenteilung bei der Betreuung, die benötigte Zeit für Promotionen (und dabei auch inhaltliche Standards bei der Leistungsbewertung), sowie Angebote zur überfachlichen Qualifikation. UniWiND (2011, S. 2, S. 4f.) hat eine stärkere Strukturierung der Promotionsphase etwa bei der Frage der Auswahl, der Zulassung, der Betreuung, der Begutachtung und der überfachlichen Qualifizierung empfohlen, sowie jüngst Regelungen zur Erfassung der Promovierenden (UniWiND 2014).<sup>2</sup> Die HRK (2012) hat sich in ihren Empfehlungen zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren zu ähnlichen Aspekten und an vielen Stellen auch inhaltlich ähnlich wie UniWiND geäußert: Zentrale Empfehlungen betreffen auch hier den Zugang zur Promotion, Vereinbarungen zur und die Betreuung sowie Qualifizierungsangebote. Teilweise wurden sogar Passagen in Auszügen wörtlich von UniWiND (2011) übernommen (wenngleich Empfehlungen im Detail manchmal abweichen, worauf später an entsprechenden Stelle konkreter eingegangen wird).

Darüber hinaus wurden in weiteren jüngeren Publikationen, wie z.B. iFQ-Working Papers (Huber u.a. 2012; Hauss u.a. 2012), einige Entwicklungstrends bei der Gestaltung strukturierter Promotionsprogramme herausgearbeitet, die nicht nur Deutschland betreffen, sondern länderübergreifend sind und u.a. auf Stellungnahmen und Empfehlungen europäischer Wissenschaftsorganisationen wie EUA (2010) und LERU (2010) zurückgehen. Auch die HRK (2012) formulierte zu diesen Empfehlungen im Zusammenhang mit den o.g. Empfehlungen der letzten Jahre in Deutschland: „Diese Stellungnahmen weisen Übereinstimmungen sowohl in ihren Analysen als auch in ihren Empfehlungen auf.“ Da die o.g. jüngeren Empfehlungen für Deutschland zentrale europäische Entwicklungstrends bereits aufnehmen, wäre mit der Umset-

---

<sup>2</sup> Darüber hinaus hat UniWiND kürzlich seine Empfehlungen von 2011 in einer Stellungnahme des Vorstandes noch einmal bekräftigt. Der UniWiND-Vorstand sprach sich dabei insbesondere für die Weiterentwicklung der bewährten pluralen Promotionslandschaft in Deutschland aus, welche sich durch eine Vielfalt von Promotionswegen und Promotionstypen auszeichnet. Ziel ist die Sicherung eines hohen Qualitätsniveaus der Promotion und exzellenter Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, bei der die individuelle Forschungsleistung im Zentrum steht (vgl. UniWiND-Vorstand 2014). Weitere Empfehlungen sind für die Zukunft zu erwarten, so die bislang nicht öffentlich zugängliche Empfehlungen zur Qualitätssicherung in der Nachwuchsförderung einer Arbeitsgruppe von UniWiND (vgl. Krempkow/ Harris-Huermann 2014). Diese zu dokumentieren ist leider noch nicht möglich, dies kann ggf. zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

zung der o.g. Empfehlungen in Deutschland auch die Anschlussfähigkeit an den internationalen Wettbewerb zwischen den Hochschulen gegeben.

Deshalb erfolgt die Systematisierung und Strukturierung der gewünschten Aktivitäten zur Promotionsförderung an der TU Chemnitz angelehnt an die vorgenannten Kernelemente der Strukturierung der Promotion, die zugleich wesentliche Eckpfeiler zur Sicherung und Verbesserung ihrer Qualität sind.

## 4.2 Auswahl von Promotionskandidat(inn)en/ Zugang zur Promotion

Mit dem Themenkreis Auswahl von Promotionskandidat(inn)en/ Zugang zur Promotion beginnt nun der Abgleich der vorhandenen sowie der darüber hinaus gewünschten Aktivitäten zur Promotionsförderung innerhalb der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz untereinander und mit wissenschaftspolitischen Anforderungen.

Zunächst lässt sich festhalten, dass die Auswahl von Promotionskandidat(inn)en bzw. der Zugang zur Promotion in den zur Verfügung gestellten Zusammenstellungen der vorhandenen Aktivitäten zur Promotionsförderung der Philosophischen Fakultät bislang nicht explizit thematisiert wird. Allerdings wurde dies im Workshop „Strukturierte Promotion“ am 23.05.2014 an der Philosophischen Fakultät angesprochen. So heißt es hierzu im entsprechenden Protokoll: „Chancengerechtigkeit muss hergestellt werden für Menschen mit fachlicher Eignung, die aber andere Unterstützung brauchen“.

Auch bei den von Fakultätsmitgliedern gewünschten Aktivitäten zur Promotionsförderung findet sich der Wunsch, dass „weniger Kollegen eigentlich ungeeignete Masterabsolventen für eine Dissertation als weiterführende Qualifikationsarbeit annehmen“ (Schondelmayer 2014, S. 15). Darüber hinaus wird an anderer Stelle ein fließender Übergang vom Studienabschluss zur Promotion als Bedarf formuliert, was von Schondelmayer (2014, S. 18) zwar (sicherlich gut begründbar) dem Zeitaspekt zugeordnet wurde, aber zugleich auch den Zugang zur Promotion betrifft. Es gibt damit durchaus Wünsche und Bedarfe in dieser Richtung.

Dass die Auswahl von Promotionskandidat(inn)en bzw. der Zugang zur Promotion angesichts der Bedeutung, den dieser Themenkreis in den weiter vorn genannten wissenschaftspolitischen Empfehlungen und Anforderungen bei den bislang vorhandenen Aktivitäten zur Promotionsförderung der Philosophischen Fakultät nicht explizit genannt wurde, es zugleich aber Wünsche und Bedarfe in dieser Richtung gibt, zeigt: Es gibt ein bislang offenbar noch ungenutztes Potential für künftige Aktivitäten hierzu an der Philosophischen Fakultät.

### Anforderungen des Wissenschaftsrats

Da sich der Wissenschaftsrat (2011, S. 15) dezidiert hierzu äußerte und in seinen Empfehlungen die Wichtigkeit der Auswahl von Doktorandinnen und Doktoranden nach wettbewerblichen Gesichtspunkten

gerade für die Fakultäten unterstreicht, kann der Abgleich hiermit die Richtung anzustrebender künftiger Aktivitäten aufzeigen:

„Die Annahme als Doktorand bzw. Doktorandin als erster und entscheidender Schritt der Bewertung soll aus Sicht des Wissenschaftsrates in der Verantwortung der Fakultät erfolgen. Die Rekrutierung durch eine einzelne Hochschullehrerin bzw. einen einzelnen Hochschullehrer gänzlich ohne Beteiligung der Fakultät erschwert Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle. Hier kann es zu Interessenkonflikten kommen: Professorinnen und Professoren stellen Doktorandinnen und Doktoranden auch als ihre Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ein und sind daher an einer autonomen Auswahl interessiert. Die Fakultät muss aber aufgrund ihrer Verantwortlichkeit für die Promotion ihr Interesse bei der Auswahl geltend machen, da diese ein zentrales Element der Qualitätssicherung darstellt. Auch wenn nicht in allen Fällen die wünschenswerte Ausschreibung der Promotionsstellen möglich ist, sollen die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für eine Doktorarbeit und die Bewertung ihrer Qualifikation nach transparenten Kriterien erfolgen.“

Der Wissenschaftsrat (2011, S. 17) betont darüber hinaus, dass hierbei:

„... nur solche Kandidatinnen oder Kandidaten als Doktorand bzw. Doktorandin angenommen werden sollen, die eine überdurchschnittliche Qualifikation nachweisen können. Wenn bei der Auswahl von den fachspezifisch festgelegten Kriterien abgewichen wird, so soll dies dokumentiert und der Hochschulleitung regelmäßig berichtet werden. Besonders dort, wo für die Zulassung zur Promotion im Ausnahmefall eine Sondergenehmigung erteilt wird, müssen nach Ansicht des Wissenschaftsrates kollegiale Entscheidungen auf der Grundlage definierter Kriterien getroffen werden. Dies gilt auch für solche Ausnahmen, die z.B. im Hinblick auf das Erreichen einer bestimmten Notenstufe beim vorhergehenden Abschluss gemacht werden.“

## Empfehlungen von UniWiND

Auch UniWiND (2011, S. 4) betont die Transparenz und das Leistungsprinzip bei der Auswahl von Promotionskandidat(inn)en bzw. beim Zugang zur Promotion, und nennt bewährte Kriterien für die Auswahl:

„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.“

Darüber hinaus thematisiert UniWiND (2011, S. 9) auch die Chancengleichheit bei der Auswahl:

„Bei der Auswahl und Annahme von Doktorand\_innen, bei der Betreuung und Begutachtung der Dis-

sertation 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.“

## Empfehlungen der HRK

Die HRK (2012, S. 4) formuliert diese Passagen in ihren Empfehlungen fast wortgleich, sie fügte allerdings noch weitere Konkretisierungen hinzu (siehe Kursivsetzungen d.d.Verf.):

„Die Auswahl der Doktorandinnen bzw. der Doktoranden ist in einem transparenten Verfahren zu entscheiden. *Die Zugangsvoraussetzungen sind eindeutig zu formulieren. Zu den Zugangsvoraussetzungen zählt auch das Wissen der Kandidatinnen und Kandidaten um die Grundlagen und Regeln guter wissenschaftlicher Praxis.* Bei der Auswahl von Doktorandinnen und Doktoranden haben sich Interviews, Forschungskolloquien bzw. ein Vortrag in Verbindung mit einem letter of motivation bewährt. Im Interesse der Rechtssicherheit der Doktorandinnen und Doktoranden soll der Antrag auf Annahme als Doktorand bzw. Doktorandin bei der Fakultät bzw. der entsprechenden Einrichtung *vor der Aufnahme der wissenschaftlichen Arbeit* an der Dissertation gestellt werden.“

Hieraus ließen sich nach Ansicht des Verfassers Vorschläge für die Gestaltung der Auswahl von Promotionskandidat(inn)en bzw. der Zugang zur Promotion und damit zugleich für Maßnahmen zur Förderung des Promotionserfolgs an der Philosophischen Fakultät ableiten, die in dem (später als zweiten Schritt dieses Vorhabens) geplanten Konzeptentwurf konkretisiert werden.

### 4.3 Betreuungsvereinbarungen und Betreuung

In den zur Verfügung gestellten Unterlagen zu den vorhandenen Aktivitäten zur Promotionsförderung der Philosophischen Fakultät finden sich mehrere Hinweise bzw. Beispiele, dass die Betreuung – ganz im Sinne wissenschaftspolitischer Empfehlungen – nicht nur die reine Anfertigung der Dissertation umfasst, sondern darüber hinaus auch z.B. die wissenschaftlichen bzw. beruflichen Karriereperspektiven. So wird von einer Professur darauf hingewiesen, dass die Betreuung nicht nur für die Arbeiten selbst, sondern auch bei Bewerbungen und für Vorträge bei nationalen und internationalen Konferenzen erfolgt. Darüber hinaus gibt es im Rahmen von Promotionskollegs teilweise bereits Kooperationen mit Stiftungen wie der Hanns-Seidel-Stiftung, wodurch die Promovierenden ebenfalls deren Betreuungsangebote mit Nutzen können. Zudem gibt es Beratungsangebote der universitätsweit agierenden Einrichtungen der Technischen Universität Chemnitz, wie sie über das Promotionsportal zur Kenntnis gebracht werden. Diese Angebote entsprechen damit bereits den Zielen des Hochschul- sowie des Fakultätsentwicklungsplanes, denn in beiden Papieren verpflichten sich die Philosophische Fakultät sowie die Technische Universität, der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses besonderes Gewicht einzuräumen. Allerdings entsteht der Eindruck, dass insbesondere bezüglich der persönlichen fachlichen und überfachlichen Betreu-



ung durch die Promotionsbetreuer(innen) – wie an vielen anderen Universitäten auch (vgl. BuWiN 2008, 2013) – bislang ohne das Vorhandensein entsprechender Vereinbarungen stark von den einzelnen Inhaber(inne)n der Professuren abhängt, welche Betreuung in welchem Umfang erfolgt.

#### 4.3.1 Bedarfe für Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen

Dies zeigt sich auch in den von Fakultätsmitgliedern gewünschten Aktivitäten zur Promotionsförderung. So findet sich dort z.B. explizit der Wunsch nach einem „Betreuungsvertrag“ (Schondelmayer 2014, S. 16), und auch im Workshop „Strukturierte Promotion“ am 23.05.2014 an der Philosophischen Fakultät wurden Betreuungsvereinbarungen thematisiert und es wurde gefordert, dass diese „abgeschlossen und eingehalten werden“, wobei sie jedoch eine „recht freie Gestaltung“ an den Hochschulen aufweisen (siehe Protokoll des Workshops im Anhang). Außerdem werden an mehreren Stellen (vermutlich aus Promovierendensicht) Aspekte als Wunsch angesprochen, die im Rahmen einer Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarung thematisiert und geregelt werden können, wie z.B. das richtige Maß zwischen „enger Betreuung“ und „möglichst viel Freiheit“.<sup>3</sup> Auch aus Betreuer(inn)ensicht werden diese Aspekte in ganz ähnlicher Weise als Frage formuliert: „Wie viel Druck kann ich ausüben, damit die DoktorandInnen zum Ziel kommen und sich nicht eingeengt fühlen? Hilft hier ein Betreuungsvertrag?“ und es wird der Wunsch geäußert nach „Beispielvorlagen, die an der Philosophischen Fakultät variiert eingesetzt werden könnten“.<sup>4</sup> Direkt im Anschluss daran wird jedoch auch formuliert, dass „gleichmachende Strukturen für nicht vergleichbare Arbeiten“ eine erfolgreiche Promotion erschweren würden (Schondelmayer 2014, S. 13). Als Aspekte, die unterstützend wirken, werden wiederum genannt: „Regelmäßiger Austausch über das Promotionsprojekt mit der Doktormutter/ dem Doktorvater, Intensive individuelle Betreuung durch Doktorvater/-mutter, BetreuerIn braucht regelmäßig Informationen über den Stand der Dinge, bspw. Festlegung von Meilensteinen“ (Schondelmayer 2014, S. 7). Auch diese Aspekte können Gegenstand einer Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarung sein. Darüber hinaus werden im Zusammenhang mit Wünschen und Bedarfen auch solche eher auf eine Gruppe von Promovierenden bezogenen Aspekte als förderlich genannt wie „Vorstellung des Arbeitsstandes in einer Gruppe mit anderen Promovenden, (aber nicht öfter als 2x jährlich)“ (Schondelmayer 2014, S. 7), die ebenfalls Gegenstand solcher Vereinbarungen sein können.

---

<sup>3</sup> Das Spannungsverhältnis zwischen enger Betreuung und selbständiger Arbeit wurde im Workshop „Strukturierte Promotion“ am 23.05.2014 an der Philosophischen Fakultät ebenfalls thematisiert und hierzu festgehalten, eine „gewisse Strukturierung und sinnvolle Ausgestaltung sind sicherlich nicht schlecht“. Genau dieses Spannungsverhältnis wurde auch in einer kürzlich veröffentlichten Publikation mit dem Titel „Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur“ (vgl. Carqueville u.a. 2014, S. 70f.) unter Bezug auf den BuWiN (2013, S. 303) thematisiert und die jeweiligen Vor- und Nachteile diskutiert.

<sup>4</sup> Solche Beispielvorlagen werden im Rahmen des Teil 2 dieser Arbeit (dort im Anhang) zur Verfügung gestellt.

### 4.3.2 Anforderungen an Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen

Die Ausführungen machen deutlich, dass es bei der Anpassung an die Bedarfe der Philosophischen Fakultät letztlich darauf ankommen wird, Rechte und Pflichten auf beiden Seiten zu integrieren, wie es z.B. in nachfolgend dokumentierten Äußerungen im Grundsatz bereits angelegt ist.

Schließlich wird eine „vertragliche Planungssicherheit“ generell bei den unterstützenden Aspekten in der Promotionsphase erwähnt, und dies muss sich sicherlich nicht nur auf Arbeitsverträge beziehen, auch wenn dies oft im Zusammenhang damit thematisiert wird. An anderer Stelle wird als weiterer unterstützender Aspekt genannt: „Finanziell abgesicherte Zeit im Block für konkrete Arbeitsphasen (bestenfalls drei: Anfang, Mitte, Ende...), Bedingung: es muss ein nachweisbares Ergebnis aus den Arbeitsblöcken hervorgehen, das in einem Kolloquium oder mit der betreuenden Person besprochen und ausgewertet werden kann“. Diese Formulierung entspricht bereits einer möglichen Formulierung einer möglichen (individuellen) Vereinbarung im Rahmen einer Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarung, wie sie sich in den wissenschaftspolitischen Empfehlungen und Anforderungen finden.

### Forderungen des Wissenschaftsrates

So empfiehlt der Wissenschaftsrat (2011, S. 18) hierzu<sup>5</sup>:

„...flächendeckend die bereits an vielen Universitäten üblichen Betreuungsvereinbarungen zwischen Doktorandin bzw. Doktorand, Betreuerinnen und Betreuern und dem Promotionskomitee einzuführen. Darin sollen wechselseitige Verbindlichkeiten festgelegt werden. Sie definieren Zeitpunkte, zu denen die Doktorandin bzw. der Doktorand den Betreuerinnen und Betreuern Bericht über den Fortschritt der Arbeit erstattet. Diese wiederum sind in der Pflicht, zeitnah eine differenzierte, qualifizierte und angemessen ausführliche Rückmeldung zum Stand der Arbeit zu geben. Betreuungsvereinbarungen helfen so insgesamt, den Status der Doktorandinnen und Doktoranden zu verbessern, mehr Verbindlichkeit zu schaffen und Qualitätsstandards bei der Betreuung zu erhöhen. Bei der Ausgestaltung der Betreuungsvereinbarungen muss darauf geachtet werden, den Charakter der Dissertation als einer selbständigen Forschungsarbeit zu betonen und zu erhalten. Eine zu engmaschige Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden liefe diesem Verständnis ebenso zuwider wie eine zu große Zahl von Zwischenbegutachtungen und sich anschließenden Überarbeitungsstufen. Die Betreuungsvereinbarungen sollen Regelmäßigkeit und Verlässlichkeit auf beiden Seiten gewährleisten.“<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Ähnlich empfohlen dies zuvor auch mehrere Initiativen, so z.B. bereits früh unter dem Begriff Promotionsvereinbarungen die Promovierenden-Initiative (2004) als bundesweiter Zusammenschluss der Vertreter/innen von Begabtenförderwerken, Hüttl (2005), sowie in jüngerer Zeit auch die DFG (jüngste Empfehlung vgl. DFG 2014).

<sup>6</sup> Darüber hinausgehend empfiehlt der Wissenschaftsrat (2011, S. 21f.) auch hinsichtlich der Einbindung externer Promovierender: „Alle universitätsexternen Doktorandinnen und Doktoranden bedürfen besonderer Unterstützung – unabhängig davon, wo sie ihre Forschungsleistungen erbringen. Daher empfiehlt der Wissenschaftsrat, sie entweder in ein strukturiertes Promotionsprogramm zu integrieren oder sie in die Arbeitsgruppe der Betreue-

## Forderungen von UniWiND

UniWiND (2011, S. 4) empfiehlt den Universitäten ebenfalls entsprechende Vereinbarungen zwischen Promovierenden und Betreuenden, wobei eine Differenzierung zwischen regelmäßigen Betreuungsgesprächen und Fortschrittsgesprächen vorgenommen und zusätzlich ein Entwicklungsplan empfohlen wird:

„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.“

## Forderungen der HRK

Die HRK (2012, S. 5) empfiehlt hierzu:

„...dass ein Doktorandenverhältnis von einer Promotionsvereinbarung flankiert wird, in der die grundlegenden Anforderungen an Betreuende und Doktorandinnen und Doktoranden festgehalten werden. Diese Vereinbarung enthält Aussagen zur Anzahl und Zuordnung von Fach-Betreuern (in der Regel zwei Betreuer bzw. Betreuerinnen, wobei eine/r die Hauptbetreuung übernimmt und die/der zweite als zusätzliche/r Ansprechpartner/in fungiert), zur Form der Betreuung (z.B. Statusgespräche, Arbeitsberichte, Kontakthäufigkeit) sowie zu weiteren Betreuungselementen. Eine gute Betreuung sichert auch die Fertigstellung der Promotion in einem angemessenen Zeitraum. Dabei sind disziplinspezifische

---

rin bzw. des Betreuers einzubinden. Die Einbindung in den Forschungskontext sollte insbesondere dann über mehr als nur den persönlichen Kontakt im Rahmen des Betreuungsverhältnisses durch die Betreuerin oder den Betreuer sichergestellt werden, wenn der faktische Promotionskontext außerhalb des Wissenschaftssystems angesiedelt ist. Den externen Doktorandinnen und Doktoranden sollen stärker als bislang Partizipationsmöglichkeiten in der Universität eröffnet werden. Dazu gehört neben der Teilnahme an den Veranstaltungen eines strukturierten Promotionsprogramms etwa auch der Besuch von Konferenzen und Tagungen.“

Besonderheiten und Erfordernisse der Berufssituation der Doktorandinnen und Doktoranden zu berücksichtigen.“

### 4.3.3 Aufgabenteilung bei der Betreuung

Darüber hinaus schlägt der Wissenschaftsrat (2011, S. 16) zur Aufgabenteilung bei der Betreuung vor:

„Während der Promotionsausschuss in der Regel für die Einhaltung formaler Standards, für die Überprüfung der Promotionsvoraussetzungen, für die förmliche Annahme als Doktorand bzw. Doktorandin, die Zulassung zur Prüfung und die Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter zuständig ist, soll das Promotionskomitee die Promotionsvorhaben stärker inhaltlich begleiten und Ansprechpartner für die Doktorandinnen und Doktoranden neben der Betreuerin bzw. dem Betreuer sein. Das Promotionskomitee soll sowohl die Doktorandinnen und Doktoranden als auch die Betreuerinnen und Betreuer hinsichtlich des inhaltlichen und zeitlichen Verlaufs der Doktorarbeit beraten, einschließlich des Zeitpunktes der Einreichung der Doktorarbeit und Anmeldung zur Disputation. Es soll als Schiedsstelle im Konfliktfall fungieren und gegebenenfalls Vorschläge für die Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter unterbreiten (vgl. B.VI). Schließlich sollte das Komitee auch einen möglichen Wechsel in einem Betreuungsverhältnis begleiten. Zur Betreuungsaufgabe gehört nach Abschluss des Verfahrens auch eine Rückmeldung zur Eignung für eine wissenschaftliche Karriere. Verschiedene Modelle der Arbeitsteilung wie der Identität zwischen Promotionsausschuss, Promotionskomitee und Prüfungskommission sind – je nach Zuschnitt und Größe der Fakultäten – denkbar. Für den Wissenschaftsrat leitend ist die Stärkung der gemeinsamen Verantwortung und Begleitung über den gesamten Prozess der Promotion.“

Zur Betreuung empfiehlt UniWiND (2011, S. 5) außerdem, auch mit Blick auf die Aufgabenteilung:

„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. Karriereestieg). 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.“

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

Auch die HRK (2012, S. 6) hat zu letzterem Aspekt als Empfehlung formuliert:

„Als unabdingbar wird eine Stelle angesehen, die im Konfliktfall vermittelnd und schlichtend aktiv wird. Dies kann z.B. eine Ombudsperson sein, die sich durch eine hohe Reputation auszeichnet und hin-

reichend neutral agieren kann. Eine Ombudsstelle zur Konfliktregelung für den Promotionsbereich steht allen Doktorandinnen und Doktoranden und Betreuerinnen und Betreuern offen.“

Die Aufgabenteilung zwischen den verschiedenen Betreuenden und ggf. eines Promotionskomitees bzw. einer Ombudsperson wäre bei der Ausgestaltung von Promotionsvereinbarungen dem entsprechend zu berücksichtigen. Konkrete Vorschläge zur Ausgestaltung einer Rahmenpromotionsvereinbarung zwischen Promovierenden und Betreuenden an der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz könnten zu einem späteren Zeitpunkt auf der Basis z.B. der im Rahmen des Teilangebotes 2 dieser Ausarbeitung zur Verfügung gestellten Beispielvorgaben entworfen werden.

#### 4.4 Benötigte Zeit für Promotionen/ Promotionsdauer

Der Aspekt „Zeit“ wurde von den Promovierenden wie auch von den Promotionsbetreuenden der Philosophischen Fakultät auffallend häufig thematisiert. Da hierzu auch aus der Wissenschaftspolitik teilweise recht ausführliche Forderungen formuliert wurden, wird diesem Thema ein eigener Unterabschnitt gewidmet.

In den zur Verfügung gestellten Zusammenstellungen der vorhandenen Aktivitäten zur Promotionsförderung der Philosophischen Fakultät wurde die benötigte Zeit für Promotionen nicht thematisiert. Allerdings finden sich im Promotionsportal der Philosophischen Fakultät einige indirekte Hinweise darauf, so mit den Verweisen auf Meilensteine und Ablaufpläne sowie auf Termine und Fristen. Auch mit den überfachlichen Angeboten der universitätsweit agierenden Einrichtungen der Technischen Universität Chemnitz wie der „Forschungsakademie“ und deren „Kompetenzschule“ gibt es Ansätze, mit denen der Zeitaspekt für Promotionen bearbeitet werden kann.

##### 4.4.1 Zeitbedarfe für die Promotion im Kontext weiterer Anforderungen

In der Zusammenstellung der von Fakultätsmitgliedern gewünschten Aktivitäten zur Promotionsförderung findet sich wie erwähnt auffallend häufig explizit der Wunsch nach (mehr) Zeit. Beispielsweise wurde der Wunsch dokumentiert: „Mehr Zeit für Betreuung (aus Sicht der BetreuerIn)“ (Schondelmayer 2014, S. 15). In mehreren Zusammenhängen werden (vermutlich von Promovierenden) ebenfalls Wünsche nach Zeit bzw. möglichst geringen Zeitverlusten geäußert, „(finanziell abgesicherte) Zeit im Block für konkrete Arbeitsphasen“ zu haben, sowie im Zusammenhang mit „Fließender Übergang vom ersten Studienabschluss zur Promotion“: „Überlegungen vor dem ersten Studienabschluss über weitergehende Förderung und evtl. Auswahl von Förderwerken, um möglichst wenig Zeitverlust zu erzeugen“.

Zu erschwerenden Aspekten in der Promotionsphase wird als ein zentraler Punkt ebenfalls genannt (Schondelmayer 2014, S. 12) „Zeitmangel aus:

- Überlastung mit administrativen Dingen/ Verwaltungsarbeit

- hohe Lehrbelastung/ Erhöhtes Lehrdeputat (für wissenschaftliche MitarbeiterInnen in der Qualifikationsphase (aus Sicht des (Promovend(inn)en))
- Verwaltungs-, Betreuungs- und Beratungstätigkeiten
- Mangel an eigener Forschungszeit (Betreuende Person)
- Zu starrer Organisationsrahmen der Promotion (z.B.: Promotion mit Kleinkind: Vorteil, wenn ich meine Arbeitszeit so frei und flexibel wie möglich organisieren kann
- Personalmangel“.

Auch im Kontext „Entlastung“ wird der Zeitaspekt mit angesprochen, z.B. in dem Wunsch nach „Entlastung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen von Verwaltungstätigkeiten, z.B. durch Schaffung einer Stelle an der Philosophischen Fakultät für Studien(interessentInnen)beratung, Pflege der Internetpräsenz etc.,<sup>7</sup> Anstellung von mehr Post-Docs, die neben den ProfessorInnen als AnsprechpartnerInnen für DoktorandInnen zur Verfügung stehen“ (Schondelmayer 2014, S. 18), sowie „Niedrige Lehrbelastung“. Auch Stipendien werden unter dem Zeitaspekt als unterstützend genannt: „Dank des Stipendiums: keine dringende Notwendigkeit, neben der Promotion und damit einhergehende Aufgaben (Aufsätze, Vorträge, Organisation, Pflichtveranstaltungen) eine Arbeit ausführen zu müssen, somit volle Konzentration auf die wissenschaftliche Arbeit“ (Schondelmayer 2014, S. 4).

Indirekt wird der Zeitaspekt zudem auch im Zusammenhang mit der Planbarkeit bei der Nennung unterstützender Aspekte für die Promotion(zeit) deutlich: „längerfristige Arbeitsverträge an der Uni: Vereinbarkeit von Arbeit und Diss. (mind. 2 Jahre)“<sup>8</sup>, sowie nach „Zeit und Muße: Lesen, Nichtstun, Nachdenken“ und „Mehr Zeit: Zeitmanagement“ (Schondelmayer 2014, S. 3f.). Auch die Nennungen „unzureichende Finanzierung des Lebensunterhaltes/ unsichere Arbeitsverhältnisse“ sind aufgrund der genannten Auswirkungen auf die verfügbare Zeit für die Promotion hier einzuordnen: „durch die kurzen Arbeitsverträge: viel Zeit geht verloren für die Einarbeitung, kontinuierliche Bedingungen wären förderlicher“ oder indirekt damit in Zusammenhang zu sehen, da Lebenszeit für Bewerbungen oder anderweitige Tätigkeiten zur Finanzierung des Lebensunterhalts während der Promotion aufgewandt werden muss: „LbA-Stellen zur Finanzierung der Promotion (Befristung auf 1 oder 2 Semester, auch innerhalb der beruflichen Aufgabenfelder;

---

<sup>7</sup> Zwischenzeitlich wurde der Fakultät temporär eine halbe Stelle zur Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit im Zuge der Umstellung des Web-Designs gewährt. Die Fakultät hofft auf Verstetigung, was wiederum im Rahmen der anstehenden Zielvereinbarungen auszuhandeln wäre.

<sup>8</sup> Zu diesem Aspekt haben kürzlich mehrere Wissenschaftsorganisationen weitere Empfehlungen ausgesprochen, so der Wissenschaftsrat (2014) und auch die HRK (2014). Mehrere Hochschulen haben zwischenzeitlich hierzu Selbstverpflichtungen verabschiedet, um die teilweise von ihnen als Missbrauch des Befristungsrechts bezeichneten sehr kurzen Vertragslaufzeiten künftig zu vermeiden. Außerdem gibt es über die Aktivitäten einzelner Bundesländer hinaus auch bundespolitische Initiativen, um die Mindestvertragslaufzeit von Stellen in der Wissenschaft auf z.B. mindestens zwei Jahre festzulegen oder auf an die Projektbewilligungszeit bei Drittmittelprojekten zu koppeln.

hohe Lehrverpflichtung bei gleichzeitig hoher Planungsunsicherheit, da oft keine regulären Haushaltsstellen)“ oder: „etwa durch halbe (!) wiss. Hilfskräfte“.

#### 4.4.2 Anforderungen an den Umgang mit dem Zeitbedarf bei Promotionen

Insgesamt entsteht aufgrund der Vielzahl der direkt zum Zeitaspekt des Promovierens bzw. im Zusammenhang damit geäußerten Wünsche und der zu diesem Aspekt genannten erschwerenden Aspekte in der Promotionsphase der Eindruck, dass die benötigte Zeit für die Promotion an der Philosophischen Fakultät ein als besonders bedeutsam wahrgenommenes Thema ist. Ähnlich stellt sich dies auch in den wissenschaftspolitischen Forderungen dar:

##### Forderungen des Wissenschaftsrates

Vor diesem Hintergrund erscheint es nützlich, dass sich auch der Wissenschaftsrat (2011, S. 12) ausführlicher damit befasst hat: Er weist darauf hin, dass die Promotionszeiten fächerübergreifend sehr lang sind, wofür laut BuWiN (2013, 2008<sup>9</sup>) unter anderem die dissertationsfernen Tätigkeiten mit verantwortlich sind. Der Wissenschaftsrat hatte auch bereits zuvor (WR 2002, S. 62) eine Entlastung der Doktorandinnen und Doktoranden von dissertationsfernen Tätigkeiten angemahnt.<sup>10</sup> Vielfach entstehe auch aufgrund des Erwerbs zusätzlicher Kompetenzen im Rahmen dissertationsferner Tätigkeiten ein höherer Zeitbedarf für die Promotion. Obwohl der Erwerb dieser Kompetenzen auch sinnvoll im Hinblick auf spätere berufliche Tätigkeiten ist, gelte es immer wieder abzuwägen, ob die Balance zwischen Forschungstätigkeit und anderen Tätigkeiten noch gewahrt ist. Die fachspezifische Abwägung, welcher Zeitbedarf für den Erwerb von im Berufsleben nützlichen Zusatzkompetenzen sinnvoll ist, sollte daher stets eingedenk des prägenden wissenschaftlichen Charakters der Promotionsphase erfolgen, so führt der Wissenschaftsrat (2011, S. 12f.) hierzu weiter aus.

Auch die auf Seiten der Betreuungspersonen verfügbare Zeit stellt selbstverständlich eine wesentliche Randbedingung für die benötigte Zeit für Promotionen und ihre Betreuung dar, was durch Promotionsbetreuende der Philosophischen Fakultät bereits angesprochen wurde und worauf der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen (WR 2011, S. 19) ebenfalls nachdrücklich hinweist, auch unter Bezugnahme auf zu schaffende Bedingungen für deren Realisierung:

„Die Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden gehört zu den zentralen Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, und sie kann nur dann verantwortungsvoll wahrgenommen werden, wenn für die Betreuung der einzelnen Doktorandinnen und Doktoranden ausreichend Zeit zur

---

<sup>9</sup> Vgl. ausführlicher hierzu auch Krempkow (2008, S. 113f.) in der Buchveröffentlichung zum ersten BuWiN (2008).

<sup>10</sup> Hierfür forderte der WR (2002) einen Ausgleich des reduzierten Umfangs an Doktoranden-Dienstleistungen in Forschung und Lehre durch vermehrte Schaffung von Post-doc-Stellen, bzw. durch einen höheren Anteil unbefristeter Stellen in der Wissenschaft (WR 2014).

Verfügung steht. Die Qualität von Betreuung ist auch von den Zeitbudgets der Betreuenden abhängig. Eine – im Einzelfall sogar für die Betreuerinnen und Betreuer – unübersichtliche Betreuungspraxis läuft einer verantwortungsvollen Betreuung zuwider. Der Wissenschaftsrat empfiehlt den verantwortlichen Institutionen nachdrücklich, den durch die Doktorandinnen und Doktoranden faktisch gegebenen Betreuungsaufwand und die durch Organisationsform und Ausstattung gegebene Betreuungskapazität in eine nach Qualitätsgesichtspunkten stimmige Relation zu bringen. (...) Eine Selbstbeschränkung bei den Betreuungsverhältnissen ist allerdings nur dann realistisch, wenn sie nicht mit spürbaren Nachteilen für die Betreuerinnen und Betreuer oder die Fakultät und die Universität einhergeht.“<sup>11</sup>

Dies bedeutet, dass beispielsweise bei der Aufnahme von (neuen) Promovierenden die vorhandenen Betreuungskapazitäten bekannt sein müssen und für die Entscheidung über die Aufnahme mit herangezogen werden sollten. Kurzfristig wäre dies evtl. bei entsprechender Auslegung in der Prüfung der Voraussetzungen für eine Promotion möglich (die nicht nur für die Voraussetzungen der Promotionskandidat(inn)en, sondern ggf. auch für die Voraussetzungen an der Fakultät erfolgen könnte (vgl. §5 (2) 1. der Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz vom 24. April 2013). Mittel- bis langfristig sollte darauf hingewirkt werden, dass nach den Empfehlungen des Wissenschaftsrates künftig bei Belohnungsmechanismen vermehrt Qualitätsaspekte berücksichtigt werden und – anders als es in der gegenwärtigen Praxis der leistungsorientierten Mittelvergabe oft geschieht – die Universitäten (und darin ihre untergeordneten Einrichtungen) weniger stark proportional zur Zahl der Promotionen belohnt werden.<sup>12</sup> Als ein Anreiz in diese Richtung ist auch die Anrechnung der Teilnahme von Hochschullehrenden an Programmen der strukturierten Doktorand(inn)enausbildung auf das Lehrdeputat zu sehen, wie sie der Wissenschaftsrat (2002) bereits forderte.<sup>13</sup> Darüber hinaus empfiehlt der Wissenschaftsrat in diesem Zusammenhang eine Umsteuerung im Bereich der Personalstrukturen, um bislang vorhandene Fehlanreize künftig zu vermeiden.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Ähnlich formuliert hierzu die HRK (2012, S. 6): „Betreuerinnen und Betreuer handeln bei der Wahrnehmung dieser grundlegenden Aufgabe verantwortungsvoll und planen ausreichend Zeit für eine angemessene Betreuung. Dies wirkt sich zwingend auf die Zahl von Doktorandinnen und Doktoranden für jede einzelne Betreuerin und jeden einzelnen Betreuer aus und legt eine angemessene Anzahl nahe, um allen eine optimale Betreuung zu bieten.“

<sup>12</sup> Vgl. zu bislang in Deutschland in der leistungsorientierten Mittelvergabe verwendeten Indikatoren für den Teilbereich wissenschaftliche Nachwuchsförderung (teilweise innerhalb des Leistungsbereiches Forschung) ausführlicher z.B. Henke/Dohmen 2012, Krempkow 2012 sowie Dohmen (in Vorbereitung). Demgegenüber empfahl der Wissenschaftsrat (WR 2011, S. 20) z.B. die stärkere Berücksichtigung des Absolventenerfolgs, d.h. in diesem Falle des Erfolgs der Promovierten. Grundsätzlich wäre hierzu, wie es international in einigen Ländern regelmäßig erfolgt, z.B. die Einbeziehung der Ergebnisse von Absolventen- bzw. Promoviertensurveys möglich.

<sup>13</sup> Vgl. hierzu ähnlich auch UniWiND (2011, S.6) und HRK (2012, S.6).

<sup>14</sup> Der Wissenschaftsrat (2011, S. 20) führt hierzu aus, dass Drittmittel häufig für Doktorandenstellen verwendet werden, weshalb eine unter dem Gesichtspunkt verantwortbarer Betreuungsrelationen sinnvolle Begrenzung der Zahl von Doktorandinnen und Doktoranden an einem Lehrstuhl in einen Zielkonflikt mit der Einwerbung von Drittmitteln gerät. So lange ein großer Teil der Forschung durch Doktorandinnen und Doktoranden erfolgt, ist eine Selbstbeschränkung bei der Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden so lange gleichbedeutend mit



Zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem Zeitbedarf von Promovierenden wie auch von Promotionsbetreuenden gehört den Positionen des Wissenschaftsrates (2011, S.17) zufolge im Rahmen der Betreuung aber auch ein geregeltes Verfahren zur Entscheidung über die Fortführung oder ggf. Abbruch von Promotionsvorhaben:

„Zu einer guten Betreuung gehört auch der Umgang mit Krisen bis hin zur Frage nach dem Abbruch eines Promotionsvorhabens. Auch hier kann insbesondere bei sehr lang andauernden Dissertationen die Entscheidung über Fortführung oder Abbruch durch eine kollegiale Initiative herbeigeführt werden. Vielfach fühlen sich Betreuerin bzw. Betreuer und Doktorandin bzw. Doktorand mit dieser Situation überfordert. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, für diese Entscheidungssituation einen Prozess zu beschreiben, der eng gekoppelt ist an definierte Zeitpläne.<sup>15</sup> Vorbild hierfür können die Verlängerungsanträge von Promotionsstipendien bei Deutschen Forschungsgemeinschaft und Begabtenförderungswerken sein.<sup>16</sup> Es soll eine Zeitspanne definiert werden, nach deren Ablauf das Promotionskomitee einen Vorschlag unterbreitet, ob das Promotionsvorhaben fortgesetzt werden soll. Dabei sind individuelle Umstände wie Krankheit oder Elternzeit zu berücksichtigen.“ (WR 2011, S. 17f.)

## Forderungen von UniWiND

Auch UniWiND (2011, S. 5) formuliert Empfehlungen zur Dauer der Promotion, wobei eine Verkürzung der Promotionsdauer wesentlich von einer stärkeren Strukturierung erwartet wird:<sup>17</sup>

„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

---

einer Limitierung der Forschungsmöglichkeiten insgesamt, wie es keine alternativen wissenschaftlichen Personalstellen gibt oder diese nicht finanzierbar sind. Hierzu hat der Wissenschaftsrat (2014) kürzlich Empfehlungen vorgelegt, die solche Umsteuerungen im Bereich der Personalstrukturen konkretisieren und dabei u.a. eine Erhöhung des Anteils unbefristeter Stellen in der Wissenschaft empfehlen. Dies ist auch für die oft von Promovierenden wahrgenommene Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse von Bedeutung, auf die weiter oben bereits eingegangen wurde.

<sup>15</sup> Voraussetzung hierfür ist nach dem an anderer Stelle niedergelegten Grundverständnis des Wissenschaftsrates eine den Grundsätzen der Bestenauswahl und der Fairness entsprechende Bewertung der Leistungen von Promovierenden. So soll die Qualitätssicherung bei der Bewertung von Dissertationen insbesondere umfassen: Unabhängige Begutachtung (WR 2011, S. 22f.), die Notenvergabepaxis und inhaltliche Standards bei der Leistungsbewertung sowie eine Disputation statt Rigorosum (ebd., S. 25f.), und Regelungen zu kumulativen Promotionen bzw. publikationsbasierten Dissertationen (ebd., S. 27f.). Vgl. hierzu ähnlich auch HRK (2012, S.6/7).

<sup>16</sup> Der Verfasser verfügt aufgrund seiner früheren Funktion als Vertreter der Promotionsstipendiat(inn)en eines Begabtenförderungswerkes in der bundesweiten Promovierenden-Initiative (vgl. z.B. Krempkow 2002) über umfassende Erfahrungen mit solchen Verfahren für Verlängerungsanträge von Promotionsstipendien einschließlich der Berücksichtigung individueller Umstände wie Krankheit oder Elternzeit (vgl. z.B. auch Promovierenden-Initiative 2003a).

<sup>17</sup> So wird von UniWiND (2011, S. 2) auf die positiven Effekte einer Strukturierung für die Dauer der Promotion hingewiesen: „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.“

verschlechternden Karrierechancen der Promovierenden abzulehnen.<sup>18</sup>

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.<sup>19</sup>

## Forderungen der HRK

Die HRK (2012, S. 5) formuliert hierzu im Zusammenhang mit der Betreuung ebenfalls, dass die Promotion in der Regel innerhalb von drei Jahren erfolgen (können) sollte:

„Betreuerinnen und Betreuer und Doktorandinnen und Doktoranden achten darauf, dass die Arbeit an der Dissertation in der Regel in drei Jahren abgeschlossen werden kann. Die Verantwortung dafür beginnt bereits mit der Themenstellung, setzt sich über regelmäßige Status- und Betreuungsgespräche fort und schließt die Notwendigkeit eines zügigen Promotionsverfahrens ein.“

Insgesamt ist zum Thema Zeit für (bzw. Dauer der) Promotionen zu konstatieren: Angesichts des aus den erfassten Wünschen und Vorstellungen der Fakultätsmitglieder gewonnenen Eindruckes, dass die benötigte Zeit für die Promotion an der Philosophischen Fakultät ein besonders bedeutsames Thema ist, könnte in einer stärkeren Strukturierung der Promotion an der Philosophischen Fakultät entsprechend den Forderungen der Wissenschaftspolitik ein relativ großes Potential liegen. Inwiefern dieses Potential im Einzelnen nutzbar wäre und welche möglichen Maßnahmen auf welcher Ebene ansetzen könnten, soll ebenfalls zu einem späteren Zeitpunkt im zweiten Teil dieses Vorhabens diskutiert werden.

---

<sup>18</sup> Allerdings ist diese Begründung zumindest mit Blick auf die Berufsperspektiven von Promovierten außerhalb der Wissenschaft (und damit der meisten Promovierten) skeptisch zu sehen, wenn man die Ergebnisse der vorliegenden Promoviertenstudien betrachtet (zu einem aktuellen Überblick vgl. BuWiN 2013, für die Zeit bis 2007 vgl. Krempkow 2008, für einen Überblick über jüngste Studien vgl. Krempkow/ Huber/ Winkelhage 2014). Für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Lebenszeit aller Beteiligten sollte eine Promotion dennoch i.d.R. nicht wesentlich länger als vier Jahre dauern.

<sup>19</sup> Der Begriff Teilzeitpromotionen wird hier direkt aus den UNIWiND-Empfehlungen übernommen, wo er nicht weiter spezifiziert wurde. Es ist allerdings davon auszugehen, dass er hier in einem ähnlichen Sinne verwendet wird wie eine Teilzeitbeschäftigung bzw. ein Teilzeitstudium, woraus sich jeweils prozentuale Zeitanrechnungen ergeben können. Zwar würde damit ein eng gefasster einheitlicher Zeitrahmen von drei Jahren für alle Promovierenden schwierig umsetzbar. Wird allerdings ähnlich einiger bereits vorhandener Teilzeitstudienangebote ein prozentualer Anteil definiert (z.B. ein 50%-Teilzeitstudium, vgl. Bargel/Bargel 2014), dem entsprechend sich dann die vorgesehene Promotionsdauer verlängert (z.B. analog zur Verlängerung der Regelstudienzeit bei 50%-Teilzeitpromotion auf das Doppelte, d.h. von z.B. drei auf sechs Jahre), dann würde einem Bedarf an Teilzeitpromotionen ggf. entsprochen werden können, ohne dass sich die tatsächlich aufgewandte Promotionszeit (gemessen in Arbeitsstunden) über drei Jahre hinaus verlängern müsste (zu einer Reihe von Good-practice-Beispielen in Deutschland vgl. Bargel/Bargel 2014).

## 4.5 Angebote für ein überfachliches Qualifikationsprogramm

In den zur Verfügung gestellten Zusammenstellungen der vorhandenen Aktivitäten zur Promotionsförderung der Philosophischen Fakultät wurden Angebote für ein überfachliches Qualifikationsprogramm für Promotionen nicht thematisiert.

Allerdings finden sich im Promotionsportal der Philosophischen Fakultät Verweise auf die überfachlichen Angebote der universitätsweit agierenden Einrichtungen der Technischen Universität Chemnitz, wie der Forschungsakademie und der Kompetenzschule. Sie betreffen zwar Angebote für die Universität insgesamt, wurden aber bereits weiter vorne im Abschnitt zu den vorhandenen Aktivitäten zur Promotionsförderung zwecks Vollständigkeit mit aufgeführt.

Exemplarisch sollen hier einige Angebote genannt werden, um einen Eindruck des Angebotsspektrums zu geben:

- Individuelle Begleitung in besonders herausfordernden Phasen
- Vernetzung der NachwuchswissenschaftlerInnen zum fächerübergreifenden Austausch
- Unterstützung bei der beruflichen Zielfindung und Karriereentwicklung
- Promotionsmanagement
- Techniken und Methoden wissenschaftlichen Schreibens
- Kommunikations- und Präsentationstechniken
- Selbstmanagement und Führungsleistung
- Kommunikation und Kooperation

In der Zusammenstellung der von Fakultätsmitgliedern gewünschten Aktivitäten zur Promotionsförderung finden sich mehrere Hinweise auf (weitere) gewünschte Angebote für ein überfachliches Qualifikationsprogramm für Promotionen.

### 4.5.1 Qualifikationsprogramme im Spannungsfeld mit individueller Freiheit

Grundsätzlich ist zunächst zu solchen Angeboten für ein überfachliches Qualifikationsprogramm vorzuschicken, dass von Fakultätsmitgliedern an mehreren Stellen formuliert wird, dass ihnen eine „Balance zwischen Struktur und individueller Förderung/Betreuung“ wichtig ist und es nur als unterstützend wahrgenommen wird, wenn die Beteiligten nach individuellen Formen der Zusammenarbeit suchen („und nicht noch in ein starres Gerüst an zusätzlichen und vorgestanzten Verpflichtungen eingebunden werden“ – siehe Schondelmayer 2014, S. 10). Als Wünsche im Zusammenhang mit der Promotion werden dann auch formuliert: „Nur bedingt eine von außen vorgegebene Strukturierung“ und „Freiheit bei der Wahl der unterstützenden Angebote“.

Darüber hinaus wird aber auch formuliert: „Veranstaltungen aus anderen Fachbereichen, um einen anderen bzw. distanzierteren Blick auf das eigene Fachgebiet zu bekommen. Dies kann hilfreich sein, um

die Relevanz der eigenen Forschung zu evaluieren“, „Kurse zu Palägraphie und Lateinkurse (fachspezifisch)“, „Beibehaltung und Förderung der Individualpromotion“ – hier vermutlich gemeint: neben strukturierter(er) Promotion, „Für die DoktorandInnen: brauchen dringend mehr Informationen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (vielleicht auch von anderer Stelle): entsprechende Vorträge auf regelmäßiger Basis wären hier wünschenswert“, „Persönliches Coaching: Angebot von Psychologen an der Uni für DoktorandInnen, damit sie lernen, dass sie ihren Druck zu schreiben und die Arbeit fertigzustellen, nicht auf die Betreuerin abwälzen können, sondern für ihre Qualifikationsschrift selbst verantwortlich sind; Für andere Belange: bei einer Schaffenskrise, Schreibblockaden, persönliche Probleme“, „Kolloquium: Eine gute Gruppendynamik: hängt von der kollegialen Atmosphäre, Wertschätzung, Kooperation und konstruktiver Kritik innerhalb des Doktorandenkolloquiums ab; Fördert die Arbeit an der Promotion; Dazu gehört auch die Stärkung der Gruppe und Vertrauensbildung durch gemeinsame Unternehmungen“ (Schondelmayer 2014, S. 16). Aus dieser Auflistung wird aus Sicht des Verfassers auch deutlich, dass einige Wünsche nicht in Einklang zu bringen sind mit anderen – und wie später in diesem Unterabschnitt noch genauer erläutert wird – einige auch nicht mit Forderungen der Wissenschaftspolitik.

Bedarfe für gute Nachwuchsförderung sehen die Fakultätsmitglieder generell auch noch in einer stärkeren Vernetzung, wobei hier in der Zusammenstellung bereits nach drei Ebenen gegliedert wurde (Schondelmayer 2014, S. 17; Kursivsetzung der Ebenen d.d. Verf.):

- Verstärkte Vernetzung der DoktorandInnen innerhalb der Fakultät (fachnah): Überblick über Themen die bearbeitet werden; Ggf. Kolloquien für DoktorandInnen mit benachbarten Themen bzw. Methodenutzung.
- Verstärkte Vernetzung (interdisziplinär)<sup>20</sup>: Institutsübergreifendes Angebot, die das geisteswissenschaftliche „Handwerkszeug“ betreffen: Schreibworkshops, Latein- und Griechischkurse speziell für Doktorand(inn)en, auch Kurse zur Handschriftenkunde (und zwar nicht nur mittelalterliche) oder als geisteswissenschaftliche Grundlage überhaupt: philosophische Lektüre- bzw. Methodenkurse.
- Verstärkte Vernetzung über die TU Chemnitz hinaus (international/ interdisziplinär/ mit anderen Unis): Neben der Möglichkeit der Vernetzung, auch Kombination mit Praxiserfahrungen; Wissenschaftlicher Austausch mit anderen DoktorandInnen und ProfessorInnen.

Auch aus den als unterstützend eingeschätzten Aspekten kann teilweise wiederum abgeleitet werden, welche (ggf. weiteren) Angebote aus Sicht der Fakultätsmitglieder förderlich sein könnten, so z.B. werden „die Veranstaltungen der Forschungsakademie und Kompetenzschule zum Promotionsprozess (Bedienung von Literaturverwaltungsprogrammen, Qualifizierungsangebote, Forschungskompetenzen)“ als för-

---

<sup>20</sup> Ursprünglich wurde hier in der zugrunde liegenden Dokumentation formuliert: „Verstärkte Vernetzung innerhalb der TU Chemnitz (interdisziplinär)“. Diese Abgrenzung erscheint problematisch, da sich die nachfolgende Bedarfsliste zwar auf institutsübergreifende, aber immer noch fakultätsinterne Aspekte bezieht. Die Formulierung wurde daher angepasst.

derlich eingeschätzt, aber auch „Zeitmanagement“. Außerdem wird ein entsprechendes Angebot an für bestimmte Fächer besonders wichtigen Sprachkursen (hier konkret: „z.B. Latein, Englisch, Französisch, Deutsch“) als unterstützend wahrgenommen, aber darüber hinaus auch „Sprachkurse: Allgemein“ (Schondelmayer 2014, S. 5).

Bei förderlichen gruppenspezifischen Angeboten wird es zudem als nützlich angesehen, „Anregungen zu erhalten, andere Denkansätze und Überlegungen von Leuten kennen zu lernen, die nicht jeden Tag mehrere Stunden das (gleiche) Thema vor Augen haben, da man sich manchmal gedanklich etwas festfahre“ (Schondelmayer 2014, S. 7). Dies kann auch als Potential für Angebote eines stärkeren interdisziplinären Austausches gesehen werden, wie er auch nachfolgend als Bedarf thematisiert wird: So wird u.a. eine „Vernetzung mit anderen DoktorandInnen (auch interdisziplinär: TU Chemnitz)“ noch einmal genannt.

In diesem Zusammenhang wird auch noch als unterstützend eingeschätzt, wenn die „Teilnahme an Fachkonferenzen, Tagungs-, Kongressbesuche (themenspezifisch) auch international“ möglich ist. „Die Möglichkeit bei nationalen und internationalen Tagungen im Forschungsschwerpunkt vortragen zu können“ und „darüber informiert zu werden“ werden ebenfalls hierzu genannt. Hierbei kann das letztgenannte als die Voraussetzung dafür gesehen werden, um überhaupt ein Abstract oder Proposal für ein Vortragsangebot einreichen zu können, da viele Promovierende, die noch am Anfang einer Tätigkeit als Forschende stehen, die entsprechenden Tagungen nicht so leicht im Internet finden und kleinere Tagungen und Workshops in manchen Fächern auch eher über Emailverteiler kommuniziert und nicht unbedingt auch im Internet veröffentlicht werden. Ebenfalls als unterstützend genannt werden schließlich noch „Methodenwerkstatt, Ethik für WissenschaftlerInnen (z.B. monatlich angeboten), Schreibberatung für Promovierende (Blockveranstaltungen und Einzelgespräche nach Bedarf, aber als grundständiges Angebot)“ (Schondelmayer 2014, S. 9).

Zusammenfassend kann formuliert werden, dass eine Vielzahl von Wünschen und Bedarfen formuliert wurde und sich als unterstützend und erschwerend wahrgenommenen Aspekten weitere Potentiale ableiten ließen. Ein Teil der Wünsche und Bedarfe wird von den vorhandenen überfachlichen Angeboten (der TU Chemnitz) bereits adressiert (z.B. Vernetzung der NachwuchswissenschaftlerInnen zum fächerübergreifenden Austausch, Individuelle Begleitung in besonders herausfordernden Phasen, Techniken und Methoden wissenschaftlichen Schreibens, Selbstmanagement, Kommunikation und Kooperation). Inwieweit auch die genannten weiteren Wünsche und Bedarfe adressiert werden können und sollten, wäre in weiteren Schritten noch zu klären. Denn neben den vielen als unterstützend wahrgenommenen überfachlichen Angeboten wird auch darauf hingewiesen: „Das Fachspezifische sollte nicht hinter Allgemeinem (soft skills etc.) zurücktreten“. Diese Diskussion, wie weit Qualifikationsangebote gehen sollten, hat auch der Wissenschaftsrat thematisiert, so dass hier dessen Forderungen mit herangezogen werden können.

## 4.5.2 Anforderungen an überfachliche Qualifikationsprogramme

### Forderungen des Wissenschaftsrates

Dem Wissenschaftsrat (2011, S. 8) zufolge weist die Promotion in Deutschland unabhängig von fachspezifischen Traditionen – mit Ausnahme der nicht experimentellen medizinischen Promotion – gemeinsame Merkmale auf, die in der Wissenschaft allgemein akzeptiert sind. Teil dieses Konsenses sind auch bestimmte Standards der Qualitätssicherung, von denen ein Kernelement nachfolgend in Auszügen wiedergegeben wird, da sie einige der Wünsche von Promovierenden oder Promotionsbetreuenden betreffen:

„Kern der Promotion ist die eigene, selbständige und originäre Forschungsleistung, die zum Erkenntnisfortschritt im jeweiligen Fach beiträgt und in der Regel durch eine monographische Dissertation nachgewiesen wird. In einigen Fächern haben sich inzwischen publikationsbasierte Promotionen etabliert: An die Stelle einer großen wissenschaftlichen Arbeit treten mehrere, in der Regel in engem Zusammenhang stehende Veröffentlichungen in referierten Fachzeitschriften, die – mit einer zusammenfassenden Darstellung versehen – die schriftliche Promotionsleistung bilden. Unabhängig von der Form der schriftlichen Promotionsleistung wird der Doktorgrad nicht durch Studienleistungen erworben. Im Rahmen strukturierter Programme werden allerdings bestimmte fachliche und außerfachliche Kenntnisse und Kompetenzen in Kursen, Seminaren und Kolloquien vermittelt. Gegenstand der Promotionsphase ist das Vertiefen selbständigen wissenschaftlichen Arbeitens. Die gute Praxis wissenschaftlichen Arbeitens zu erlernen, ist hingegen Teil des Studiums und muss dort aktiv vermittelt werden.<sup>21</sup> Promotionsvorhaben, in deren Verlauf erst das wissenschaftliche Arbeiten sowie die gute wissenschaftliche Praxis gelernt werden sollen, entsprechen aus Sicht des Wissenschaftsrates nicht den erforderlichen Standards.“<sup>22</sup>

Demnach sollten nach den Standards der Qualitätssicherung der Promotion des Wissenschaftsrates der Wunsch nach solchen Angeboten wie der Bedienung von Literaturverwaltungsprogrammen oder zur Vermittlung von (grundlegenden) Forschungskompetenzen in Veranstaltungen der Forschungsakademie und Kompetenzschule zum Promotionsprozess (vgl. Schondelmayer 2014, S. 5) eher in höhere Semester der (grundständigen) Studiengänge als in strukturierte Promotionsprogramme integriert werden (jedenfalls mittel- bis langfristig). Dies spricht aus Sicht des Verfassers nicht zwingend dagegen, erkannten Defiziten bei aktuellen (bereits zur Promotion angenommenen) Promovierenden kurzfristig durch entsprechende Angebote abzuhelpen, da hier die bereits übernommene Betreuungsverantwortung gegenüber den Pro-

---

<sup>21</sup> Vgl. hierfür die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG 1998) sowie der HRK (1998) kodifizierten Standards.

<sup>22</sup> Fortgeschrittene Methoden hingegen können vielfach erst während der Promotionsphase angeeignet werden. (WR 2011, S. 8)

movierenden zu berücksichtigen ist. Auf diese Verantwortung weist auch der Wissenschaftsrat an anderer Stelle hin (WR 2011, S. 16f., ähnlich HRK 2012, S. 5).

## Forderungen von UniWiND

Die Forderungen von UniWiND (2011, S. 2) formulieren zur Diskussion, in welchem Umfang es Qualifikationsangebote geben sollte, dass diese nicht Kernaufgabe seien. Sie sprechen sich jedoch andererseits explizit *nicht* gegen curriculare Anteile aus, für die es dann aber Zertifikate geben müsse:

„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.“

Zu den Inhalten für ein überfachliches Qualifizierungsprogramm formuliert UniWiND (2001, S. 7):

„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).“

In den Forderungen von UniWiND (2011, S. 2) findet sich zudem der Hinweis, dass „der wissenschaftliche Nachwuchs auch Erfahrungen in der Mitarbeiterführung erwerben“ soll. Sicherlich ist es hierzu nützlich, wenn dies im Rahmen von Projekt- oder Teamleitungsfunktionen „on the job“ erfolgen kann, hinzu könnte eine Begleitung durch Angebote eines überfachlichen Qualifikationsprogrammes kommen.

Weiterhin sollen die Angebote strukturierter Promotion auch dazu beitragen, Frauen zu ermutigen eine Promotion zu beginnen und eine Hochschullaufbahn einzuschlagen, „etwa durch Mentoringprogramme“,<sup>23</sup> denn „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.“ (UniWiND 2011, S. 10). Hierzu wird seitens des Dekanats der Philosophischen Fakultät darauf hingewiesen, dass das an der TU Chemnitz bestehende und bislang im MINT-Bereich implementierte MENTOSA-Programm ab 2015 auf die Philosophische Fakultät auszudehnen geplant ist, wozu mitgeteilt wird:

„Das Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung bietet ab 2015 Mentoring für Studierende und Promovierende aller Fachrichtungen an. Es findet eine Erweiterung der Zielgruppen statt, so dass sowohl Interessierte aus den MINT-Fächern, als auch den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fächern davon partizipieren können. Die Auswahl der Mentorinnen und Mentoren erfolgt sehr individuell und unter Berücksichtigung der Wünsche und Vorstellungen der Mentees, angelehnt auch an ihre jeweils angestrebten Berufsfelder (u.a. Auch Karriere in der Wissenschaft - Wege zur Juniorprofessur/ Professur). Die Begleitung erfolgt in der Regel ein Jahr. Ein Rahmenprogramm mit Exkursionen, Podiumsdiskussionen und dem Angebot von Schlüsselqualifikationen ergänzt das Mentoring. Zwischen Mentee/ Mentorin oder Mentor wird ein "Vertrag" geschlossen, der die Rahmenbedingungen für das Mentoring enthält.“

Schließlich findet sich in den Empfehlungen von UniWiND (2011, S. 8) unter der Überschrift Mobilität und Internationalität noch die Formulierung; das zu konkurrenzfähigen Rahmenbedingungen für internationale Doktorand(inn)en ein „spezielles Kursangebot, Räume kultureller Begegnung, Diversity-Training für Doktorand\_innen und Betreuer\_innen“ zähle. Inwieweit hierbei auch deutsche Promovierende eingebunden werden bzw. diese Angebote für diese offen sein sollen, könnte Gegenstand weiterer Diskussionen sein, wenn dies an der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz konkret geplant wird.

## Forderungen der HRK

Die HRK (2012, S. 3) formuliert in ihren Empfehlungen:

„Jede Promotion ist eine individuelle wissenschaftliche Leistung, und jede Promotion profitiert von einer Strukturierung der Promotionsphase. Besonders geeignet sind strukturierte Promotionsprogramme, die auch fachübergreifende Kompetenzen vermitteln, insbesondere im Rahmen von Graduiertenkollegs, -zentren oder -schulen.“

Zu den konkreten Angeboten überfachlicher Qualifizierung heißt es bei der HRK (2012, S. 6):

---

<sup>23</sup> Ähnlich empfiehlt dies die HRK (2012, S. 8), sowie zusätzlich nachdrücklich die Bereitstellung von Coaching-Angeboten.



„Universitäten halten für Doktorandinnen und Doktoranden Qualifizierungsangebote vor und ermöglichen Doktorandinnen und Doktoranden den Erwerb von akademischen Schlüsselqualifikationen sowie Lehr- und Betreuungskompetenzen. Die Wahrnehmung dieser Angebote soll sich aber nicht promotionsverlängernd auswirken.“

Darüber hinaus heißt es schließlich von der HRK (2012, S. 4), die kritische Masse einer größeren Anzahl von qualifizierten, an verwandten Themen arbeitenden Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, sodass es zu wechselseitiger Unterstützung und wissenschaftlichem Austausch kommen kann, „muss nicht notwendigerweise am selben Ort vorhanden sein, sondern kann auch durch überregionale Vernetzung gewährleistet werden.“

Die Herausforderung besteht nun in der Priorisierung auch für mögliche Entscheidungsgrundlagen zu einem sinnvollen und effektiven Angebot für ein überfachliches Qualifikationsprogramm. Hierbei könnte der Blick auf andere erfolgreiche Qualifikationsprogramme ähnlicher Einrichtungen z.B. auch anderer Universitäten hilfreich sein. Außerdem könnte entlang der Prämisse vorgegangen werden, welche Angebote voraussichtlich längerfristig an der Philosophischen Fakultät bestehende Wünsche und Bedarfe oder von der Wissenschaftspolitik formulierte Bedarfe bedienen sollen, und welche auf voraussichtlich eher kurzfristig bestehende Wünsche und Bedarfe und ggf. nur zur Überbrückung für aufgrund der Anforderungen aus der Wissenschaftspolitik mittel- bis langfristig anders zu bedienende Bedarfe reagieren.

Welche Bedarfe an der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz eher lang- oder eher kurzfristig bestehen, ist aufgrund des zur Verfügung gestellten Materials schwer einschätzbar. Hierfür dürfte die Einbeziehung der Expertise derjenigen, die die Situation an der Fakultät bereits länger kennen, angeraten sein.

## Literaturverzeichnis

- Bargel, Tino (2014), Studieren in Teilzeit. Individualisierte Studienwege durch flexible Studienmodelle. In: nexus impulse für die Praxis, Ausgabe 7/2014, hrsg. von der Hochschulrektorenkonferenz, Bonn.
- Bargel, Tino / Bargel, Holger (2014), Studieren in Teilzeit und Teilzeitstudium. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.
- BuWiN (2013), Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- BuWiN (2008), Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.).
- Carqueville, Isabel / Staack, Sonja / Keller, Andreas (2014), Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur. Band 122 der Reihe GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung. Bielefeld: WBV.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2014), Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen: [http://www.dfg.de/download/programme/graduierntenkollegs/sonstige\\_vordrucke/1\\_90/1\\_90.pdf](http://www.dfg.de/download/programme/graduierntenkollegs/sonstige_vordrucke/1_90/1_90.pdf) (letzter Zugriff am 07.10.2014).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (1998), Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“, Weinheim.
- Dohmen, Dieter (Hg.) (in Vorbereitung): QualitAS-Lehre. Theorie und Praxis von Anreiz- und Steuerungssystemen im Hinblick auf die Verbesserung der Hochschullehre. Endbericht. FiBS - Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie. Berlin.
- Dohmen, Dieter/ Krempkow, René (2014): Die Entwicklung der Hochschulfinanzierung – von 2000 bis 2025. Sankt Augustin/Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. (Hrsg.). URL: [www.kas.de/wf/doc/kas\\_39052-544-1-30.pdf?141008093517](http://www.kas.de/wf/doc/kas_39052-544-1-30.pdf?141008093517).
- European University Association – EUA (2010), Salzburg II Recommendations: European universities` achievements since 2005 in implementing the Salzburg Principles. 2010.
- Fräßdorf, Anna / Brigitte Lehmann (2014), Qualitätssicherungsmaßnahmen der Humboldt Graduate School. In: Qualität in der Wissenschaft (QiW) 4/2014, S. 90-92.
- Hauss, Kalle / Kaulisch, Marc / Zinnbauer, Manuela / Tesch, Jakob / Fräßdorf, Anna / Hinze, Sybille / Hornbostel, Stefan (2012), Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. iFQ-Working Paper No.13. Berlin.
- Henke, Justus / Dohmen, Dieter (2012), Wettbewerb durch leistungsorientierte Mittelzuweisungen? Zur Wirksamkeit von Anreiz- und Steuerungssystemen der Bundesländer auf Leistungsparameter der Hochschulen. In: Die Hochschule 2/2012, S. 100-120.
- Hochschulrektorenkonferenz - HRK (2014), Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung vom 13. Mai 2014, Frankfurt am Main.
- Hochschulrektorenkonferenz - HRK (2012), Empfehlungen zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Bonn.
- Hochschulrektorenkonferenz - HRK (1998), Zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten in den Hochschulen, Empfehlung vom 6. Juli 1998.
- Hüttl, Reinhard F. (2005), Kernelemente für eine Neugestaltung der Promotionslandschaft. In: Hochschule Innovativ 14, S. 12–13.
- Huber, Nathalie / Schelling, Anna / Hornbostel, Stefan (Hg.) (2012), Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation. iFQ-Working Paper No.12. Berlin.
- KISSWIN (2014): Strukturierte Promotion. In: Karrierewege: Promotion. Onlineangebot von [www.kisswin.de](http://www.kisswin.de) bzw. Direktlink: <http://www.kisswin.de/karrierewege/promotion/strukturiert.html> (letzter Zugriff am 26.11.2014)
- Krempkow, René/ Harris-Huermann, Susan (Hrsg.) (2014), Die Besten gewinnen? Qualität in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Qualität in der Wissenschaft (QiW) 4/2014.

- Krempkow, Rene/ Huber, Nathalie/ Winkelhage, Jeannette (2014), Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion. In: Qualität in der Wissenschaft (QiW) 4/2014, S. 96-106.
- Krempkow, René (2012), Kann mit leistungsorientierter Mittelvergabe die Chancengerechtigkeit für Nachwuchswissenschaftler/innen gefördert werden? In: Die Hochschule 1/2012, S. 143-153.
- Krempkow, René (2008), Die Promotionsphase: Empirische Befunde. In: Burkhardt, Anke (Hg.): Wagnis Wissenschaft – Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig. Akademische Verlagsanstalt, S. 113-222.
- Krempkow, René (2002), Statistische Kennzahlen für den Prozeß des Promovierens. Arbeitspapier der Promovierenden-Initiative (PI). <http://www.promovierenden-initiative.de/> bzw. Direktlink [www.tom-s.org/pi/materialien/Kennzahlen.pdf](http://www.tom-s.org/pi/materialien/Kennzahlen.pdf) (letzter Zugriff am 07.10.2014).
- League of European Research Universities – LERU (2010), Doctoral degrees beyond 2010 – Training talented researchers for society. März 2010.
- Moes, Johannes (2003), Promotionsreform in der Landesgesetzgebung. Synopse der Hochschulgesetze der Länder und ihrer Anpassung an die Novellen des Hochschulrahmengesetzes im Bereich Promotion. URL: [www.promovierenden-initiative.de/](http://www.promovierenden-initiative.de/) bzw. Direktlink <http://www.tom-s.org/pi/materialien/LHG.pdf> (letzter Zugriff am 07.01.2015).
- Moes, Johannes/ Kupfer, Antonia (2003), Promovieren in Europa. Materialien und Dokumente zu Hochschule und Forschung Nr. 104. URL: [www.promovierenden-initiative.de/](http://www.promovierenden-initiative.de/) bzw. Direktlink <http://www.tom-s.org/pi/materialien/PIE.pdf> (letzter Zugriff am 07.01.2015).
- Promovierenden-Initiative (2004), Muster-Promotionsvereinbarung der Promovierenden-Initiative [www.promovierenden-initiative.de/](http://www.promovierenden-initiative.de/) bzw. Direktlink [www.tom-s.org/pi/materialien/pv\\_muster.rtf](http://www.tom-s.org/pi/materialien/pv_muster.rtf) (letzter Zugriff am 07.10.2014).
- Promovierenden-Initiative (2003a), Erfolg für Wissenschaftler/innen-Nachwuchs. Promovierenden-Initiative begrüßt Nachteilsausgleich für Promovierende mit Kindern. Presseinformation der Promovierenden-Initiative. [www.promovierenden-initiative.de/](http://www.promovierenden-initiative.de/) bzw. Direktlink [www.tom-s.org/pi/materialien/PMEItern.pdf](http://www.tom-s.org/pi/materialien/PMEItern.pdf) (letzter Zugriff am 07.10.2014).
- Promovierenden-Initiative (2003b), Sieben Punkte zur Modernisierung von Promotionsordnungen. URL: [www.promovierenden-initiative.de/](http://www.promovierenden-initiative.de/) bzw. Direktlink <http://www.tom-s.org/pi/materialien/Modernisierung7-03.pdf> (letzter Zugriff am 07.01.2015).
- Universitätsverband zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland – UniWiND-Vorstand (2014), Zum Verständnis der Promotionsphase. Stellungnahme des UniWiND-Vorstands vom 13.11.2014.
- Universitätsverband zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland - UniWiND (2014), Vielfalt erhalten – Verbindlichkeit schaffen. Empfehlungen für einen einheitlichen Doktorandenstatus an deutschen Universitäten.
- Universitätsverband zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland - UniWiND (2011), Junge Forscherinnen und Forscher: Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten.
- Wissenschaftsrat (2014), Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14. Köln.
- Wissenschaftsrat (2011), Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. Köln.
- Wissenschaftsrat (2002), Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Drs. 5459/02. Köln.

## 5. Anhang: Zur Verfügung gestellte Übersichten über vorhandene und gewünschte Aktivitäten sowie weitere Quellen

### 5.1 Übersicht über vorhandene Aktivitäten zur Promotionsförderung, bereitgestellt von der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz

#### Veranstaltungen für Promovierende

##### 1. Kolloquien

- Doktorandenkolloquium der Professur Europäische Regierungssysteme im Vergleich, unregelmäßig
- regelmäßig Doktorandenseminare an der Professur für Internationale Politik ; außerdem einmal jährlich externes Seminar; seit 2014 einmal jährlich Veranstaltung zum Verhandlungstraining
- Wochenendblockseminar an der Professur für Politische Theorie und Ideengeschichte
- regelmäßiges Doktorandenkolloquium bei der Amerikanistik
- regelmäßiges Doktorandenkolloquium an der Professur für englische Literaturwissenschaft
- regelmäßiges Blockveranstaltungen an der Professur für englische Sprachwissenschaft
- im WS immer 14tägig Kolloquium „Aktuelle Themen und Forschungen in der Geschichtswissenschaft“ an der Professur für Wirtschafts- und Sozialgeschichte
- außerdem immer am Ende des Semesters Kolloquiumsblockveranstaltung des Instituts für Europäische Geschichte
- an der Professur für Europäische Regionalgeschichte regelmäßiges Doktorandenkolloquium (aller 3-4 Wochen oder einmalig 1-2 Tage)
- dreimal pro Semester Doktorandenkolloquium am Institut für Germanistik

## 2. Sommerschulen/ Graduiertenschulen

- im August 2013 Sommerschule in Ohrid, Mazedonien für 10 Tage (DAAD)
- Copernicus Graduate School der Professur für Europäische Regionalgeschichte
- Summer School in Toruń der Professur für Europäische Regionalgeschichte

## 3. Doktorandentagungen

- an der Professur Europäische Regierungssysteme im Vergleich Tagungen an der Universität, unregelmäßig
- Durchführung einer mehrtägigen Tagung an der Professur Politische Systeme, Politische Institutionen außerhalb der Universität, demnächst am 9.-11. April 2014

## 4. Erasmus-Verträge

- Professur Europäische Regierungssysteme unterhält Erasmus-Verträge mit den Universitäten von Piemonte-Oriental (2 Plätze), Aviero (3 Plätze), Ghent (1 Platz), Usti nad Labem (2 Plätze), Vigo (5 Plätze), Zagreb (2 Plätze), Rom (1 Platz), Abskent (Ankara) (2 Plätze), Yalowa (Plätze), Dijon (3 Plätze)
- am Institut für Anglistik/ Amerikanistik Erasmus-Kooperationen mit Modena (Italien), Zaragoza (Spanien), Sun Yat-sen Universität (Guangzhou, China), Yaoundé (Kamerun), North-Western University (Südafrika)
- Professur Europäische Regionalgeschichte unterhält Erasmus-Verträge mit den Universitäten von Åarhus, Athen, Šiauliai, Toruń, Opole, Rzeszów, Suceava, Bratislava, Liberec, Olomouc, Prag, Ústí nad Labem

## Promotionsförderung an der Philosophischen Fakultät

Promotionskolloquien

Blockseminare

Exkursionen

Tagungen

Forschungswerkstatt „Kommunikative Bildungsforschung“

Promotionskolleg „Medienpolitik im internationalen Vergleich“



TECHNISCHE UNIVERSITÄT  
CHEMNITZ

[www.tu-chemnitz.de](http://www.tu-chemnitz.de)

# Promotionskolloquien

## **Promotionskolloquium der Professur Erwachsenenbildung und Weiterbildung**

- Leitung: Prof. Dr. Sabine Schmidt-Lauff
- seit 2008 regelmäßig, semesterbegleitend
- unterstützende Promotionsbegleitung bis zu den Prüfungen in Form einer „kollegialen Forschungswerkstatt“
- für alle Promovierenden und Habilitierenden mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung und Weiterbildung, auch für externe, berufsbegleitend Promovierende
- offen für alle Interessierte sowie Gäste (z.B. Masterstudierende)

## **Forschungswerkstatt „Kommunikative Bildungsforschung“ der Professur Erziehungswissenschaft**

- Leitung: Prof. Dr. Robert Kreitz
- seit Sommer 2010 semesterbegleitend (14-tägig)
- forschungsmethodische und methodologische Reflexion sowie Weiterentwicklung der bekannten Methoden
- für Studierende und Promovenden, die qualitativ-empirische Arbeiten schreiben
- offen für Interessenten auch außerhalb des Instituts

## Blockseminare und Exkursionen

### **Doktoranden und Postdoc-Ausbildung in der Anglistischen Literaturwissenschaft**

Leitung: Prof. Dr. Cecile Sandten

- Blockseminar:** 4-tägig, einmal im Semester  
Fremdtextekolloquium und Eigentextekolloquium  
für alle Doktoranden und Habilitanden
- Exkursionen:** Buchmesse Leipzig 2013  
Theatervorstellungen, Filmreihen
- Tagungen:** Teilnahme aller Doktoranden und Habilitanden an Prof. Sandtens  
Internationaler Tagung an der TU Chemnitz 2013
- Betreuung:** nicht nur die Arbeiten selbst, sondern auch Betreuung bei Bewerbungen  
für Vorträge bei nationalen und internationalen Konferenzen



## **Promotionskolleg „Medienpolitik im internationalen Vergleich“**

**Leitung: Prof. Dr. Gerd Strohmeier**

**Promotionskolleg in Kooperation mit der Hanns-Seidel-Stiftung und der Hochschule Mittweida**

**Nach erfolgreicher Bewerbung Förderung der Doktoranden durch ein Promotionsstipendium der Hanns-Seidel-Stiftung**

**Teilnahme der Promovenden an den regelmäßigen Tagungen des Promotionskollegs**

**Am Promotionskolleg sind bis zu 20 Doktoranden bzw. Promotionsstipendiaten der Hanns-Seidel-Stiftung beteiligt.**

[Direktlinks](#) [Kontakt](#)

- ▼ Volltext (via Google)
- ☐ Personen (Telefon, E-Mail)
- ☐ Uni aktuell
- ☐ Bibliothekskatalog
- ☐ Beolinguus-Wörterbuch
- ☐ Websuche mit Google



**Informationen für Promovierende**

Promovierende

[Link zur Startseite](#)

[Universität](#) [Fakultäten](#) [Zentrale Einrichtungen](#) [Studium](#) [International](#)

**Informationen für Promovierende**

[TU Chemnitz](#) → [Philosophische Fakultät](#) → [Promovierende](#)

**Promovieren an der Philosophischen Fakultät**

Die Promotion ist – nach dem erfolgreichen Hochschulabschluss (in der Regel Master) – der erste Qualifikationsschritt in die Richtung einer wissenschaftlichen Laufbahn, zugleich aber auch eine Qualifikation, mit der Sie Ihre hohe wissenschaftliche Kompetenz für außeruniversitäre Laufbahnen nachweisen. Als Promovierende oder Promovierender tragen Sie zur Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Erkenntnisse in Ihrem Fach bei. Daher unterliegt Ihre Dissertation auch der Veröffentlichungspflicht – sie wird Teil wissenschaftlichen Schrifttums.

Neben dem „klassischen“ Weg zur Promotion, bei dem Sie sich eine Betreuerin oder einen Betreuer suchen und das von Ihnen gewählte Thema alleine und oft auch außerhalb der Universität bearbeiten, bietet die Philosophische Fakultät zunehmend auch strukturierte Promotionsstudiengänge an, bei denen Sie während der Promotionsphase – über Ihren Betreuer oder Ihre Betreuerin hinaus – unterstützt werden. Gleich für welchen Weg Sie sich schließlich entscheiden – wenn Sie promovieren möchten, gibt es einiges zu wissen und zu beachten.

Unter dem Menüpunkt "Allgemeine Informationen" informieren wir Sie über:

- Meilensteine/Ablaufplan einer Promotion
- Promotionsmöglichkeiten
- Voraussetzungen
- Zulassung & Immatrikulation
- Termine & Fristen
- uvm.

In den Bereichen "fachübergreifende Angebote" und "fachspezifische Angebote" erhalten Sie einen Überblick und weitere Informationen darüber, wie als Promovendin oder Promovend an der TU Chemnitz, und speziell auch an der Philosophischen Fakultät gefördert und unterstützt werden.

**Uni aktuell**



**VERANSTALTUNGEN**  
**Israel – Politik, Religion, Identität**

Zwei Studierende der Medienkommunikation begleiteten eine Exkursion der Europa-Studien mit der Filmkamera – öffentliche Premiere des Dokumentarfilmes am 21. Oktober 2014 ...

**EHRUNGEN**  
**Leistung zählt sich aus**

Die Universitätspreise der TU Chemnitz sowie der Preis des Deutschen Akademischen Austauschdienstes wurden am 13. Oktober 2014 vergeben ...



**VERANSTALTUNGEN**  
**Einmischen oder heraushalten?**

Öffentliche Diskussion mit Stephan Steinlein, Staatssekretär des Auswärtigen Amtes, und Bundestagsabgeordneten über Deutschlands Rolle in der Welt am 21. Oktober 2014 ...

**SCHÜLER**  
**Hochspannungsgeladen beginnt ein neues Mentoring-Semester**

Das Projekt „Girls Tandem“ startete mit sieben Schülerinnen-Studentinnen-Paaren ins Wintersemester 2014/2015 ...

**Veranstaltungen & Tipps**

**20**  
Okt **HERBSTUNIVERSITÄT**

Für alle Studieninteressierten - die Gelegenheit zur "Schnupperstudium"

**21**  
Okt **WAHL DER VERTRETUNG DER SCHWERBEHINDERTEN**

Einreichung der Wahlvorschläge 07.-21.10. und anschließende schriftliche Wahl der Vertretungen bis zum 18.11. möglich

**22**  
Okt **VORTRAG "RETHINKING SOCIAL DISTINCTION"**

18 Uhr im Weinholdbau Raum 015 Vortragender: Prof. Jean-Pascal Daloz

[KONFERENZ EVENTFORSCHUNG 2014](#)

5.2 Übersicht über gewünschte Aktivitäten zur Promotionsförderung, bereitgestellt von der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz



















































### 5.3 Protokoll zum Workshop „Strukturierte Promotion“ vom 23.05.2014 der Philosophischen Fakultät an der Technischen Universität Chemnitz

Beginn: 11:00 Uhr  
Ende: 14:50 Uhr

#### Begrüßung

Begrüßung durch Frau Malinowski unter dem Hinweis, dass der Workshop unter der Prämisse steht, die Heterogenität und die Pluralität der Fakultät zu erhalten. Grund für den Workshop ist das gesetzte Ziel im Fakultätsentwicklungsplan. Die derzeitige Struktur liefert eine gute Grundlage. Das Problem besteht darin, dass das, was derzeit läuft, auch sichtbar gemacht werden muss. Angedacht ist daher auch, der wissenschaftlichen Promotion eine eigene Webseite zu verschaffen, die sämtliche Informationen beinhaltet und als Austauschplattform dient.

#### 1) Vortrag Christopher Degelmann (Max-Weber-Kolleg, Universität Erfurt)

---

Herr Degelmann kommt ursprünglich von der TU Chemnitz, genauer: vom Institut der Europäischen Geschichte. Herr Degelmann skizziert den Aufbau seiner strukturierten Promotion mithilfe seines Vortrages (dieser ist anbei). In den Grundzügen bleibt festzuhalten:

*Das Max-Weber-Kolleg für kultur- und sozialwissenschaftliche Studien verbindet die Funktionen eines Institute for Advanced Study und eines Graduiertenkollegs. Das bedeutet: Die an das Kolleg berufenen Fellows arbeiten während ihres Aufenthaltes nicht nur an einem Projekt, das die Forschungsschwerpunkte des Kollegs konkretisiert, sondern unterrichten darüber hinaus auch Doktoranden und Habilitanden (Kollegiaten), die in ihren Arbeiten Aspekte dieses Forschungsprogramms behandeln. Es entstehen auf diese Weise intensive, weil in der Sache fundierte Betreuungsverhältnisse. Die Zusammenarbeit zwischen Fellows und Kollegiaten folgt dem Grundsatz des lehrenden Forschens und des forschenden Lernens sowie dem der aufgabenbezogenen Teamarbeit. (<http://www.uni-erfurt.de/max-weber-kolleg/kolleg/>)*

Dabei werden die Kollegiatenplätze ausgeschrieben und Stipendien dafür akquiriert. Jeder Promovierende erhält ein Stipendium und soll sich im Anschluss um neue Fördermittelgeber kümmern. Aktuelle Förderer und Partner sind zu finden: <http://www.uni-erfurt.de/max-weber-kolleg/kolleg/foerderer>.

Der Aufbau des Promotionsprogramms sieht folgende Punkte vor:

*„Im Zentrum des strukturierten Studienprogramms des Max-Weber-Kollegs stehen die **Kolloquien (1)** zu den einzelnen Dissertations- und Habilitationsprojekten. Neben diesem Veranstaltungstyp bieten die Fellows und Postdoktoranden (teilweise gemeinsam mit externen Gästen) ergänzende **Seminare (2)** oder **Workshops (3)** zu spezifischen Themen für einen Kreis interessierter Kollegiaten an. International renommierte Wissenschaftler werden zu **Vorträgen (4)** oder **Guest Lectures (5)** mit Diskussionen eingeladen. Darüber hinaus veranstaltet das Max-Weber-Kolleg regelmäßig **Tagungen (6)**, zu denen die Kollegiaten eingeladen werden. Schließlich sind die Kollegiaten verpflichtet, im Laufe der dreijährigen Promotionszeit an vier **Weiterbildungskursen (7)** der*

*Akademischen Personalentwicklung an Hochschulen in Thüringen oder ähnlicher Anbieter teilzunehmen.*

*Für alle Veranstaltungen gilt, dass die Kollegiaten an der Planung beteiligt werden und gegebenenfalls diese mit organisieren, um eine möglichst große inhaltliche Kohärenz zu gewährleisten und ihnen zugleich – über ihre wissenschaftliche Arbeit hinaus – den Erwerb von Fähigkeiten für die Organisation und Durchführung akademischer Projekte zu ermöglichen.*

*Die Lehrveranstaltungen des Max-Weber-Kollegs werden wie alle Lehrveranstaltungen der Universitäten Erfurt evaluiert und die Rückmeldungen bei den laufenden Planungen berücksichtigt.“ (<http://www.uni-erfurt.de/max-weber-kolleg/kolleg/studienprogramm/>)*

Weitere Inhalte des Vortrages sind den beiliegenden Vortragsunterlagen zu entnehmen.

Herr Degelmann schließt mit folgenden Empfehlungen, Hinweisen und Tipps:

- strukturierte Promotion schafft bessere Grundlage für finanzielle Förderung, da die Promovenden für Fördermittelgeber attraktiver sind
- Qualität ist höher (durch mehrere Betreuer, Interdisziplinarität, Austauschmöglichkeit)
- eigene Professoren (interne Ressourcen) einsetzen, um finanzielle Machbarkeit herzustellen
- regelmäßige Zirkulation von Gastreferenten planen
- Einrichtung eines Graduiertenkollegs oder einer Graduiertenschule (fachliche, thematische Nähe)
- Weiterbildungsmöglichkeiten nur obligatorisch anbieten
- Residenzpflicht vor Ort schafft besseren Austausch und macht flexiblere Termingestaltung möglich
- Einbindung von Forschungsgruppen

## Diskussion:

**Residenzpflicht ist harte Forderung. Ist das notwendig? Vorteile Residenzpflicht?**

- *Programm ist nur wahrnehmbar, wenn man wirklich vor Ort ist, da mehrere Termine in einer Woche*
- *Austausch mit den anderen ist nicht zu unterschätzen*
- *Ausnahmeregelungen gibt es für Promovierende mit Familie.*

Anmerkung: Die Arbeitsplatzwahl muss dann vor Ort auch gewährleistet sein (Verantwortung liegt bei der Uni)

**Wie groß ist die Gruppe der Doktoranden und der etablierten Wissenschaftler?**

- *Anzahl der Doktoranden schwankt, da man nach Qualität entscheidet*
- *derzeit ca. 20 Promovierende und weniger Post-Doktoranden und ca. 20 Fellows (insgesamt ca. 50-60 Leute)*

**Wie stehen die Chancen für Interessenten, die einem geregelten Beruf nachgehen?**

- *Schlecht, diese haben keine Chancen*

**Inwieweit ist das Angebot vergleichbar? Wo bestehen Gemeinsamkeiten zur Philosophischen Fakultät?**

- *disziplinär ist die Philosophische Fakultät genauso zusammengewürfelt*
- *thematisch große Bandbreite*

**20 Promovierende und 20 Fellows. Welchen Beitrag leistet diese Struktur zur Erfolgsquote?**

- *Fellows nehmen sich gern Zeit für Fragen*
- *Promovierende können sich frei auf Fellows zubewegen und erhalten Unterstützung*

**Ist die Fellowstruktur weiterzuempfehlen?**

- *an der TUC schwer umsetzbar*
- *viele externe Gastdozenten einfacher als feste Fellowstruktur (kostet mehrere Mio. EUR pro Jahr)*

**Uni Erfurt und MWK haben keinen Kontakt und das MWK ist große Besonderheit. Wie ist das Verhältnis?**

- *MWK nimmt mehr, als es der Uni gibt*

**Besteht eine Residenzpflicht bei den Fellows?**

- *Der persönliche Eindruck ist, dass sie wirklich sehr oft und sehr viel präsent sind*

**Finanzierung der Doktoranden? Anschubfinanzierung und sich dann ein Stipendium suchen? Was ist die Motivation?**

- *Tut man das nicht, bekommt man dennoch insgesamt 3 Jahre finanziert. Das MWK ist hinterher, dass sich die Doktoranden bemühen, aber sie müssen nicht.*

**Sehen Sie aufgrund der Gesamtkonstruktion ein Risiko für das Design Ihrer Abschlussarbeit?**

- *um das Kolleg zu bedienen, wird die abgegebene Fassung Inhalte enthalten, die in der Veröffentlichung nicht enthalten sind*
- *Herr Degelmann hat auch Bedenken, dass das theoretische Konstrukt überhaupt noch verständlich ist, um den Anforderungen zu genügen*

## 2) Vortrag Jakob Tesch (Institut für Forschungsinformationen und Qualitätssicherung, iFO)

---

Inhaltes des Vortrages, Zahlen und Fakten sind dem beigefügten Vortrag zu entnehmen.

### Diskussion:

Wie bindend ist die Betreuungsvereinbarung bzw. wie wird dies empfunden?

- *Betreuungsvereinbarungen müssen abgeschlossen werden*
- *werden eingehalten*

Herr Fasbender:

Betreuung wird für Hochschullehrer etc. nicht attraktiv gestaltet/gemacht

Herr Krempkow:

recht freie Gestaltung der Betreuungsvereinbarung an den Hochschulen

Methodenkompetenzen werden hoch angesehen. Diese verbinden alle. Kennen sich Promovierende zu Beginn mit den Forschungsmethoden überhaupt aus?

- *dazu sind keine Ergebnisse aus Studien vorhanden*
- *es gibt sicher fachübergreifende Methoden, die bekannt sind*
- *keine globale Methodenausbildung*

Selbständigkeit der Promovierenden vs. sehr gute Betreuung. Mann mann denn wirklich einen Vertrag unterschreiben? Wie viele Betreuer sind wirklich notwendig? Stimmen Strukturiertheit und Wünsche der Promovierenden überhaupt überein? Promovierende haben Bedürfnis nach enger Betreuung, aber auch nach selbständiger Arbeit. Wie kann dieser Spagat gelöst werden? Geht das überhaupt in einem strukturierten Programm?

- *gewisse Strukturierung und sinnvolle Ausgestaltung sind sicherlich nicht schlecht*

Wie kann man elastische Bedingungen schaffen, um gesetzten Anforderungen zu genügen und Strukturen zu schaffen?

- *Networking*
- *eigene Strukturen müssen gefunden werden, um auf eigenem Weg den wissenschaftspolitischen Anforderungen zu genügen.*

## 3) Diskussion über Chancen und Möglichkeiten für die Fakultät

---

Frau Malinowski

- *fakultätsinterne Lösung muss her*
- *Kolloquien, Seminare, ... finden ja bereits statt*
- *wissenschaftspolitische Anforderungen müssen erfüllt werden*

Was können wir wie implementieren?

Herr Fasbender

- *unendlich wichtig sind Strukturen, die mit uns zu tun haben*
- *wie ließe sich Vorhandenes verwenden, um Strukturiertes herzustellen?*

Skizze aktuelle „Struktur“

3 x Semester internes Kolloquium	für 8-10 Doktoranden	+ weitere Doktoranden aus eig. Institut
1 x Semester Kolloquium mit 1 externen Universität		
1 x Jahr Kolloquium mit 5 externen Universitäten		

- dies müsste nur noch schriftlich formuliert werden und man hätte (fast schon) eine strukturierte Promotion
- Aufgaben wird sein, Altes und Bewährtes hernehmen und entsprechend abbilden
- Herr Degelmann wirft ein, dass dies bereits schon eine gute Struktur abbilde

#### Frau Fricke

- best practice Beispiele aus eigener Praxis auflisten
- manche Cluster der strukturierten Promotion sind damit bereits vorhanden und müssten nur noch fortgeschrieben werden (z. B. curriculare Promotion)
- Vorgehen: Auflistung bestimmter Maßnahmen

#### Frau Malinowski

- das Auflisten bestehender Maßnahmen läuft bereits

#### Frau Schondelmeyer

- Individualisierung führt nicht unbedingt zu guter Unterstützung
- Chancengerechtigkeit muss hergestellt werden für Menschen mit fachlicher Eignung, die aber andere Unterstützung brauchen

#### Herr Fasbender

- methodische Kompetenzen könnten bei Promovierenden abgefragt werden, um zu eruieren, wie viel Bedarf hier noch besteht
- Wo wird was gebraucht?
- Was sind Fachspezifika, die benötigt werden?
- Wie können bestehende Dinge angereichert werden?

#### Herr Tesch

- Unterscheidungskriterium strukturierte Promotion ist das Auswahlverfahren (ja/nein), diese bringen verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten mit sich

#### Frau Neuss

- Promovierende gehören unterschiedlichen Gruppen an, z. B. Familie, Beruf, Ziel der Promotion (z.B. Weg in die Wissenschaft) → diese unterschiedlichen Gruppen sollten dann auch unterschiedliche Angebote erhalten
- Angebote sind generell da
- Problem: zwangsweise Verpflichtung eines 2. Professors regelmäßig zu lesen → sollte individuell vereinbart und nicht vertraglich fixiert werden

#### Frau Malinowski

- Fazit: Wir tun schon viel, das muss aber in die Sichtbarkeit gerückt und ergänzt werden, um die Anforderungen zu erfüllen.
- Es gibt keine Auflagen der Hochschulleitung.  
Anmerkung Herr Fasbender: Er appelliert daran, dass die Fakultät eigene Prozesse abbildet, analysiert und gestaltet und glaubwürdige Strukturen schafft. Wir stehen in der Verantwortung gegenüber den Promovenden und dem eigenen Fach.
- Wer übernimmt das Ressort „wissenschaftlicher Nachwuchs“? Wer übernimmt die Koordinierung des Projekts?

#### Frau Schondelmeyer

- ein weiterer Schritt wäre:
  - Professoren formulieren ihre Wünsche
  - Promovierende formulieren ihre Wünsche
- dafür bietet sie ihre Hilfe an, dass sie alles zusammenstellt
- Frau Schondelmeyer bittet um entsprechende Informationen und automatischen Rücklauf

#### Herr Schmied

- bitte Protokoll an alle verschicken
- bitte Vorträge an alle verschicken
- DAD Richtlinien müssen da sein
- QM ist wichtig

## DER AUTOR

Dr. René Krempkow E-Mail: [ReneKrempkow@web.de](mailto:ReneKrempkow@web.de)

Dr. René Krempkow ist als wissenschaftlicher Referent im Hauptstadtbüro des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft für den Bereich Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs zuständig; daneben ist er an der Humboldt-Universität zu Berlin tätig.

Zuvor war er Projektleiter am Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, wo seine Arbeitsschwerpunkte insbesondere in der Hochschulforschung und -beratung lagen und wo dieser Bericht erarbeitet wurde. Weitere inhaltliche Schwerpunkte seiner Arbeit waren und sind Leistungs- und Qualitätsbewertung sowie Anreizsysteme an Hochschulen, Indikatorenentwicklung, Evaluationsforschung und akademische Karrieren.

Von 2009 bis 2013 war Dr. René Krempkow als Projektleiter am IFQ - Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung. Dort leitete er das Projekt GOMED zur Analyse der Wirkungen von Governance-Instrumenten (v.a. leistungsorientierte Mittelvergabe) an Hochschulen und arbeitete im Themenbereich wissenschaftlicher Nachwuchs und Karrieren, u.a. zum Thema Attraktivität des Wissenschaftssektors im Vergleich zur Wirtschaft.

Von 2008 bis 2009 war er im Rektorat der Universität Freiburg in der Abteilung Qualitätssicherung tätig, wo er die Absolventenstudien aufbaute und leitete sowie die Studierendenbefragungen und Indikatoren zur Lehr- und Studienqualität (weiter)entwickelte.

Von 2006 bis 2008 arbeitete er am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg am ersten Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) mit, insbesondere zur Darstellung der verfügbaren empirischen Studien zum Thema und zu quantitativen Analysen der Daten der Hochschulstatistik.

Von 1998 bis 2006 baute er die Lehrevaluation und die Absolventenstudien an der Technischen Universität Dresden auf und erarbeitete den ersten Landes-Hochschulbericht Sachsen.

Zudem war Dr. Krempkow etliche Jahre Vorstandsmitglied der Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf), ist Herausgeber von Zeitschriften und Büchern, Gutachter für Zeitschriften und Evaluationen sowie Mitglied von Expertenarbeitsgruppen.

Weitere Erfahrungen erwarb er als stellvertretender Verwaltungsratsvorsitzender des Studentenwerkes Dresden-Zittau-Görlitz, als BAföG-Berater, als Leiter des Sozialreferates und als Geschäftsführer des Studentenrates der TU Dresden, als Lehrbeauftragter an Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen sowie in Tätigkeiten als freier Journalist für Wissenschaftsmedien.