

Dr. René Krempkow

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

Abschlussbericht – Teil 2: Zusammenfassung aus Teil 1 abgeleiteter Empfehlungen und Entwurf einer überarbeiteten Promotionsordnung

Berlin, 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

Inhaltsverzeichnis

1. Ziele und Teilschritte zur Erarbeitung des Konzeptes zur strukturierten Promotion	4
2. Konzeptentwicklung zur strukturierten Promotion an der Philosophischen Fakultät	6
2.1 Zusammenfassung abgeleiteter Empfehlungen aus dem Abgleich der Aktivitäten zur Promotionsförderung mit wissenschaftspolitischen Anforderungen	6
2.1.1 Auswahl von Promotionskandidat(inn)en bzw. Zugang zur Promotion	6
2.1.2 Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen und Betreuung	7
2.1.3 Benötigte Zeit für Promotionen/Promotionsdauer	9
2.1.4 Angebote für ein überfachliches Qualifikationsprogramm	12
2.1.5 Weitere Gestaltungsmöglichkeiten und Empfehlungen für die Qualitätssicherung der Promotion	14
2.2 Entwurf einer überarbeiteten Promotionsordnung	16
I. Allgemeiner Teil	17
II. Eröffnung des Promotionsverfahrens	20
III. Dissertation	21
IV. Promotionskolloquium	23
V. Abschluss des Promotionsverfahrens	25
VI. Ungültigkeit und Rechtsbehelfe	25
VII. Ehrungen	26
VIII. Schlussbestimmung	26
Anlage zur Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz	27
2.3 Überblick über die Beispiele für Promotions-/ Betreuungsvereinbarungen anderer Einrichtungen:	27
Literaturverzeichnis	28
3. Anhang: Dokumentation von Beispielen für Promotions-/ Betreuungsvereinbarungen anderer Einrichtungen	30

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 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 wird, welches ebenfalls Elemente der traditionellen Einzelbetreuung von Promovierenden mit den Neuerungen der strukturierten Doktorandenförderung verbindet. Hiermit entspricht sie den Zielen des Fakultätsentwicklungsplanes, 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 wird – basierend auf der bereits vorgelegten Ausarbeitung zu Teil 1 mit dem Abgleich der vorhandenen Aktivitäten zur Promotionsförderung und der wissenschaftspolitischen Anforderungen – die Ableitung Empfehlungen daraus zusammenfassend vorgestellt. Abschließend werden die Ergebnisse der Recherche zu Promotionsvereinbarungen vorgestellt.

2. Konzeptentwicklung zur strukturierten Promotion an der Philosophischen Fakultät

Zunächst soll in diesem Kapitel die Ableitung von Empfehlungen aus dem Abgleich der Aktivitäten zur Promotionsförderung mit den wissenschaftspolitischen Anforderungen zusammengefasst werden. Anschließend erfolgt – wie vom Dekanat der Fakultät gewünscht – soweit dies möglich erscheint, eine direkte Einarbeitung von Weiterentwicklungsvorschlägen in den Entwurf einer überarbeiteten Promotionsordnung für die Philosophische Fakultät der TU Chemnitz. Anschließend werden Ausgestaltungsmöglichkeiten zur Rahmensetzung einer strukturierten Promotion für Aspekte jenseits der in Promotionsordnungen geregelten Erfüllung wissenschaftspolitischer Anforderungen, die an anderen Einrichtungen in Form von Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen geregelt sind, anhand von Beispielen für Mustervereinbarungen dargestellt.

2.1 Zusammenfassung abgeleiteter Empfehlungen aus dem Abgleich der Aktivitäten zur Promotionsförderung mit wissenschaftspolitischen Anforderungen

In den für die strukturierte Promotion relevanten wissenschaftspolitischen Dokumenten in Deutschland ließen sich folgende zentrale Bereiche von Anforderungen und Empfehlungen identifizieren (vgl. Kapitel 4.1 im Teil 1 dieser Ausarbeitungen zur strukturierten Promotion an der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz):

- Auswahl von Promotionskandidat(inn)en bzw. Zugang zur Promotion,
- Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen und Betreuung,
- Benötigte Zeit für Promotionen/Promotionsdauer,
- Angebote für ein überfachliches Qualifikationsprogramm.

2.1.1 Auswahl von Promotionskandidat(inn)en bzw. Zugang zur Promotion

Für den Bereich Auswahl von Promotionskandidat(inn)en bzw. Zugang zur Promotion lässt sich zusammenfassend festhalten: Aus der Fakultät heraus wurde bereits gefordert, dass die Chancengerechtigkeit hergestellt werden muss für Menschen mit fachlicher Eignung, die aber andere Unterstützung brauchen, sowie, dass weniger eigentlich ungeeignete Masterabsolventen für eine Dissertation als weiterführende Qualifikationsarbeit angenommen werden sollten (vgl. Kapitel 4.2 im Teil 1 dieser Ausarbeitungen zur strukturierten Promotion an der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz).

Dies deckt sich mit Forderungen des Wissenschaftsrates (2011), der die Wichtigkeit der Auswahl von Doktorandinnen und Doktoranden nach wettbewerblichen Gesichtspunkten gerade für die Fakultäten unterstreicht und eine Bewerberauswahl nach transparenten Kriterien fordert. Konkretisierend heißt es hierzu, dass nur solche Kandidatinnen oder Kandidaten als Doktorand bzw. Doktorandin angenommen werden sollen, die eine überdurchschnittliche Qualifikation *nachweisen* können. (Hervorhebung

d.d.Verf.).¹ Da auch UniWiND (2011) und zuletzt die HRK (2012) die Transparenz und das Leistungsprinzip bei der Auswahl von Promotionskandidat(inn)en bzw. beim Zugang zur Promotion betonen und bewährte Kriterien für die Auswahl nennen, sollte sich die Überarbeitung der Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät an diesen Empfehlungen orientieren.²

2.1.2 Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen und Betreuung

Für den Bereich Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen und Betreuung ist zunächst festzustellen, dass die Betreuung von Promovierenden vielerorts an der Fakultät bereits über die reine Begleitung der Dissertation hinausgeht und es vielfältige Beratungsangebote gibt. Allerdings wünschen sich Fakultätsmitglieder mehrfach so etwas wie Betreuungsverträge bzw. Betreuungsvereinbarungen für eine stärkere Transparenz und Verbindlichkeit der gegenseitigen Erwartungen; diese sollten jedoch individuell ausgestaltbar sein, um das richtige Maß zwischen enger Betreuung und möglichst viel Freiheit finden zu können³ (vgl. Kapitel 4.3 im Teil 1 dieser Ausarbeitungen zur strukturierten Promotion an der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz).

Dieser Wunsch steht im Einklang mit der Forderung des Wissenschaftsrates (2011), flächendeckend die bereits an vielen Universitäten üblichen Betreuungsvereinbarungen einzuführen, aber bei der Ausgestaltung der Betreuungsvereinbarungen darauf zu achten, den Charakter der Dissertation als einer selbständigen Forschungsarbeit zu betonen und zu erhalten. In Betreuungsvereinbarungen sollen *wechselseitige* Verbindlichkeiten festgelegt werden; insbesondere Zeitpunkte, zu denen Promovierende den Betreuern Bericht über den Fortschritt der Arbeit erstatten. Diese wiederum seien in der Pflicht, zeitnah eine

¹ Weiter hieß es hierzu: „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.“ (Wissenschaftsrat 2011, S. 17).

² „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.“ (HRK (2012, S. 4). Hierbei intendiert die HRK mittels Konkretisierung insbesondere durch Forderung einer eindeutigen Formulierung der Zugangsvoraussetzung und der Antragstellung auf Annahme als Doktorand bereits vor der Aufnahme der wissenschaftlichen Arbeit an der Dissertation Forderungen von UniWiND (2011).

³ Hierbei kam auch der Wunsch nach Beispielen und Mustervorlagen existierender Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen auf. Diesem Wunsch wird durch eine im Anschluss an dieses Unterkapitel bereitgestellte Übersicht sowie die komplette Dokumentation von Beispielen und Mustervorlagen von Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen im Anhang zu diesem Bericht entsprochen.

differenzierte, qualifizierte und angemessen ausführliche Rückmeldung zum Stand der Arbeit zu geben.⁴ Außerdem gehört es laut Wissenschaftsrat (2011) zur Betreuungsaufgabe, zum Abschluss des Promotionsverfahrens auch eine Rückmeldung zur Eignung für eine wissenschaftliche Karriere zu geben.

Darüber hinaus fordert UniWiND (2011), im Rahmen von Promotionsvereinbarungen auch eine Selbstverpflichtung der Promovierenden zur Erarbeitung und Vorlage eines Exposés⁵ oder eines Projektplanes der Dissertation gemeinsam mit dem/den Betreuer/innen zu regeln, sowie zwischen (eher informellen) Betreuungsgesprächen mit unterschiedlicher Frequenz sowie mindestens einmal jährlich stattfindenden (stärker formellen) Fortschrittsgesprächen zu differenzieren. Die HRK (2012) fordert konkretisierend zu Promotionsvereinbarungen, dass diese (mindestens) 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 enthält und dass eine gute Betreuung auch die Fertigstellung der Promotion in einem angemessenen Zeitraum sichert.⁶ UniWiND (2011) fordert darüber hinaus ebenso wie die HRK (2012, darin sogar explizit als „unabdingbar“) die Einrichtung einer Ombudsstelle bzw. Ombudsperson für evtl. Konfliktfälle.⁷

Zusammenfassend ergeben sich daraus als Empfehlungen: Die hier genannten Aspekte sollen in der Überarbeitung der Promotionsordnung dahingehend berücksichtigt werden, dass darin den zentralen wissenschaftspolitischen Forderungen entsprechend expliziert wird:

1. Dass die Betreuung sich nicht nur auf die Dissertation allein beziehen soll,
2. dass eine Art Mindeststandard für Betreuungsvereinbarungen festgelegt, sowie

⁴ Betreuungsvereinbarungen sollen Regelmäßigkeit und Verlässlichkeit auf beiden Seiten gewährleisten und so helfen, mehr Verbindlichkeit zu schaffen und Qualitätsstandards bei der Betreuung zu erhöhen (vgl. Wissenschaftsrat 2011; ähnlich auch DFG 2014, UniWiND 2014).

⁵ Die Vorlage eines Exposés der Dissertation spätestens nach einem Jahr ist ebenso wie regelmäßige, dokumentierte Besprechungen der Promotionsfortschritte bewährte Praxis in den Wissenschaftssystemen auch anderer führender Industriestaaten.

⁶ Überlegenswert wäre darüber hinaus, die gegenseitige Verpflichtung auf die Beachtung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis hier mit aufzunehmen. Beispielsweise in Baden-Württemberg wurde dies 2014 verpflichtend festgelegt (vgl. LHG Baden-Württemberg 2014, §38 (5) 3.) wie es auch die DFG (2014) fordert und es in einigen Muster-Betreuungsvereinbarungen bereits erfolgte (siehe Anhang). Die HRK (2012) sah die Kenntnis der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis noch als Zugangsvoraussetzung. Eine explizite gegenseitige Verpflichtung auf die Beachtung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis dürfte allerdings nicht nur die Kenntnis, sondern auch die Verbindlichkeit der Beachtung stärker erhöhen helfen, zumal es durchaus Beispiele aus dem Wissenschaftsalltag gibt, die auch über die Wissenschaft hinaus bekannt sind und die eine gegenseitige Verpflichtung aller Beteiligten an Promotionsverfahren auf die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis nahelegen. Dies war auch bei der LHG-Novellierung in Baden-Württemberg mit handlungsleitend.

⁷ In Betreuungsvereinbarungen sollte auch ein geregeltes Verfahren über die Fortführung oder ggf. den Abbruch der Promotion nach dem Vorbild z.B. von Verfahren der DFG und von Begabtenförderwerken einbezogen werden (vgl. die Ausführungen im folgenden Abschnitt).

3. eine Ombudsstelle geschaffen wird.

In ähnlicher Weise findet sich eine solche Festlegung von Aspekten, die eine Betreuungsvereinbarung mindestens umfassen sollte, auch in erst kürzlich veröffentlichten Empfehlungen der DFG für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen.⁸ Handlungsleitend für eine eigenständige Ausgestaltung solcher Festlegungen sollte auch sein, dass in einzelnen Bundesländern wie z.B. Baden-Württemberg bereits Mindeststandards für Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen gesetzlich festgelegt wurden. Hierbei spielte auch der Eindruck der wissenschaftspolitischen Akteure eine Rolle, dass Universitäten aus eigener Kraft nicht dazu in der Lage waren, solche Festzulegungen zu treffen.⁹

2.1.3 Benötigte Zeit für Promotionen/Promotionsdauer

Im Bereich der benötigten Zeit für Promotionen gibt es in der Fakultät den Wunsch nach mehr Zeit für die Betreuung von Promotionen sowie nach möglichst geringen Zeitverlusten in Übergangsphasen. In diesem Zusammenhang wird mehrfach auch die Belastung mit dissertationsfernen Tätigkeiten angespro-

⁸ Vgl. Empfehlungen der DFG für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen (DFG-Vordruck 1.90 – 10/14, dokumentiert im Anhang dieses Berichtes). Darin heißt es: „Eine Betreuungsvereinbarung sollte mindestens folgende Aspekte berücksichtigen: 1.) Beteiligte (der/die Promovierende, Betreuende, ggf. Mentoren und weitere Beteiligte); 2.) Thema der Dissertationsarbeit (ggf. Arbeitstitel); 3.) inhaltlich strukturierter Zeit- und Arbeitsplan bzw. dessen Weiterentwicklung; 4.) Aufgaben und Pflichten der/des Promovierenden: regelmäßige Berichtspflichten (Leistungsnachweise, Teilnahme am Qualifizierungsprogramm, Wissenschaftliche Weiterbildung etc.), regelmäßige Vorlage der inhaltlichen Teilergebnisse; 5.) Aufgaben und Pflichten der/des Betreuenden: regelmäßige fachliche Beratung, Unterstützung der frühen wissenschaftlichen Selbständigkeit, Karriereförderung/Mentoring, Qualitätssicherung (regelmäßige Fortschrittskontrollen etc.). Hinweis: Die Verpflichtung zur Betreuung bis zum Abschluss der Promotion ist unabhängig von der Dauer der Finanzierung der Promotion; 6.) Integration in eine Arbeitsgruppe, in einen Forschungsverbund oder in ein Graduiertenprogramm (Graduiertenkolleg, Graduiertenschule o.ä.); 7.) Arbeitsplatz (Ausstattung der/des Promovierenden); 8.) beidseitige Verpflichtung auf die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis; 9.) Regelungen bei Konfliktfällen; 10.) besondere Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit.“ Bei diesen Empfehlungen handelt es sich laut DFG um Anregungen, wie Betreuungsvereinbarungen ausgestaltet werden können bzw. welche Punkte berücksichtigt werden sollten. Die Anregungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Ausgestaltung der Betreuungsvereinbarung im Einzelfall bleibt der jeweiligen Hochschule bzw. der/dem jeweiligen Betreuerin/Betreuer vorbehalten. Die jeweilige Promotionsordnung sollte in jedem Fall Vorrang genießen. Bzw. sollte m.E. die Betreuungsvereinbarung eigentlich im Einklang mit der Promotionsordnung stehen.

⁹ So heißt es im Wortlaut des entsprechenden Landesgesetzes (vgl. LHG Baden-Württemberg 2014, §38 (5)): „Personen, die eine Doktorarbeit anfertigen und als Doktorandin oder Doktorand angenommen worden sind, können als Doktorandinnen oder Doktoranden immatrikuliert werden. Über die Annahme als Doktorandin oder Doktorand entscheidet der bei der Fakultät eingerichtete Promotionsausschuss nach Abschluss der Promotionsvereinbarung; die Annahme als Doktorandin oder Doktorand verpflichtet die Hochschule zur wissenschaftlichen Betreuung. Zwischen Doktorandinnen und Doktoranden und Betreuerinnen oder Betreuern wird eine schriftliche Promotionsvereinbarung *mit folgenden Mindestinhalten* geschlossen: 1. dem Dissertationsprojekt und der Lebenssituation der Doktorandin oder des Doktoranden angepassten, jeweils fortzuschreibenden Zeitplänen für regelmäßige Betreuungsgespräche und Sachstandsberichte, 2. Angaben über ein individuelles Studienprogramm, 3. eine gegenseitige Verpflichtung über die Beachtung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, 4. Regelungen zur Lösung von Streitfällen und 5. den bei Abgabe der Dissertation festzulegenden Begutachtungszeiten. Beim Abschluss der Promotionsvereinbarung sind die Doktorandinnen und Doktoranden zentral zu erfassen.“ (kursive Hervorhebung d.d.Verf.).

chen (z.B. Verwaltungs- und Lehrtätigkeiten), für die Promotion verloren gehende Zeit durch unzureichende Finanzierung des Lebensunterhaltes/ unsichere Arbeitsverhältnisse und sehr kurzzeitige Arbeitsverträge,¹⁰ sowie ein zu starrer Organisationsrahmen der Promotion (z.B. mangelnde Flexibilität bei Promotion mit Kleinkind). Hierzu gibt es bereits einige Aktivitäten in der Fakultät, z.B. eine gewisse Entlastung von Verwaltungstätigkeiten mit der temporären Schaffung einer halben Stelle für die Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit im Zuge der Umstellung des Webdesigns an der Fakultät, sowie eine grundsätzliche Offenheit für Möglichkeiten der Teilzeitpromotion (vgl. Kapitel 4.4 im Teil 1 dieser Ausarbeitungen zur strukturierten Promotion an der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz).

Zur Verringerung der fächerübergreifend sehr langen benötigten Zeit für die Promotion hat auch der Wissenschaftsrat (2011) bereits Empfehlungen formuliert und darin u.a. eine Entlastung von Promovierenden von dissertationsfernen Tätigkeiten gefordert. In seinen jüngsten Empfehlungen hierzu weist er unter Bezugnahme auf zu schaffende Bedingungen für deren Realisierung auch darauf hin, dass die Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden nur dann verantwortungsvoll wahrgenommen werden kann, wenn für die Betreuung der einzelnen Doktorandinnen und Doktoranden ausreichend Zeit zur Verfügung stehe. Er 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 Qualitäts Gesichtspunkten stimmige Relation zu bringen. Der Wissenschaftsrat geht davon aus, dass dies durch eine Begrenzung der Anzahl der Promovierenden¹¹ mittels Feststellung der vorhandenen Betreuungskapazitäten innerhalb der Fakultät sowie klarer Zugangsregelungen erfolgen kann (was auch im Zusammenhang mit der bereits weiter vorn angesprochenen Bestenauswahl von Promotionsbewerbern zu sehen wäre).¹² Andererseits könnte die für eine höhere Promovierendenanzahl notwendige Betreuungskapazität auch durch entsprechende Regelungen erhöht werden, wie z.B. die Anrechnung auf das Lehrdeputat, die der Wissenschaftsrat bereits 2002 for-

¹⁰ Es wird in der Fakultät mehrfach darauf hingewiesen, dass viel Zeit verloren gehe für die Einarbeitung, die Bewerbungen oder anderweitige Tätigkeiten zur Finanzierung des Lebensunterhalts während der Promotion; so z.B. bei LbA-Stellen zur Finanzierung der Promotion mit Befristung auf 1 oder 2 Semester, oder etwa durch halbe wissenschaftliche Hilfskräfte.

¹¹ Der Wissenschaftsrat (2011) formuliert hierzu: 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 (ähnlich HRK 2012). Daher sollte bei der Leistungsbewertung und bei Leistungsanreizen darauf geachtet werden, dass keine alleinige oder zu starke Honorierung der „Stückzahl“ von Promovierenden erfolgt, sondern auch die Qualität der Promovierendenausbildung und -betreuung in einer den Zielen entsprechenden Gewichtung dabei berücksichtigt werden (vgl. für grundsätzliche Möglichkeiten z.B. Krempkow 2002)

¹² 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).

derte und in anderen Bundesländern wie z.B. Hamburg (mittels Lehrverpflichtungsverordnung, in § 16a) umgesetzt wurde, da dies dann u.U. eine Reduzierung der Lehraufgaben an anderer Stelle ermöglicht und damit die notwendige Betreuungskapazität für Promovierende.

Es ist letztlich eine Abwägungsentscheidung der Fakultät, wo sie Betreuungskapazitäten einsetzen will. Außerdem fordert der Wissenschaftsrat (davon ausgehend, dass zuvörderst die Betreuungsqualität und eine faire Bewertung der Leistungen der Promovierenden sicherzustellen ist) zur Vermeidung überlanger Promotionszeiten auch ein geregeltes Verfahren über die Fortführung oder ggf. Abbruch der Promotion, das eng gekoppelt ist an definierte Zeitpläne, nach dem Vorbild z.B. von Verfahren der DFG und von Begabtenförderwerken. Dabei seien individuelle Umstände wie Krankheit oder Elternzeit zu berücksichtigen (vgl. Wissenschaftsrat 2011, S. 17f.).

UniWiND (2011) fordert – ähnlich der HRK (2012) – ebenfalls eine Verkürzung überlanger Promotionszeiten, die wesentlich von einer stärkeren Strukturierung erwartet wird, und lehnt einerseits Promotionszeiten von über vier Jahren ab, fordert andererseits aber eine Unterstützung von Teilzeitpromotionen (wobei es die o.g. Beispiele dafür gibt, wie diese beiden Ziele miteinander vereinbart werden könnten).

Für diejenigen wissenschaftspolitischen Forderungen, die die Gestaltungsmöglichkeiten der Fakultät betreffen,¹³ und zu denen es bislang keine entsprechenden Regelungen gibt, werden nachfolgende – wiederum aus dem vorangegangenen Abgleich abgeleitete – Empfehlungen formuliert: So sollte vor der Entscheidung über die Zulassung der Bewerber zur Promotion zunächst eine Feststellung der vorhandenen Betreuungskapazität im jeweiligen Promotionsfach erfolgen und bei der Entscheidung über die Zulassung wäre dann die vorhandene Betreuungskapazität zu berücksichtigen. Für möglichst geringe Zeitverluste in Übergangsphasen zur Promotion wird empfohlen, die Möglichkeit der Ausschreibung von Kurzzeitstipendien für Promotionswillige (v.a. für die ohne Finanzierung des Lebensunterhalts) durch die Fakultät zu prüfen, sowie über die Möglichkeiten zu informieren, die andere Stellen hierfür bieten. In ähnlicher

¹³ Beispielsweise kann die Anrechnung auf das Lehrdeputat durch die Fakultät nur angeregt bzw. gefordert werden, letztlich entscheidet hierüber aber üblicherweise das Wissenschaftsministerium. Auch die kritisch bewerteten kurzfristigen Arbeitsverträge liegen nur teilweise im Entscheidungsspielraum der Fakultät. Die Fakultät könnte allerdings analog den Selbstverpflichtungen inzwischen zahlreicher Universitäten eine Selbstverpflichtung beschließen, dass ihre Professoren keine Beschäftigungsverträge für ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter beantragen, deren Laufzeit (insbesondere bei Qualifikationsstellen aus Haushaltsmitteln) unter drei Jahren bzw. bei bewilligten Drittmittelprojekten unter deren Laufzeit. Und sie könnte eine solche Selbstverpflichtung zu einer besseren Praxis ggf. auch für die Universität insgesamt anregen, wie dies nach Darstellung des Wissenschaftsrates u.a. an den Universitäten Bremen, Marburg und Dresden beschlossen wurde. Hiermit käme sie zugleich einer evtl. gesetzlichen Regelung zur Mindestvertragslaufzeit zuvor, wie sie bereits in einigen Bundesländern beschlossen wurde bzw. derzeit zur Einführung diskutiert wird und welche dann durch die Personaldezernate der Hochschulen umzusetzen wäre. Darüber hinaus wäre es nach Darstellung des Wissenschaftsrates wünschenswert, für die Erfüllung von Daueraufgaben auch dauerhafte Arbeitsverträge abzuschließen, um zumindest einen Teil der auch an der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz kritisch bewerteten Effizienzverluste durch verlorene Erfahrungen, nötige Einarbeitungszeiten usw. zu vermeiden.

Weise könnte dies auch für Überbrückungsstipendien (bei unerwartet weggebrochener Promotionsfinanzierung kurz vor deren Abschluss) und Wiedereinstiegsstipendien (Landesförderung, z.B. nach Kinderbetreuungszeiten oder nach einer Unterbrechung wegen einer qualifizierten Berufstätigkeit) erfolgen.¹⁴

Da es erfahrungsgemäß wenig zweckmäßig erscheint, ein Verfahren über die Fortführung oder ggf. Abbruch der Promotion detailliert im Rahmen einer Promotionsordnung zu regeln wird empfohlen, ein solches Verfahren nach dem Vorbild z.B. der DFG und von Begabtenförderwerken zu gestalten und im Rahmen von Betreuungsvereinbarungen zu regeln. Ebenso sollte auf Wunsch von Promovierenden darin auch eine Teilzeitpromotion in einem dabei festzulegenden Umfang entsprechend der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden können. Hierbei sind die Fristen für die Abgabe von Teilleistungen wie z.B. Dissertationskapitel-Entwürfen auf Wunsch im umgekehrt proportionalen Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu verlängern (z.B. bei 50%-Teilzeitpromotion auf das Doppelte). Analog gilt dies für die angestrebte Dauer der Promotion (z.B. bei 66%-Teilzeitpromotion von vier Jahren auf sechs Jahre).¹⁵

2.1.4 Angebote für ein überfachliches Qualifikationsprogramm

Für den Bereich der Angebote für ein überfachliches Qualifikationsprogramm wird von Fakultätsmitgliedern mehrfach formuliert, dass ihnen eine Balance zwischen Struktur und individueller Förderung wichtig ist und es nur als unterstützend wahrgenommen wird, wenn die Beteiligten die Möglichkeit individueller Formen der Zusammenarbeit erhalten und nicht noch in ein starres Gerüst an zusätzlichen und „vorgeplanten“ Verpflichtungen eingebunden werden. Wichtig ist demnach die Freiheit bei der Wahl der unterstützenden Angebote und nur bedingt eine von außen vorgegebene Strukturierung. Außerdem werden Wünsche nach mehr fachnahen Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten formuliert, für mehr interdisziplinären bzw. fächerübergreifenden Austausch, sowie für eine verstärkte Vernetzung über die TU Chemnitz hinaus (z.B. international/ mit anderen Unis), und auch die Kombination mit Praxiserfahrungen.

¹⁴ Vgl. z.B. die Informationen zu Kurzzeitstipendien, Überbrückungs- und Wiedereinstiegsstipendien sowie weitere Fördermöglichkeiten auf den Webseiten der Research Academy der Universität Leipzig in URL: <http://www.zv.uni-leipzig.de/forschung/ral/informationen-zur-research-academy/foerderungsmoeglichkeiten.html#c64048>, oder auf den Webseiten der Graduiertenakademie der TU Dresden in URL: http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/zentrale_einrichtungen/graduiertenakademie/finanzierung/index.html.

¹⁵ In einer jüngsten Veröffentlichung der HRK (vgl. Bargel 2014, S. 4) wird darauf hingewiesen, dass die Festlegung des Teilzeitstudiums in Deutschland oft einem einfachen Muster folgt: Der zeitliche Studienaufwand verringert sich auf die Hälfte, im Gegenzug wird die Studiendauer verdoppelt. Eine solche Regelung erwies sich jedoch als nachteilig für die Akzeptanz, weil sie für viele zu starr ist und nicht als bedarfsgerecht gelten kann. Sie trägt dazu bei, dass vorhandene Teilzeitangebote oft nur von wenigen Studierenden genutzt werden. Im Gegensatz dazu sind die „Studienmodelle individueller Geschwindigkeit“ an den Universitäten Heidelberg und Ulm, die vom Wissenschaftsministerium gefördert werden und an die sich der Vorschlag hier anlehnt, deutlich flexibler (ähnlich auch die Regelung der TU Darmstadt, vgl. Bargel 2014, S. 7).

Darüber hinaus werden eine stärker kollegiale Kommunikation, Informationen zu Tagungen/ Calls sowie zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz und entsprechende Vorträge auf regelmäßiger Basis als Wünsche genannt. (vgl. Kapitel 4.5 im Teil 1 dieser Ausarbeitungen zur strukturierten Promotion an der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz).

Ein Teil der Wünsche und Bedarfe wird von den vorhandenen überfachlichen Angeboten der TU Chemnitz bereits adressiert (z.B. Vernetzung zum fächerübergreifenden Austausch, Individuelle Begleitung, Kommunikation & Kooperation). Inwieweit auch die genannten weiteren Wünsche und Bedarfe adressiert werden können und sollten, wäre in weiteren Schritten der Fakultät noch zu klären.

Die Diskussion, wie weit Qualifikationsangebote gehen sollten, hat auch der Wissenschaftsrat (2011) thematisiert. Demzufolge ist das Vertiefen des selbständigen wissenschaftlichen Arbeitens Gegenstand der Promotion. Die gute Praxis wissenschaftlichen Arbeitens zu erlernen, ist hingegen Teil des Studiums und muss dort aktiv vermittelt werden. Der Wunsch nach solchen Angeboten wie der Bedienung von Literaturverwaltungsprogrammen oder zur Vermittlung von (grundlegenden) Forschungskompetenzen sollte daher eher in höhere Semester der (grundständigen) Studiengänge als in strukturierte Promotionsprogramme integriert werden (jedenfalls mittel- bis langfristig).¹⁶

UniWiND (2011) formuliert zu dieser Diskussion, es sei die Aufgabe der Universitäten, neben der fachlichen Expertise auch ein modernes überfachliches Qualifizierungsprogramm (transferable skills) anzubieten, das den Anforderungen des vielfältigen Arbeitsmarktes gerecht wird. Dies dürfe aber nicht zu einer Verschulung der Promotionsphase führen. Sofern curriculare Bestandteile vorgesehen sind, sollten diese möglichst breite Wahlbereiche einschließen, Zertifikate ermöglichen und allen Promovierenden offen stehen. Weiter heißt es, dass zu konkurrenzfähigen Rahmenbedingungen für internationale Promovierende ein spezielles Kursangebot, Räume kultureller Begegnung, und Diversity-Training für Promovierende und Betreuer zähle. Außerdem sollen die Angebote strukturierter Promotion auch dazu beitragen, Frauen zu ermutigen eine Promotion zu beginnen und eine Hochschullaufbahn einzuschlagen, etwa durch Mentoringprogramme.

Die HRK (2012) empfiehlt, dass die Universitäten für Doktorandinnen und Doktoranden Qualifizierungsangebote vorhalten und Doktorandinnen und Doktoranden den Erwerb von akademischen Schlüsselqualifikationen sowie Lehr- und Betreuungskompetenzen ermöglichen; die Wahrnehmung dieser Angebote soll sich aber nicht promotionsverlängernd auswirken.

¹⁶ Dies spricht aus Sicht des Verfassers nicht zwingend dagegen, erkannten Defiziten bei aktuellen (bereits zur Promotion angenommenen) Promovierenden kurzfristig durch entsprechende Angebote abzuhelpfen, da hier die bereits übernommene Betreuungsverantwortung gegenüber den Promovierenden zu berücksichtigen ist. Auf diese Verantwortung weist auch der Wissenschaftsrat (2001) an anderer Stelle hin (ähnlich HRK 2012).

Als Grundprämissen für Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Angebote für ein überfachliches Qualifikationsprogramm können daher zusammenfassend festgehalten werden:

1. Wichtig ist die Freiheit bei der Wahl der unterstützenden Angebote und nur bedingt eine von außen vorgegebene Strukturierung.
2. Die Vermittlung von (grundlegenden) Forschungskompetenzen sollte nicht in Qualifikationsprogramme im Rahmen strukturierter Promotion, sondern falls notwendig ggf. in die (grundständigen) Studiengänge integriert werden.
3. Es ist ein überfachliches Qualifizierungsprogramm (transferable skills) anzubieten, das den Erwerb von akademischen Schlüsselqualifikationen sowie Lehr- und Betreuungskompetenzen ermöglicht, den Anforderungen des vielfältigen Arbeitsmarktes gerecht wird und das allen Promovierenden offen steht.
4. Es soll auch Räume kultureller Begegnung, Diversity-Trainings und die Ermutigung von Frauen ermöglichen, sich aber nicht promotionsverlängernd auswirken.

Hieraus wird die Empfehlung abgeleitet, dass in den abzuschließenden Betreuungsvereinbarungen explizit auf die vorhandenen überfachlichen Angebote hingewiesen und die Promovierenden zu deren Nutzung aufgefordert werden, sowie zur Mitteilung von Anregungen für ggf. weitere gewünschte Angebote. Wenn gewährleistet werden soll, dass deren Nutzung den individuellen Bedürfnissen entspricht und nicht promotionsverlängernd wirkt, dann sollte nur der (wahlobligatorische) Besuch einiger weniger Angebote festgelegt werden. Als Anreiz für die (fakultative) Nutzung weiterer Angebote kann z.B. (zusätzlich zur Möglichkeit des Erwerbs von Zertifikaten) die Ausstellung von Gutscheinen an Mitglieder strukturierter Promotionsprogramme - insbesondere bei ansonsten kostenpflichtigen Angeboten, was bei einem attraktiven Angebot zugleich ein zusätzlicher Anreiz für die Mitgliedschaft in einem strukturierten Promotionsprogramm wäre.

2.1.5 Weitere Gestaltungsmöglichkeiten und Empfehlungen für die Qualitätssicherung der Promotion

In den nachfolgenden Entwurf einer überarbeiteten Promotionsordnung werden außerdem über das hinausgehend, was sich direkt aus dem Abgleich der Aktivitäten zur Promotionsförderung mit den zuvor genannten und v.a. für die *strukturierte* Promotion zentralen wissenschaftspolitischen Anforderungen ergibt, auch noch einige weitere Gestaltungsmöglichkeiten eingearbeitet und teilweise auch Empfehlungen formuliert, die allgemein für die Qualitätssicherung der Promotion bedeutsam sind. Dies sind insbesondere solche Gestaltungsmöglichkeiten, die sich aus weiteren wissenschaftspolitischen Anforderungen und Empfehlungen ergeben, die auch unabhängig von der Diskussion über die strukturierte Promotion teilweise bereits seit über einer Dekade formuliert wurden bzw. werden und die daher aufgrund langjähriger Erfahrungen im Themenbereich wissenschaftliche Nachwuchsförderung eine Befassung notwendig

erscheinen lassen. Hierbei soll dazu vorausgeschickt werden, dass die aktuell gültige Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz bereits viele dieser Anforderungen erfüllt: Beispielsweise betrifft dies die Möglichkeit, dass die Dissertation und die Disputation in einer anderen international anerkannten Wissenschaftssprache wie Englisch erfolgen kann, die Möglichkeit interdisziplinärer Promotionen durch Zulassung auch von Absolventen anderer Fächer als des angestrebten Promotionsfaches (auf Antrag), sowie die Möglichkeit einer elektronischen Veröffentlichung der Dissertation (Online-Publikation bzw. Open Access). Es bleiben dennoch einige Aspekte offen, die daher ebenfalls zur Befassung angeregt werden. Konkret betrifft es insbesondere die Einbeziehung (Fakultäts-)externer Gutachter und die Begutachtungsdauer, sowie das zusätzlich zur Disputation für alle Promovierenden verpflichtend geforderte Rigorosum, welches inzwischen an den anderen sächsischen Universitäten nicht mehr vorgesehen ist und schon seit einigen Jahren in anderen Bundesländern wie auch international in den meisten Fällen nicht vorgesehen ist. Die Ersetzung des Rigorosums durch die Disputation wurde – unabhängig von einer stärkeren Strukturierung der Promotion – auch bereits im Zusammenhang mit weiteren Empfehlungen zur Qualitätssicherung der Promotion durch den Wissenschaftsrat (2011) gefordert, sowie von der HRK (2012).

2.2 Entwurf einer überarbeiteten Promotionsordnung

Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz

Vom 24. April 2013

Aufgrund von § 40 Abs. 5 in Verbindung mit § 13 Abs. 4 Satz 1 und § 88 Abs. 1 Nr. 2 des Gesetzes über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz - SächsHSFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3) das zuletzt mit Stand vom 1. April 2014 rechtsbereinigt wurde, hat der Fakultätsrat der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz vorliegende Promotionsordnung als Satzung erlassen:

Inhaltsübersicht

I. Allgemeiner Teil

- § 1 Promotionsrecht
- § 2 Promotion
- § 3 Voraussetzungen zur Promotion
- § 4 Promotionsleistungen
- § 5 Promotionsausschuss und Promotionskommission

II. Eröffnung des Promotionsverfahrens

- § 6 Antragstellung
- § 7 Eröffnung des Promotionsverfahrens
- § 8 Gutachter

III. Dissertation

- § 9 Allgemeines
- § 10 Bewertung der Dissertation durch die Gutachter
- § 11 Öffentliche Auslegung, Einsprüche
- § 12 Annahme der Dissertation

IV. Promotionskolloquium

- § 13 Promotionskolloquium
- § 14 Rigorosum
- § 15 Disputation
- § 16 Bewertung des Promotionskolloquiums und Gesamtbewertung der Promotion
- § 17 Versäumnis und Wiederholung des Promotionskolloquiums
- § 18 Einsichtnahme in die Promotionsakte

V. Abschluss des Promotionsverfahrens

- § 19 Veröffentlichung der Dissertation
- § 20 Übergabe der Urkunde, Titelführung

VI. Ungültigkeit und Rechtsbehelfe

- § 21 Ungültigkeit von Promotionsleistungen
- § 22 Entziehung des Doktorgrades
- § 23 Widerspruch

VII. Ehrungen

§ 24 Ehrenpromotion

VIII. Schlussbestimmung

§ 25 Inkrafttreten und Übergangsbestimmung

Anlage

Aus Gründen der Vereinfachung wird in dieser Promotionsordnung davon abgesehen, die sprachlichen Formen für beide Geschlechter aufzuführen. In den nachfolgenden Paragraphen sind die Formulierungen so zu verstehen, dass jeweils männliche und weibliche Formen als enthalten gelten.

I. Allgemeiner Teil

§ 1 Promotionsrecht

(1) Die Philosophische Fakultät der Technischen Universität Chemnitz verleiht aufgrund eines Promotionsverfahrens den akademischen Grad „doctor philosophiae“ (Dr. phil.).

(2) Die in der Fakultät vertretenen Wissenschaftsgebiete mit den entsprechenden Promotionsfächern werden in der Anlage zu dieser Promotionsordnung aufgeführt. Der Fakultätsrat kann auf Vorschlag des Promotionsausschusses weitere Fächer als Promotionsfächer zulassen, wenn diese jeweils durch mindestens einen Hochschullehrer der Fakultät vertreten sind.

(3) Die Philosophische Fakultät der Technischen Universität Chemnitz verleiht aufgrund eines Beschlusses ihres Fakultätsrates den akademischen Grad doctor philosophiae honoris causa (Dr. phil. h. c.); vgl. § 24.

§ 2 Promotion

(1) Mit der Promotion weist der Bewerber seine Fähigkeit nach, durch selbständige wissenschaftliche Arbeit Ergebnisse zu erzielen, die zur Weiterentwicklung eines Wissenschaftszweiges beitragen sowie dessen Theorien und Methoden bereichern.

(2) Nach einem erfolgreichen Promotionsverfahren wird dem Bewerber das Recht zur Führung des Doktorgrades gemäß § 1 Abs. 1 verliehen.

(3) Promotionsverfahren werden vorbehaltlich des Absatzes 4 für jeden Bewerber gesondert eröffnet.

(4) Eine Dissertation kann ausnahmsweise gemeinschaftlich von mehreren Bewerbern abgefasst werden, wenn das Thema von einer einzelnen Person nicht umfassend behandelt werden kann und eine Zusammenarbeit zur Erlangung einer wissenschaftlich beachtlichen Leistung zwingend erforderlich ist. Bei der Abfassung der Dissertation hat dabei jeder einzelne Teilnehmer seinen Beitrag an der gemeinschaftlichen Forschungsarbeit besonders kenntlich zu machen, damit seine Fähigkeit zu selbständiger wissenschaftlicher Forschung bewertet werden kann. Die gemeinschaftliche Abfassung bedarf der Genehmigung durch den Promotionsausschuss.

(5) Bei gemeinschaftlich abgefassten Dissertationen kann das Promotionskolloquium (§ 13) in einer gemeinsamen Veranstaltung stattfinden.

(6) Promotionsleistungen sind in deutscher Sprache zu erbringen. Mit Zustimmung des Betreuers und des Promotionsausschusses können die Promotionsleistungen auch in englischer oder einer anderen Sprache erbracht werden. Wird die Dissertation in englischer oder einer anderen Sprache verfasst, ist eine deutschsprachige Zusammenfassung beizufügen.

(7) Die Betreuung der Promovierenden durch den bzw. die Betreuer umfasst neben der Arbeit an der Dissertation auch z.B. Bewerbungen für Vorträge (im Zusammenhang mit dem Thema der Dissertation) sowie zu wissenschaftlichen bzw. beruflichen Karriereperspektiven.

(8) Die konkrete Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses erfolgt im Rahmen einer Betreuungsvereinbarung, welche mindestens die folgenden Bereiche umfassen soll: 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 (in der Regel jährliche Fortschrittsgespräche sowie darüber hinaus gegenseitig gewünschte Kontakthäufigkeit), zur Erarbeitung und Vorlage eines Exposés oder eines Projektplanes der Dissertation gemeinsam mit dem (bzw. den) Betreuer(n) innerhalb einer festgelegten Frist (3-6 Monate), sowie ggf. zu weiteren Betreuungselementen wie z.B. zum Abschluss des Promotionsverfahrens auch eine Rückmeldung zur Eignung für eine wissenschaftliche Karriere zu geben. In Betreuungsvereinbarungen sollte auch ein geregeltes Verfahren über die Fortführung oder ggf. den Abbruch der Promotion nach dem Vorbild z.B. von Verfahren der DFG und von Begabtenförderwerken einbezogen werden, wobei individuelle Umstände wie Krankheit oder Elternzeit zu berücksichtigen sind. Vom Dekanat wird eine Musterbetreuungsvereinbarung zur Verfügung gestellt, welche – vorbehaltlich des o.g. Mindestumfangs – durch den bzw. die Betreuer und den zu Betreuenden individuell angepasst und weiter ausgestaltet werden kann und von der bzw. dem Vorsitzenden der Promotionskommission zur Wahrung der Kongruenz mit der Promotionsordnung mit zu unterzeichnen sind.

(9) Auf Wunsch von Promovierenden kann auch eine Teilzeitpromotion in einem dabei festzulegenden Umfang entsprechend der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden. Hierbei sind die Fristen für die Abgabe von Teilleistungen wie z.B. Dissertationskapitel-Entwürfen auf Wunsch im umgekehrt proportionalen Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu verlängern (z.B. bei 50%-Teilzeitpromotion auf das Doppelte). Analog gilt dies für die angestrebte Dauer der Promotion (z.B. bei 66%-Teilzeitpromotion von vier Jahren auf sechs Jahre).

(10) In der Betreuungsvereinbarung wird auf das vorhandene Angebot überfachlicher Qualifikationsmöglichkeiten hingewiesen und die Promovierenden zu deren Nutzung aufgefordert, sowie zur Mitteilung von Anregungen für ggf. weitere gewünschte Angebote.

(11) Zur Regelung möglicher Konflikte im Promotionsbereich wird eine Ombudsstelle eingerichtet, die auf Anfrage vermittelnd und schlichtend aktiv wird. Dies kann eine Ombudsperson sein, die sich durch eine hohe Reputation auszeichnet und hinreichend neutral agieren kann. Die Ombudsstelle steht allen zu Betreuenden und Betreuern offen.

§ 3 Voraussetzungen zur Promotion

(1) Zur Promotion kann zugelassen werden, wer in einem Studiengang, welcher einem der an der Fakultät vertretenen Promotionsfach zugeordnet werden kann, einen Diplom-, Master- oder Magistergrad an einer Hochschule oder das Staatsexamen mit überdurchschnittlicher Gesamtleistung erworben hat. Auf Wunsch des Bewerbers soll diese Einschätzung auf den Abschlussjahrgang des Promotionsbewerbers bezogen werden. Hierfür können Bewerber als Nachweis ihrer überdurchschnittlichen Gesamtleistungen beispielsweise neben der Gesamtnote die Bescheinigung ihres Notenrangplatzes im Abschlusszeugnis (z.B. Platz 31 von 64), oder den Nachweis der Durchschnittsnote des Abschlussjahrganges in ihrem Fach aus dem Lehrbericht der Hochschule/ Hochschulstatistik, oder eine Bescheinigung der Hochschule vorlegen wie sie für die Gewährung des leistungsabhängigen Teilerlasses beim BAföG erstellt wurde.

(2) In Ausnahmefällen, in denen das Promotionsfach nicht mit dem Fach des Studienabschlusses übereinstimmt, hat sich der Bewerber einer Ergänzungsprüfung zu unterziehen oder ergänzende Studienleistungen zu erbringen, über deren Umfang, Form und Inhalt der Promotionsausschuss (§ 5) auf Vorschlag der Fachvertreter entscheidet.

(3) Im kooperativen Promotionsverfahren wirken Fachhochschule und Universität zusammen (§ 40 Abs. 4 SächsHSFG). Die Dissertation soll in diesem Fall von einem Hochschullehrer der Fakultät oder einem von der Fachhochschule beauftragten Hochschullehrer allein oder von beiden gemeinsam betreut werden.

(4) Über die Anerkennung der Gleichwertigkeit ausländischer Examina entscheidet der Promotionsausschuss unter Berücksichtigung geltender Äquivalenzvereinbarungen. In Zweifelsfällen ist die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen zu hören. Sofern die Gleichwertigkeit festgestellt wird, gelten die Absätze 1 bis 3 und Absatz 6 entsprechend.

(5) Bewerber, bei denen vor ihrem Antrag nach § 6 bereits zweimal ein Promotionsverfahren ohne Erfolg abgeschlossen wurde, erfüllen nicht mehr die Promotionsvoraussetzungen.

(6) Besonders geeignete Inhaber eines fachlich einschlägigen Bachelorgrades mit der Note „sehr gut“ können auch ohne Erwerb eines weiteren Grades im Wege eines Eignungsfeststellungsverfahrens ausnahmsweise zur Promotion zugelassen werden. Die Eignung wird durch Erbringung zusätzlicher Studienleistungen im Gesamtumfang von bis zu zwei Semestern festgestellt. Die entsprechenden Prüfungen sind mit dem Notendurchschnitt „sehr gut“ abzulegen. Über die näheren Einzelheiten über Art und Umfang der zusätzlichen Studienleistungen sowie über das Vorliegen der besonderen Eignung zur Promotion entscheidet der Fakultätsrat auf Vorschlag des Promotionsausschusses.

(7) Für die Durchführung binationaler Promotionsverfahren (sog. Cotutelle-Promotionen) ist für jeden Einzelfall eine Vereinbarung mit der ausländischen Hochschule bzw. Fakultät über die Zulassung, über die im Partnerland zu absolvierenden Studien- und Forschungsaufenthalte, die Betreuung, die Begutachtung, die gemeinsamen mündlichen Prüfungen, die Bewertungen und die Reisekosten der Gutachter/Prüfer zu treffen. Dabei sind grundsätzlich die Bestimmungen dieser Promotionsordnung anzuwenden. Eine ausführliche Zusammenfassung in der jeweils anderen Sprache ist der Dissertation beizulegen. Der Promotionsausschuss bereitet die Vereinbarungen vor und entscheidet ggf. über Ausnahmen und Sonderregelungen, die die entsprechenden Ordnungen der Partnerhochschule berücksichtigen. Die zweisprachige Promotionsurkunde ist von den zuständigen Vertretern beider Hochschulen zu unterschreiben und zu besiegeln. Die Promotionsurkunde berechtigt zur Führung eines Doktorgrades in der jeweils landesüblichen Form. (vgl. die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz im Rundschreiben 4/99).

(8) Zur Prüfung der Erfüllung aller Promotionsvoraussetzungen ist an den Vorsitzenden des Promotionsausschusses ein formloser Antrag auf Zulassung zur Promotion vor Aufnahme der wissenschaftlichen Arbeit an der Dissertation zu stellen. Dieser muss enthalten: Promotionsfach, angestrebter Doktorgrad, vorläufiges Arbeitsthema sowie eine schriftliche Betreuungszusage eines zur Begutachtung von Promotionen nach § 8 Abs. 2 berechtigten Mitgliedes oder Angehörigen der Philosophischen Fakultät. Bei kooperativen Promotionsverfahren gilt § 3 Abs. 3 Satz 2. Zusätzlich sind dem Antrag der Lebenslauf und die Kopie des Zeugnisses über den Hochschulabschluss beizufügen sowie ein Motivationsschreiben, in dem die Gründe für die Wahl des Promotionsthemas und für die angestrebte Promotion darzulegen sind. Alle Unterlagen sind im Dekanat der Philosophischen Fakultät einzureichen.

(9) Über die Zulassung der Bewerber zur Promotion entscheidet der Fakultätsrat auf Vorschlag des Promotionsausschusses. Die Zulassung erfolgt ggf. mit Auflagen (Absatz 2 und 6), deren Erfüllung spätestens im Rahmen der Antragstellung gemäß § 6 nachzuweisen ist.

(10) Vor der Entscheidung über die Zulassung der Bewerber zur Promotion hat eine Feststellung der vorhandenen Betreuungskapazität im jeweiligen Promotionsfach zu erfolgen. Bei der Entscheidung über die Zulassung ist die vorhandene Betreuungskapazität zu berücksichtigen, um sie mit dem durch Promovierende faktisch gegebenen Betreuungsaufwand in eine nach Qualitätsgesichtspunkten stimmige Relation zu bringen.

(11) Die Auswahl von Bewerbern erfolgt nach dem Prinzip der Bestenauswahl, wofür Interviews, Forschungskolloquien bzw. ein Vortrag in Verbindung mit dem o.g. Motivationsschreiben und dem Nachweis überdurchschnittlicher Gesamtleistungen nach Abs. 1 herangezogen werden sollen.

§ 4 Promotionsleistungen

Der Doktorgrad wird auf der Grundlage einer schriftlichen wissenschaftlichen Arbeit (Dissertation § 9) und eines Promotionskolloquiums (§ 13), das aus einer mündlichen Prüfung (Rigorosum § 14) und einer öffentlichen Verteidigung der Dissertation (Disputation § 15) besteht, verliehen.

§ 5 Promotionsausschuss und Promotionskommission

(1) Für alle Entscheidungen in Promotionsverfahren ist grundsätzlich der Fakultätsrat zuständig. Die Fakultät bildet einen Promotionsausschuss. Dieser ist ein vom Fakultätsrat gewähltes ständiges Gremium

mit einer Amtszeit von drei Jahren, das in Promotionsangelegenheiten im Namen der Fakultät handelt. Dem Ausschuss gehören ein Vorsitzender, zwei Hochschullehrer sowie zwei promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter an. Den Vorsitz übernimmt der Dekan oder ein Hochschullehrer der Philosophischen Fakultät.

(2) Der Promotionsausschuss hat folgende Aufgaben wahrzunehmen:

1. Prüfung der Promotionsvoraussetzungen, Festlegung zur Erbringung von Ergänzungsleistungen nach § 3 Abs. 2 und Vorschläge zur Entscheidung nach § 3 Abs. 6.
2. Anerkennung der Gleichwertigkeit ausländischer Abschlüsse (§ 3 Abs. 4),
3. Eröffnung des Promotionsverfahrens und Bestellung der Gutachter (§§ 7 und 8),
4. Bestellung der Promotionskommission (Absatz 5, § 12 Abs. 4),
5. sachliche Vorbereitung und Empfehlungen für alle Entscheidungen, die vom Fakultätsrat zu treffen sind. Dies sind Entscheidungen über die Zulassung zum Promotionsverfahren (§ 3), die Entscheidung über die Verleihung des Doktorgrades und alle Negativentscheidungen, d. h. Nichtzulassung, Nichtanerkennung von Abschlüssen, Nichteröffnung, Nichtannahme der Arbeit, Abbruch des Verfahrens sowie alle Entscheidungen nach §§ 21, 22, 23.

(3) Die Sitzungen des Promotionsausschusses sind nicht öffentlich. Seine Mitglieder sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(4) Der Promotionsausschuss beschließt mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder. Der Promotionsausschuss ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner Mitglieder anwesend sind. Über die Beratungen des Promotionsausschusses ist ein Protokoll zu führen.

(5) Für laufende Promotionsverfahren bestellt der Promotionsausschuss nach Eingang der Gutachten und erfolgter Annahme der Dissertation (§ 12 Abs. 1) eine Promotionskommission. Der Promotionskommission gehören an:

1. ein Vorsitzender, welcher Hochschullehrer der Fakultät sein muss,
2. die Gutachter der Dissertation (§ 8) sowie
3. zwei Prüfer für das Rigorosum (§ 14 Abs. 2). Gutachter und Prüfer müssen Hochschullehrer sein. Der Vorsitzende der Promotionskommission darf nicht Prüfer oder Gutachter sein.

II. Eröffnung des Promotionsverfahrens

§ 6 Antragstellung

(1) Nach der Zulassung gemäß § 3 ist der Antrag auf Eröffnung eines Promotionsverfahrens vom Bewerber schriftlich an den Promotionsausschuss über das Dekanat zu richten.

(2) Dem Antrag auf Eröffnung eines Promotionsverfahrens sind beizufügen:

1. die Dissertation in vier Exemplaren sowie eine elektronische Version der Dissertation,
2. urkundliche, beglaubigte Nachweise über das Vorliegen der in § 3 dieser Ordnung geforderten Promotionsvoraussetzungen,
3. eine Erklärung darüber, in welchem Promotionsfach die Promotion angestrebt wird, und welcher bzw. welche Hochschullehrer die Dissertation betreut hat bzw. haben (Betreuer),
4. eine Liste der gegebenenfalls vorhandenen Veröffentlichungen,
5. eine eidesstattliche Erklärung, dass die vorgelegte Dissertation eigenständig verfasst und keine anderen, als die angegebenen Hilfsmittel verwendet wurden,
6. eine Erklärung des Bewerbers, ob er bereits früher oder gleichzeitig Promotionsverfahren bei anderen Stellen beantragt hat sowie vollständige Angaben über den Ausgang dieser Verfahren,
7. ein Führungszeugnis nach dem Bundeszentralregistergesetz, das am Tage der Beantragung des Promotionsverfahrens nicht älter als drei Monate sein darf,
8. ein Lebenslauf, insbesondere zum wissenschaftlichen Werdegang,
9. Vorschläge zu Gutachtern und Prüfern.

(3) Der Antrag kann vom Bewerber zurückgezogen werden, solange das Promotionsverfahren nicht eröffnet ist. Er gilt dann als nicht gestellt, und der Bewerber erhält alle Unterlagen außer dem Antrag zurück. Das Rücknahmeersuchen bedarf der Schriftform.

§ 7 Eröffnung des Promotionsverfahrens

(1) Nach Vorlage der Dissertation entscheidet der Promotionsausschuss über die Eröffnung des Promotionsverfahrens. Über die Eröffnung des Promotionsverfahrens erhält der Bewerber unverzüglich einen schriftlichen Bescheid.

(2) Der Vorsitzende des Promotionsausschusses kann die Dissertation zur Behebung formaler und inhaltlicher Mängel zurückgeben. § 10 Abs. 1 Satz 2 und 3 gelten entsprechend. Das Verfahren ruht bis zur Behebung der Mängel.

(3) Im Beschluss über die Eröffnung sind das Promotionsfach und die Gutachter festzulegen. Werden dem Bewerber Auflagen nach Absatz 2 Satz 1 erteilt, so ist die Eröffnung bis zu deren Erfüllung auszusetzen.

(4) Bei Nichteröffnung teilt der Vorsitzende des Promotionsausschusses dem Bewerber schriftlich innerhalb einer Frist von 14 Tagen die Gründe hierfür und die ihm zustehenden Rechtsbehelfe mit. Der Bewerber erhält im Falle der Nichteröffnung außer dem Antrag alle eingereichten Unterlagen zurück.

(5) Gibt der Bewerber nach Eröffnung des Promotionsverfahrens eine schriftliche Rücktrittserklärung ab oder werden Gründe bekannt, die die Eröffnung verhindert hätten, so erfolgt durch den Promotionsausschuss der Abbruch des Verfahrens. Die Unterlagen einschließlich eingetreffener Gutachten verbleiben im Dekanat.

§ 8 Gutachter

(1) Im Eröffnungsbeschluss werden zwei Gutachter bestimmt.

(2) Ein Gutachter muss ein gemäß § 60 oder 62 SächsHSFG berufener Universitätsprofessor sein. Der andere Gutachter kann Fachhochschul- oder Juniorprofessor sein oder er muss mindestens habilitationsadäquate Leistungen nachweisen. Mindestens einer der Gutachter muss der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz angehören.

(3) Ein Gutachter ist in der Regel der Hochschullehrer, unter dessen wissenschaftlicher Betreuung die Dissertation erarbeitet wurde (Betreuer gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 3). Im Falle von Promotionen gemäß § 3 Abs. 3 soll ein Gutachter einer Fachhochschule angehören.

(4) Die Gutachter haben das Recht, die ihnen zur Begutachtung übergebenen Dissertationen zu behalten. Die Gutachten sind in der Regel schriftlich innerhalb von drei Monaten nach Aushändigung der Dissertation an die Gutachter dem Dekanat zuzuleiten. Die Erstellung der Gutachten wird nicht vergütet.

III. Dissertation

§ 9 Allgemeines

(1) Das Dissertationsthema muss einem Promotionsfach der Fakultät (Anlage) zuzuordnen sein. Bei der Wahl des Dissertationsthemas und bei dessen Bearbeitung kann ein Hochschullehrer der Fakultät allein oder mit Hochschullehrern verschiedener Fächer oder Fakultäten gemeinsam betreuend mitwirken. Die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört zu den Aufgaben der Hochschullehrer.

(2) Eine von einer anderen Fakultät oder einem anderen Fachbereich abgelehnte Dissertation kann nicht angenommen werden. (3) In der Regel dürfen eingereichte Dissertationen nicht veröffentlicht sein. Ausnahmsweise können bereits ganz oder teilweise veröffentlichte Arbeiten als Dissertation eingereicht werden. Auf Antrag des Bewerbers entscheidet der Promotionsausschuss über die Ausnahme von der Regel. Die veröffentlichten Teile sind zu kennzeichnen. (4) Bei kumulativen Dissertationen ist der thematische Zusammenhang der Beiträge schriftlich darzulegen. Die Mehrzahl der Beiträge muss selbständig verfasst sein.

§ 10 Bewertung der Dissertation durch die Gutachter

(1) Die Gutachter geben ein unabhängiges und ausführlich begründetes, schriftliches Gutachten über die Dissertation ab und schlagen die Annahme oder Ablehnung, im ersteren Fall auch die Bewertung vor. Die Dissertation soll nur dann angenommen werden, wenn sie den Anforderungen des § 2 Abs. 1 entspricht und druckfähig oder in anderer Form veröffentlichungsfähig (§ 19 Abs. 2) ist. Auflagen hinsichtlich geringfügiger Änderungen und Ergänzungen, zu denen der Verfasser unzweifelhaft bereit ist, stehen einer Annahme nicht entgegen.

(2) Den Gutachtern stehen folgende Bewertungen zur Verfügung:

"summa cum laude" (mit Auszeichnung)	= 0	
"magna cum laude" (sehr gut)	= 1	
"cum laude" (gut)		= 2
"rite" (genügend)	= 3	
"non sufficit" (ungenügend)		= 4

§ 11 Öffentliche Auslegung, Einsprüche

(1) Nach dem Eingang der Dissertation und der Gutachten mit den Notenvorschlägen teilt der Promotionsausschuss den Mitgliedern des Fakultätsrates und den Hochschullehrern der Fakultät mit, dass sie diese einsehen können. Wenn alle Gutachten positiv sind, ist für die Einsichtnahme ein Zeitraum von zwei Wochen, anderenfalls von vier Wochen, vorzusehen. Ort und Zeiten der Einsichtnahme sind in geeigneter Form bekannt zu machen.

(2) Während der Dauer der Auslegung der Dissertation können Stellungnahmen und Einsprüche über den Promotionsausschuss schriftlich geltend gemacht werden.

(3) Über Einsprüche gegen die Annahme der Dissertation (§ 12) entscheidet der Fakultätsrat, über andere Einsprüche die Promotionskommission. Die Einsprüche dürfen auch zum Gegenstand der Diskussion in der Disputation (§ 15) gemacht werden.

§ 12 Annahme der Dissertation

(1) Der Promotionsausschuss entscheidet nach der öffentlichen Auslegung auf der Grundlage der Gutachten und gegebenenfalls vorliegender Einwände über Annahme oder Nichtannahme der Dissertation. In beiden Fällen ist die Entscheidung dem Bewerber innerhalb von zwei Wochen nach dem Beschluss schriftlich mitzuteilen. Wurde die Dissertation nicht angenommen, sind dem Bewerber zudem die Gründe der Nichtannahme und der Beschluss über die Beendigung des Verfahrens in Schriftform nachweislich zuzustellen. Der Bescheid ist mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

(2) Liegt von einem Gutachter die Bewertung "non sufficit" vor, kann der Promotionsausschuss die Dissertation dennoch annehmen. Er kann die Entscheidung auch von einem weiteren Gutachten abhängig machen. Liegt von mehr als einem Gutachter die Note "non sufficit" vor, so ist die Dissertation nicht anzunehmen und das Verfahren zu beenden. Eine nicht angenommene Dissertation verbleibt mit allen Gutachten und der Promotionsakte bei der Fakultät.

(3) Bei positiver Entscheidung über die Annahme der Dissertation bestimmt sich die Note der Dissertation aus dem arithmetischen Mittel der einzelnen Noten der Gutachten. Der Mittelwert findet gemäß § 16 Abs. 4 bei der Festlegung der Gesamtnote der Promotion Berücksichtigung.

(4) Im Falle der Annahme der Dissertation benennt der Promotionsausschuss eine Promotionskommission und deren Vorsitzenden. Der Vorsitzende der Promotionskommission teilt dem Bewerber die Zusammensetzung der Promotionskommission schriftlich mit.

(5) Nach dem Beschluss über die Annahme leitet der Vorsitzende der Promotionskommission im Namen der Fakultät das weitere Verfahren.

(6) Nach dem Beschluss über die Annahme oder Ablehnung der Dissertation werden dem Verfasser die Gutachten zur Verfügung gestellt.

(7) Bewerber, deren Dissertation nicht angenommen wurde, können frühestens ein halbes Jahr nach dem Beschluss über die Nichtannahme ein neues Promotionsverfahren mit einer wesentlich veränderten Fassung der nicht angenommenen oder einer thematisch anderen Dissertation beantragen. Die Promotionsunterlagen verbleiben im Falle der Nichtannahme der Dissertation zum Zwecke des Nachweises bei der Fakultät. Im Antrag zum neuen Promotionsverfahren muss auf die frühere Nichtannahme hingewiesen werden.

IV. Promotionskolloquium

§ 13 Promotionskolloquium

(1) Das Promotionskolloquium, das durch den Vorsitzenden der Promotionskommission geleitet wird, besteht aus einem Rigorosum (§ 14) und einer Disputation (§ 15). Der Termin wird vom Vorsitzenden der Promotionskommission in Absprache mit den weiteren Mitgliedern der Kommission und dem Bewerber festgelegt.

(2) Rigorosum und Disputation sind mündliche Prüfungen und werden zeitlich aufeinanderfolgend durchgeführt.

(3) Das Promotionskolloquium dauert ca. 120 Minuten und verteilt sich zu etwa gleichen Zeiteinheiten auf das Rigorosum und die nachfolgende Disputation. Das Promotionskolloquium wird durch den Vorsitzenden der Promotionskommission geleitet. Das Rigorosum kann auf Wunsch des Kandidaten hochschulöffentlich durchgeführt werden; gegebenenfalls wird die Öffentlichkeit durch geladene Gäste erweitert. Die Disputation ist immer öffentlich.

(4) Über den Verlauf des Promotionskolloquiums ist eine Niederschrift zu führen, die vom Vorsitzenden der Promotionskommission unterzeichnet und Bestandteil der Promotionsakte wird.

(5) Das Promotionskolloquium darf nur in Anwesenheit beider Gutachter durchgeführt werden. Ist ausnahmsweise ein Gutachter verhindert, ist an dessen Stelle ein zusätzlicher Fachvertreter heranzuziehen.

§ 14 Rigorosum

(1) Bei Kandidaten, die die Zulassungsvoraussetzung nach § 3 (1) erfüllen, kann das Rigorosum auf Antrag durch eine wissenschaftliche Publikation oder einen wissenschaftlichen Vortrag im Promotionsfach ersetzt werden. Über diesen Antrag entscheidet der Vorsitzende des Promotionsausschusses, in Zweifelsfällen der Promotionsausschuss. Das Rigorosum soll zeigen, dass der Bewerber im Promotionsfach über eine wissenschaftliche Bildung verfügt, die über die Anforderungen seiner Hochschulabschlussprüfung gemäß § 3 hinausgeht.

(2) Für das Rigorosum bestellt der Promotionsausschuss zwei Prüfer in die Promotionskommission, die Vertreter des Promotionsfaches sind oder aus einem benachbarten Wissenschaftsgebiet kommen. In der Regel ist ein Prüfer der Betreuer der Dissertation. Nur einer der beiden Prüfer darf auch Gutachter sein. Im Falle von Promotionen gemäß § 3 Abs. 3 soll einer der Prüfer Hochschullehrer der Fachhochschule sein. (3) Die Themen sind mit den Prüfern abzustimmen. Sie müssen sich von der Thematik der Dissertation unterscheiden.

(4) Auf Anforderung sollen auch den Prüfern Exemplare der Dissertationsschrift zugestellt werden.

(5) Die übrigen Mitglieder der Promotionskommission können an der Prüfung durch Fragen mitwirken.

§ 15 Disputation

(1) Im Rahmen der Disputation berichtet zunächst der Bewerber in einem öffentlichen Vortrag über Ziel, Inhalt und Ergebnisse seiner Dissertation.

(2) An den Vortrag schließt sich eine öffentliche Diskussion an, bei der zunächst die Mitglieder der Promotionskommission unter Bezugnahme auf die Gutachten Fragen stellen. Anschließend haben alle Hochschulangehörigen das Fragerecht. Fragen, die nicht auf den wissenschaftlichen Gegenstand gerichtet sind, sind vom Vorsitzenden der Promotionskommission zurückzuweisen.

§ 16 Bewertung des Promotionskolloquiums und Gesamtbewertung der Promotion

(1) Unmittelbar nach Abschluss des Rigorosums erfolgt eine kurze Unterbrechung, in der die Prüfer unter Mitwirkung der übrigen Mitglieder der Promotionskommission in nicht öffentlicher Sitzung über die Benotung des Rigorosums befinden (§ 10 Abs. 2). Die Note für das Rigorosum bestimmt sich aus dem arithmetischen Mittel aus den Noten der Prüfer. Wird das Rigorosum mit "ungenügend" bewertet, so gilt das Promotionskolloquium als nicht bestanden, und das Verfahren wird ausgesetzt.

(2) Unmittelbar nach Abschluss des Promotionskolloquiums legt die Promotionskommission in nicht öffentlicher Sitzung die Note für die Disputation fest. Diese bestimmt sich analog der Festlegung der Rigorosumsnote aus dem arithmetischen Mittel der Einzelnoten. Wird die Disputation mit "ungenügend" bewertet, gilt das Promotionskolloquium als nicht bestanden.

(3) Die Promotion gilt als bestanden, wenn sowohl die Dissertation angenommen als auch das Promotionskolloquium bestanden wurde.

(4) In gleicher Beratung legt die Promotionskommission die Gesamtnote der Promotion fest. Sie setzt sich aus dem arithmetischen Mittel der Noten der einzelnen Dissertationsgutachten, dem arithmetischen Mittel der Noten für die Disputation und dem arithmetischen Mittel der Rigorosumsnoten zusammen. In die Durchschnittsberechnung der Gesamtnote geht der Mittelwert der Dissertationsnoten mit doppeltem Gewicht ein. Die Gesamtnote wird wie folgt festgelegt:

bis 0,6	= "summa cum laude"	(mit Auszeichnung),
von 0,61 bis 1,50	= "magna cum laude"	(sehr gut),
von 1,51 bis 2,50	= "cum laude"	(gut),
von 2,51 bis 3,33	= "rite"	(genügend).

Anschließend gibt der Vorsitzende die Gesamtnote bekannt. Die Promotionskommission schlägt dem Promotionsausschuss eine Empfehlung an den Fakultätsrat zur Verleihung des Doktorgrades vor.

(5) Die Promotionskommission kann auf Vorschlag der Gutachter für die Veröffentlichung der Dissertationen Auflagen erteilen, deren Erfüllung vom Dekan zu überwachen ist. Der Dekan kann die Überwachung dem betreuenden Hochschullehrer übertragen. Die Überprüfung der Erfüllung der Auflagen soll innerhalb von drei Monaten geschehen. Während dieser Zeit ist die Frist des § 19 Abs. 1 gehemmt.

(6) Der Dekan teilt dem Doktoranden die Beschlüsse der Promotionskommission zum Promotionsverfahren schriftlich mit und weist bei erfolgreichem Abschluss des Verfahrens auf die Pflicht zur Veröffentlichung der Dissertation (§ 19) hin.

§ 17 Versäumnis und Wiederholung des Promotionskolloquiums

(1) Erscheint der Bewerber ohne Angabe triftiger Gründe zu dem für das Promotionskolloquium angesetzten Termin nicht, so gilt die Promotion als nicht bestanden.

(2) Wird das Promotionskolloquium nicht bestanden, so ist dessen einmalige Wiederholung binnen eines Jahres möglich. Die Promotionskommission kann die Zulassung zur Wiederholung dieser Prüfung von Auflagen abhängig machen.

(3) Besteht der Bewerber die Wiederholungsprüfung nach Absatz 2 nicht, so ist die Promotion nicht bestanden und das Promotionsverfahren wird eingestellt. Der Dekan teilt dies dem Bewerber schriftlich mit. Die Dissertation und die Promotionsakte mit den Gutachten verbleiben bei der Fakultät.

§ 18 Einsichtnahme in die Promotionsakte

Dem Doktoranden wird auf Antrag Einsicht in die Promotionsakte gewährt. Der schriftlich abzufassende Antrag ist binnen eines Monats nach Bekanntgabe der Gesamtnote an den Vorsitzenden des Promotionsausschusses zu stellen. Dieser bestimmt Zeit und Ort der Einsichtnahme.

V. Abschluss des Promotionsverfahrens

§ 19 Veröffentlichung der Dissertation

(1) Der Bewerber hat innerhalb eines Jahres nach dem erfolgreichen Abschluss des Promotionsverfahrens (§ 16 Abs. 3) die angenommene Fassung der Dissertation (§ 10 Abs. 1, § 16 Abs. 5) in angemessener Weise zu veröffentlichen. Im Falle von Absatz 2 Nr. 3 bezieht sich das Ende der Jahresfrist auf den Abschluss des Verlagsvertrages, der einen Drucktermin enthalten soll. Versäumt der Bewerber schuldhaft die Frist, so erlöschen alle im Promotionsverfahren erworbenen Rechte.

(2) Die Veröffentlichung geschieht wahlweise durch die unentgeltliche Übergabe an die Bibliothek der Technischen Universität Chemnitz von

1. 50 gedruckten und gebundenen Exemplaren oder
2. sechs Sonderdrucken, wenn die gesamte Dissertation gegebenenfalls in gekürzter Form in einer Zeitschrift veröffentlicht wird oder
3. sechs Exemplaren, wenn die Dissertation in einem vom Promotionsausschuss anerkannten wissenschaftlichen Verlag erschienen ist, ein gewerblicher Verleger die Verbreitung über den Buchhandel übernimmt und eine Mindestauflage von 150 Exemplaren nachgewiesen werden kann (Die Veröffentlichung ist als Dissertation unter Angabe des Dissertationsortes auszuweisen.) oder
4. durch die Ablieferung einer elektronischen Version, deren Datenformat und deren Datenträger mit der Hochschulbibliothek abzustimmen sind sowie sechs gedruckten Exemplaren der Dissertation.

(3) Auf schriftlichen Antrag kann der Vorsitzende des Promotionsausschusses die Veröffentlichungsfrist einmalig verlängern.

§ 20 Übergabe der Urkunde, Titelführung

(1) Der Dekan veranlasst aufgrund des Beschlusses der Promotionskommission nach § 16 die Ausfertigung der Promotionsurkunde. Sie wird auf den Tag des erfolgreich abgeschlossenen Promotionskolloquiums datiert und enthält neben den persönlichen Daten des Bewerbers den zu beurkundenden akademischen Grad, das Promotionsfach, das Thema der Dissertation, die Gesamtnote, die Unterschriften des Rektors und des Dekans sowie das Siegel der Universität.

(2) Die Promotionsurkunde wird dem Promovenden nach Abgabe der Pflichtexemplare nach § 19 dieser Ordnung übergeben oder übersandt.

(3) Mit der Übergabe oder Übersendung der Promotionsurkunde erwirbt der Bewerber das Recht, den Doktorgrad zu führen (§ 40 Abs. 6 SächsHSFG). Das Promotionsverfahren ist damit abgeschlossen.

VI. Ungültigkeit und Rechtsbehelfe

§ 21 Ungültigkeit von Promotionsleistungen

(1) Ergibt sich vor Aushändigung der Promotionsurkunde, dass der Bewerber bei Promotionsleistungen eine Täuschung verübt hat oder dass wesentliche Voraussetzungen für die Zulassung zur Promotion (§ 3) nicht erfüllt waren, so kann der Fakultätsrat die bereits erbrachten Promotionsleistungen ganz oder teilweise für ungültig erklären. Vor der Entscheidung ist der Bewerber zu hören. (2) Sind die Promotionsleistungen für ungültig erklärt, so ist das Verfahren einzustellen. (3) Der Bescheid ist mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

§ 22 Entziehung des Doktorgrades

(1) Der Doktorgrad kann durch Beschluss des Fakultätsrates entzogen werden, wenn sich ergibt, dass er durch Täuschung über die Promotionsvoraussetzungen oder -leistungen erlangt worden war oder nach seiner Verleihung Tatsachen bekannt werden, die seine Verleihung ausgeschlossen hätten. Zuvor muss der Betroffene Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten. Im Übrigen gilt § 39 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SächsHSFG.

(2) Der Bescheid ist mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

§ 23 Widerspruch

Gegen Entscheidungen im Promotionsverfahren ist der Widerspruch nach §§ 68 ff. der Verwaltungsgerichtsordnung statthaft. Der Widerspruch ist binnen eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung schriftlich oder zur Niederschrift beim Dekan der Philosophischen Fakultät einzulegen. Über den Widerspruch befindet der Fakultätsrat.

VII. Ehrungen

§ 24 Ehrenpromotion

(1) Die Fakultät kann in Anerkennung und Würdigung herausragender Verdienste bei der Förderung oder Weiterentwicklung eines Wissenschaftszweiges die akademische Würde eines Ehrendoktors (doctor honoris causa § 1 Abs. 3 dieser Ordnung, § 40 Abs. 9 SächsHSFG) verleihen.

(2) Die zu ehrende Persönlichkeit darf nicht Mitglied der Technischen Universität Chemnitz sein.

(3) Der Antrag auf Verleihung der Ehrendoktorwürde ist von mindestens drei Professoren der Fakultät zu stellen und zu begründen. Der Fakultätsrat prüft nach Einholung zweier Gutachten von Professoren der Fakultät und eines auswärtigen Gutachtens die besonderen Verdienste der zu würdigenden Persönlichkeit um Wissenschaft, Technik, Kultur oder Kunst (§ 40 Abs. 9 SächsHSFG). Zur Annahme des Antrags ist eine Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder des Fakultätsrates erforderlich.

(4) Die Verleihung der Ehrendoktorwürde erfolgt in feierlicher Form (Laudatio) durch Aushändigung der Promotionsurkunde durch den Dekan. (5) § 22 dieser Ordnung gilt entsprechend. Zudem gilt § 39 Abs. 4 Satz 2 und 3 SächsHSFG.

VIII. Schlussbestimmung

§ 25 Inkrafttreten und Übergangsbestimmung

(1) Die Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Technischen Universität Chemnitz in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz vom 4. April 2013 (Amtliche Bekanntmachungen Nr. 6/2013, S. 100) außer Kraft.

(3) Für bereits zugelassene Promovenden gelten Übergangsgestimmungen, die der Promotionsausschuss festlegt.

Ausgefertigt aufgrund der Beschlüsse des Fakultätsrates der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz vom ... sowie der Genehmigung des Rektorates vom

Chemnitz, den ...

Die Dekanin der Philosophischen Fakultät

Prof. Dr. Bernadette Malinowski

Anlage zur Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät der TU Chemnitz Zu § 1 Abs. 2

Auf Beschluss des Fakultätsrates vom 15. November 2011 sind zurzeit folgende Promotionsfächer zugelassen:

Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft
Angewandte Sprachwissenschaft/Technikkommunikation
Anglistik/Amerikanistik
Europa-Studien
Geschichte
Germanistik
Interkulturelle Kommunikation
Medienkommunikation
Pädagogik
Politikwissenschaft

2.3 Überblick über die Beispiele für Promotions-/ Betreuungsvereinbarungen anderer Einrichtungen:

1. Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen der DFG (2014)
2. Auszug aus Empfehlungen von UniWiND (2014) zu Betreuungsregelungen
3. Muster-Promotionsvereinbarung der Promovierenden-Initiative (2014)
4. Beispiel-Betreuungsvereinbarung bei Förderung einer Universität im Rahmen der Exzellenzinitiative (2014): Graduiertenakademie der TU Dresden
5. Beispiel-Betreuungsvereinbarung für ein universitätseigenes Promotionsprogramm (2014): Universität Bamberg
6. Beispiel-Vereinbarung bei Förderung durch ein Begabtenförderwerk (2014): Hans-Böckler-Stiftung
7. Beispiel-Vereinbarung bei Förderung durch den DAAD (2004): Universität Frankfurt/Main

Von den aufgeführten Promotions-/ Betreuungsvereinbarungen entsprechen nach derzeitigem Stand die der Promovierenden-Initiative, die der Graduiertenakademie der TU Dresden und die der Universität Bamberg am ehesten den Empfehlungen und könnten daher hier ggf. Basis für ein Muster 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/graduieretenkollegs/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.
- 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 bzw. Direktlink: <http://www.kisswin.de/karrierewege/promotion/strukturiert.html> (letzter Zugriff am 26.11.2014)
- Krempkow, René/ Harris-Huemmert, 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 (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/ 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/ 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/ bzw. Direktlink 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/ bzw. Direktlink 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/ 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.

Anhang: Dokumentation von Beispielen für Promotions-/ Betreuungsvereinbarungen anderer Einrichtungen

Gliederung:

1. Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen der DFG (2014)
2. Auszug aus Empfehlungen von UniWiND (2014) zu Betreuungsregelungen
3. Muster-Promotionsvereinbarung der Promovierenden-Initiative (2014)
4. Beispiel-Betreuungsvereinbarung bei Förderung einer Universität im Rahmen der Exzellenzinitiative (2014): Graduiertenakademie der TU Dresden
5. Beispiel-Betreuungsvereinbarung für ein universitätseigenes Promotionsprogramm (2014): Universität Bamberg
6. Beispiel-Vereinbarung bei Förderung durch ein Begabtenförderwerk (2014): Hans-Böckler-Stiftung
7. Beispiel-Vereinbarung bei Förderung durch den DAAD (2004): Universität Frankfurt/Main

Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen

Vorbemerkung

Der Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses muss besondere Aufmerksamkeit gelten. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollen Grundsätze für seine Betreuung entwickeln und die Leitungen der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheiten darauf verpflichten.¹

Gemäß diesen Grundsätzen empfiehlt die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), in den Förderverfahren der DFG und in den von der DFG geförderten Projekten Betreuungsvereinbarungen zwischen Promovierenden und Betreuenden zu schließen.

Es sollte darauf geachtet werden, dass der jeweilige Pflichten-/Aufgabenkatalog der die Betreuungsvereinbarung abschließenden Personen in keinem offensichtlichen Missverhältnis steht.

I Ziel und Zweck

Eine Betreuungsvereinbarung soll das Verhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden inhaltlich und zeitlich transparent gestalten.²

¹ Vgl. „Empfehlung 4: Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ in: [Denkschrift "Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis"](#).

² Arbeits- oder Stipendienverträge bleiben von einer Betreuungsvereinbarung unberührt.

Die Planung und Durchführung des Promotionsvorhabens sollen durch die strukturierte Kooperation zwischen Betreuenden und Promovierenden eigenverantwortlich so gestaltet werden, dass das Vorhaben mit hoher Qualität innerhalb eines angemessenen Zeitraumes abgeschlossen werden kann.

II Eine Betreuungsvereinbarung sollte mindestens folgende Aspekte berücksichtigen:

- Beteiligte (der/die Promovierende, Betreuende, ggf. Mentoren und weitere Beteiligte);
- Thema der Dissertationsarbeit (ggf. Arbeitstitel);
- inhaltlich strukturierter Zeit- und Arbeitsplan bzw. dessen Weiterentwicklung;
- Aufgaben und Pflichten der/des Promovierenden:
regelmäßige Berichtspflichten (Leistungsnachweise, Teilnahme am Qualifizierungsprogramm, Wissenschaftliche Weiterbildung etc.), regelmäßige Vorlage der inhaltlichen Teilergebnisse;
- Aufgaben und Pflichten der/des Betreuenden:
regelmäßige fachliche Beratung, Unterstützung der frühen wissenschaftlichen Selbständigkeit, Karriereförderung/Mentoring, Qualitätssicherung (regelmäßige Fortschrittskontrollen etc.).
Hinweis: Die Verpflichtung zur Betreuung bis zum Abschluss der Promotion ist unabhängig von der Dauer der Finanzierung der Promotion;
- Integration in eine Arbeitsgruppe, in einen Forschungsverbund oder in ein Graduiertenprogramm (Graduiertenkolleg, Graduiertenschule o.ä.);
- Arbeitsplatz (Ausstattung der/des Promovierenden);
- beidseitige Verpflichtung auf die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis;
- Regelungen bei Konfliktfällen;
- besondere Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit.

Bei diesen Empfehlungen handelt es sich um Anregungen, wie Betreuungsvereinbarungen ausgestaltet werden können bzw. welche Punkte berücksichtigt werden sollten. Die Anregungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Ausgestaltung der Betreuungsvereinbarung im Einzelfall bleibt der jeweiligen Hochschule bzw. der/dem jeweiligen Betreuerin/Betreuer vorbehalten. Die jeweilige Promotionsordnung sollte in jedem Fall Vorrang genießen.

2. Auszug aus Empfehlungen von UniWiND (2014) zu Betreuungsregelungen

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

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

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

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

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

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

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

Promotionsvereinbarung

zwischen

_____ (PromovendIn),
_____ (BetreuerIn), und
_____ (als VertreterIn der Einrichtung).

1. [PromovendIn] erstellt an der [Einrichtung] eine Dissertation mit dem Arbeitstitel "[.....]". Das Vorhaben ist in einem Exposé vom [Datum] genauer beschrieben und von [BetreuerIn] und [Einrichtung] akzeptiert worden. Die Promotion wird betreut durch [BetreuerIn]. Grundlage dieser Vereinbarung ist die Rahmen-Promotionsvereinbarung der [Einrichtung] vom [Datum].
2. Das Promotionsvorhaben wird in Vollzeit/Teilzeit [Prozent?] bearbeitet. Als Bearbeitungszeitraum wird vereinbart: _____ bis _____. Als Termin für die Fertigstellung ist vorgesehen:[Datum].
3. Für das Promotionsvorhaben gilt der in der Anlage aufgeführte Arbeits-/Zeitplan, Stand von [Datum] bzw. neuere vereinbarte und beigefügte Pläne. Diese Arbeits-/Zeitplanung ist von [BetreuerIn] für realistisch angesehen worden. [PromovendIn] verpflichtet sich, bei relevanten Abweichungen vom Arbeits-/Zeitplan umgehend [BetreuerIn] darüber zu informieren. [BetreuerIn] und [Einrichtung] werden die Einhaltung des Arbeits-/Zeitplans mit ihren Möglichkeiten unterstützen.
4. [PromovendIn] und [BetreuerIn] verpflichten sich zum Ziel einer erfolgreichen Durchführung des Vorhabens zu einer offenen und kooperativen Zusammenarbeit. Es wird vereinbart, dafür im Abstand von [Anzahl Monate oder Wochen] unter vier Augen ausführliche Gespräche über den Fortgang der Arbeit zu führen. Termine für die Abgabe von Berichten und Teilen der Arbeit wie auch für mündliche Präsentationen sind im Zeitplan aufgeführt. [PromovendIn] verpflichtet sich zur Einhaltung dieser Termine. [BetreuerIn] verpflichtet sich dazu, sich Zeit für die Diskussion der Arbeit zu nehmen, die Qualität des Promotionsvorhabens durch Beratung und Diskussion zu befördern und alle verfügbare Hilfe für das Gelingen des Promotionsvorhabens zu leisten. Die vollständige Fassung der Dissertationsschrift wird vor der offiziellen Einreichung von [BetreuerIn] inhaltlich und stilistisch kommentiert.
5. Sofern [PromovendIn] nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, wird die materielle Sicherung von [PromovendIn] von [BetreuerIn] und [Einrichtung] unterstützt. Geplant ist dabei eine Finanzierung über [Beschäftigung, Stipendium o.ä.]. [BetreuerIn] und [Einrichtung] unterstützen die Finanzierungsbemühungen durch Weitergabe von Informationen, Beratung, und dem Verfassen von dafür benötigten Gutachten.
6. [PromovendIn] und [BetreuerIn] verpflichten sich zur Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, wie sie für das Fach [Angabe der Quelle] genauer definiert wurden. Dazu gehört für [PromovendIn], sich in Zweifelsfällen mit [BetreuerIn] oder anderen Vertrauenspersonen zu beraten. Für [BetreuerIn] bedeutet dies ausdrücklich die Pflicht, die AutorInnen-schaft von [PromovendIn] für Texte oder Erkenntnisse zu achten und zu benennen.
7. Als forschungsorientierte Studien im Sinne von §21 (3) HRG werden zwischen den Parteien der Besuch folgender Veranstaltungen durch [PromovendIn] vereinbart: [Thema und Umfang,

Zeitpunkt des Besuchs dieser Veranstaltungen, maximaler Umfang in Semesterwochenstunden]. Die [Einrichtung] sichert ein entsprechendes begleitendes und kostenfreies Angebot (Seminare, Workshops, Colloquien, Methodenkurse, etc.) zu. [Einrichtung] sowie [BetreuerIn] unterstützen Möglichkeiten der selbst organisierten Zusammenarbeit von [PromovendIn] mit anderen Promovierenden, WissenschaftlerInnen, Netzwerken etc.

8. Zur Vermittlung von akademischen Schlüsselqualifikationen und einer frühen beruflichen Orientierung wird vereinbart: [z.B. Qualifizierung durch eigenen Programme der career centers, Lehraufträge und didaktische Qualifizierung, Praktika, Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt etc.]. [BetreuerIn] und [Einrichtung] unterstützen dabei die Eigenbemühungen von [PromovendIn], etwa durch Beratung, Weitergabe von Informationen, Vermittlung von Kontakten, finanzielle Zuschüsse, Empfehlungen.
9. [Einrichtung] stellt für das Promotionsvorhaben folgende Ressourcen zur Verfügung: [Arbeitsplatz, Bibliothekszugang, Computer- und Internetzugang, Budget für Forschungs- oder Reisekosten etc.].
10. Bei Nichteinhaltung der genannten Verpflichtungen werden zwischen den Parteien umgehend Gespräche geführt, um die Erfüllung der Vereinbarung wiederherzustellen. In Konfliktfällen können sich die Parteien an [Konfliktschiedsstelle] wenden.
11. Die Vereinbarung mit ihren Anlagen wird [Frequenz, z.B. jährlich] durch die Beteiligten überprüft und ggf. modifiziert. Bei einer Verlängerung des Vorhabens um mehr als 50 % gegenüber der ursprünglichen Planung wird die erneuerte Vereinbarung dem [Gremium der Einrichtung] zur Zustimmung vorgelegt. Alle Beteiligten erklären sich einverstanden, dass über das Vorhaben allgemeine Angaben weitergegeben werden, die der statistischen Erfassung und der Evaluation der Promotionsbetreuung durch [Einrichtung] als Grundlage für weitere Mittelvergabe dienen. Bei einem Abbruch der Promotion werden schriftliche Begründungen von [PromovendIn] und [BetreuerIn] an [übergeordnetes Gremium] weitergeleitet.
12. [Einrichtung] verpflichtet sich, dafür Sorge zu tragen, dass die Dauer zwischen der Abgabe und der Abnahme der Disputation sechs Monate nicht überschreitet. [Einrichtung] wird Regelungen treffen, dass die Disputation auch in der vorlesungsfreien Zeit stattfinden können.
13. Die Dissertation wird in deutscher Sprach [englisch,] eingereicht werden. Die Disputation wird in deutsch [englisch, ...] abgenommen werden. Die Promotionsurkunde wird in deutscher [englischer, ...] Sprache ausgestellt werden.

Datum und Unterschriften:

_____ (Datum, PromovendIn),

_____ (Datum, BetreuerIn),

und _____ (Datum, VertreterIn der Einrichtung).

4. Beispiel-Promotionsvereinbarung bei Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes (2014): TU Dresden

Vereinbarung zur Betreuung von Doktorand/innen (Betreuungsvereinbarung)

1. Beteiligte

Die Betreuungsvereinbarung wird geschlossen zwischen:

Doktorand/in: Frau/Herr _____

Hauptbetreuer/in¹: Frau/Herr _____

Als Zweitbetreuer/in² fungiert/ist vorgesehen:

Frau/Herr _____

Ggf. weitere Mitglieder² des Betreuungsteams:

Frau/Herrn _____

Frau/Herrn _____

2. Dissertationsprojekt

Das Dissertationsvorhaben wird durchgeführt

an der Fakultät

im Fachgebiet _____

als

- Individualpromotion
- Im Rahmen des strukturierten Promotionsprogrammes³:

Im Rahmen eines begleitenden Promotionsstudiums:

Angestrebter Abschluss⁴:

- Dr. .
- Ph.D.

¹ Muss Hochschullehrer/in oder Young Investigator an der TU Dresden sein.

² -optional. Bitte geben Sie die zugehörige Hochschule/Einrichtung an, falls diese nicht der TU Dresden angehören.

³ Die Liste der strukturierten Promotionsprogramme finden Sie unter http://tu-dresden.de/wiss_karriere.

⁴ Die möglichen Abschlüsse sind in der jeweiligen Promotionsordnung der Fakultät festgelegt.

Thema der Dissertation (Arbeitstitel):

3. Zeit- und Arbeitsplan

Geplanter Zeitrahmen für das Promotionsvorhaben:

Beginn (MM/JJJJ): _____
Geplante Dauer: _____

Zum Promotionsvorhaben wurde ein vorläufiger Arbeitsplan mit zeitlich definierten Meilensteinen und ggf. mit von dem/r Doktoranden/in noch zu erwerbenden Qualifikationen erstellt, der Anlage dieser Vereinbarung ist.

Hinweis: Insbesondere bei Stipendiaten/innen kann es hilfreich sein, sich vorab über die gegenseitigen Erwartungen bzgl. Arbeits- und Anwesenheitszeiten zu verständigen.

4. Betreuung des Dissertationsprojektes

Stand und Fortgang des Dissertationsprojektes werden mindestens **halbjährlich** von dem/der Doktoranden/in und dem/r/n Betreuenden besprochen. Als Grundlage des Gesprächs dokumentiert der/die Doktorand/in den Stand der Arbeit und stellt diesen vor:

- | | |
|--|--|
| Form: | Teilnehmer: |
| <input type="checkbox"/> schriftlich | <input type="checkbox"/> Hauptbetreuer/in |
| <input type="checkbox"/> mündlich | <input type="checkbox"/> 2. Betreuer/in |
| <input type="checkbox"/> beides | <input type="checkbox"/> 3. Betreuer/in bzw. Mentor/in |
| <input type="checkbox"/> Die Ergebnisse des Gesprächs werden von dem/der Doktoranden/in in einem Kurzprotokoll festgehalten. | |

Weitere Nebenabreden zu den Rechten/Pflichten von Betreuenden und Doktorand(in):

- Vorstellung des Dissertationsprojektes im Rahmen des Kolloquiums/Seminars:

Ggf. weitere Betreuungaspekte:

5. Begleitende Qualifikationen

Der/die Doktorand/in wird von dem/r/n Betreuenden darin unterstützt, sich im Hinblick auf seine/ihre zukünftige Karriere weiter zu qualifizieren. Dies betrifft die Teilnahme in einem vertretbaren zeitlichen Rahmen an fachlichen und überfachlichen Veranstaltungen ebenso wie die Förderung der Erbringung wissenschaftlicher Eigenleistungen durch den/die Doktoranden/in in angemessener Form (z.B. Teilnahme an einer Konferenz, Publikationen wissenschaftlicher Ergebnisse, Beteiligung an der Lehre).

6. Arbeitsbedingungen des/r Doktoranden/in

Dem/r Doktoranden/in werden im

_____ (Institut/Einrichtung)

folgende Ressourcen zur Verfügung gestellt:

- | | |
|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> Arbeitsplatz | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> PC | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Internetzugang | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Telefon | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Zugang zu Laborräumen | |
| <input type="checkbox"/> Zugang zur Handbibliothek | |

Ggf. weitere Ressourcen in anderen Einrichtungen:

7. Einhaltung der guten wissenschaftlichen Praxis und Verhalten im Konfliktfall

- a. Alle Beteiligten verpflichten sich auf die *Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis an der Technischen Universität Dresden und Regeln für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten* und die Achtung der urheberrechtlichen Bestimmungen für Texte und/oder Erkenntnisse.
- b. In Konfliktfällen zwischen dem/r Doktoranden/in und Betreuendem/n können sich die Betroffenen an die Graduiertenakademie, insbesondere an die gewählten Vertrauenspersonen, wenden; die Zuständigkeit anderer Gremien der TU Dresden sowie der vom Rektorat bestellten, unabhängigen Vertrauensperson für Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten, bleiben davon unberührt.

8. Regelungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ggf. werden folgende Vereinbarungen getroffen:

9. Kontakt Doktorand/in

Bitte geben Sie hier für Rückfragen eine Kontaktinformationen an:

Telefon:

E-Mail:

_____, den _____

_____, den _____

Doktorand/in

Hauptbetreuer/in (Stempel & Unterschrift)



Musterformular

Vereinbarung über ein Promotionsvorhaben an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg (Betreuungsvereinbarung)

Betreuer/in

Promovend/in

Arbeitstitel der Promotion

.....

.....

Präambel

Das Promotionsverfahren regelt sich nach der aktuellen Promotionsordnung der Fakultät

Soweit die einschlägige Promotionsordnung von dieser Vereinbarung abweichende Regelungen bestimmt, hat erstere Vorrang. Die vorliegende Betreuungsvereinbarung orientiert sich an den Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG-Vordruck 1.90 – 7/08, Stand: 2012-07-02). Eine Betreuungsvereinbarung ersetzt nicht den Antrag auf Zulassung zur Promotion.

1. Ziel und Zweck

„Eine Betreuungsvereinbarung soll das Verhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden inhaltlich und zeitlich transparent gestalten. Die Planung und Durchführung des Promotionsvorhabens sollen durch die strukturierte Kooperation zwischen Betreuenden und Promovierenden eigenverantwortlich so gestaltet werden, dass das Vorhaben mit hoher Qualität innerhalb eines angemessenen Zeitraumes abgeschlossen werden kann.“ (DFG-Vordruck 1.90 – 7/08).

Bitte füllen Sie diese Betreuungsvereinbarung zusammen mit der Betreuerin bzw. dem Betreuer Ihrer Dissertation aus.

2. Beteiligte

<i>Doktorandin/Doktorand:</i> <i>Ggf. mit Angabe der Kontaktdaten</i>	
<i>Betreuerin/Betreuer:</i>	
<i>Weitere Beteiligte</i> (z.B. Mentorinnen oder Mentoren): <i>(falls vorhanden)</i>	

3. Kurze Themenbeschreibung zum Promotionsvorhaben

Geben Sie das geplante Thema an. Änderungen des Themas sollten in einer Modifikation der Betreuungsvereinbarung festgehalten werden.

4. Zeit- und Arbeitsplan der Dissertation

Angabe möglichst in Arbeitspaketen und mit Monatsangaben relativ zum Start der Arbeit; bei kumulativen Dissertationen möglichst präzise beschreiben, welche Arten von Publikationen erforderlich sind.

Die geplante Laufzeit des Promotionsvorhabens beträgt _____ Monate ab dem _____ .
Spätere Abweichungen vom ursprünglichen Arbeits- und Zeitplan werden zwischen Promovierenden und Betreuenden abgesprochen und in Ergänzungen zur Betreuungsvereinbarung schriftlich festgehalten.

5. Aufgaben und Pflichten der Doktorandin bzw. des Doktoranden

z.B. regelmäßige Berichtspflichten (Zeitabstände und Art des Berichts), Teilnahme an Qualifizierungsprogrammen (fachspezifische Seminare, Soft-Skills-Kurse etc.), Teilnahme an wissenschaftlichen Weiterbildungen oder Veranstaltungen, regelmäßige Vorlage der inhaltlichen Teilergebnisse, Wahrnehmung von regelmäßigen Treffen mit der bzw. dem Betreuenden.

6. Aufgaben und Pflichten der Betreuerin bzw. des Betreuers

z.B. Empfehlung zur Formulierung und Begrenzung von Thema und Problemstellung, regelmäßige fachliche Beratung, Unterstützung der frühen wissenschaftlichen Selbstständigkeit, Karriereförderung/Mentoring, Qualitätssicherung durch regelmäßige Fortschrittskontrollen, Beratung bzgl. Publikationsmöglichkeiten und Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen, Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln oder externer Forschungsförderung (in Zusammenarbeit mit Z/FFT und SCS).

Hinweis: Die Verpflichtung zur Betreuung bis zum Abschluss der Promotion ist unabhängig von deren Finanzierung.

7. Weitere Vereinbarungen zwischen Doktorandin bzw. Doktorand und Betreuerin bzw. Betreuer

8. Beidseitige Verpflichtung auf die Einhaltung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis

Von den vom Senat der Universität Bamberg beschlossenen „Forderungen guter wissenschaftlicher Praxis“ (siehe Downloadbereich des Justitiariats) haben wir Kenntnis genommen und verpflichten uns hiermit, diese zu beachten.

Auch die Ordnung der Otto-Friedrich-Universität Bamberg zur Regelung des Verfahrens bei Verdacht auf Fehlverhalten in der Wissenschaft haben wir zur Kenntnis genommen.

9. Regelungen bei Konfliktfällen

In Konfliktfällen besteht die Möglichkeit, sich an die Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen (Konfliktkommission) der Universität zu wenden.

10. Vereinbarkeit von Familie und Promotion

Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg wurde als familiengerechte Hochschule zertifiziert.

Die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit/Promotion wird besonders unterstützt. Entsprechende Fördermaßnahmen werden individuell vereinbart. Das Eltern-Service-Büro und das Büro der Frauenbeauftragten stehen bei Bedarf als Beratungsstellen zur Verfügung.

11. Ressourcen

Angabe, ob z.B. finanzielle Unterstützung, Büro oder PC-Ausstattung zur Verfügung gestellt wird.

12. PhD-Supplement

Auf Antrag erhält die Doktorandin bzw. der Doktoranden eine Dokumentation der besuchten Veranstaltungen und/oder ggf. eine Bescheinigung, dass die Promotion im Rahmen eines strukturierten Programms durchgeführt wurde.

13. Änderung der Betreuungsvereinbarung

Es besteht die Möglichkeit, die Betreuungsvereinbarung in beidseitigem Einvernehmen zu ergänzen oder zu verändern.

Unterschriften:

Doktorandin/Doktorand

Betreuerin/Betreuer

Ort, Datum

Ort, Datum

6. Beispiel-Promotionsvereinbarung bei Förderung durch ein Begabtenförderwerk (2014): Hans-Böckler-Stiftung

Vereinbarung über eine gute Praxis der Promotionsförderung

zwischen der Hans-Böckler-Stiftung
und

«PRO_WB_Titel» «PRO_WB_Vorname» «PRO_WB_Nachname»,
«Vertrauensdozent_Titel» «Vertrauensdozent_Vorname» «Vertrauensdozent_Nachname»,
«Bewerbervorname» «Bewerbernachname»

1. Die Hans-Böckler-Stiftung vergibt das Promotionsstipendium nach den besonderen Bestimmungen des BMBF und ihren eigenen Auswahl- und Förderungskriterien.
2. Grundlagen der Förderung sind der Antrag auf Promotionsförderung, der Arbeitsplan und die Gutachten. Zudem gilt die vorliegende Vereinbarung zwischen dem Promovierenden und dem/der wissenschaftlichen Betreuer/in und der Hans-Böckler-Stiftung.
3. Abweichungen vom Thema und vom Arbeitsplan werden mit «PRO_WB_Titel» «PRO_WB_Vorname» «PRO_WB_Nachname», «Vertrauensdozent_Titel» «Vertrauensdozent_Vorname» «Vertrauensdozent_Nachname» und der Hans-Böckler-Stiftung abgestimmt.
4. Das Promotionsvorhaben ist so anzulegen, dass es möglichst innerhalb der Höchstförderdauer der Promotion abgeschlossen werden kann.
5. Beginnend mit dem 9. Fördermonat wird nach jeweils sechs Monaten «PRO_WB_Titel» «PRO_WB_Vorname» «PRO_WB_Nachname», «Vertrauensdozent_Titel» «Vertrauensdozent_Vorname» «Vertrauensdozent_Nachname» und der Hans-Böckler-Stiftung schriftlich über den Stand der Arbeit, erzielte Zwischenergebnisse und die weitere Arbeitsplanung berichtet.
6. Für die nach den ersten zwölf Monaten erforderliche Weiterförderungsentscheidung sind Gutachten von «PRO_WB_Titel» «PRO_WB_Vorname» «PRO_WB_Nachname» und «Vertrauensdozent_Titel» «Vertrauensdozent_Vorname» «Vertrauensdozent_Nachname» vorzulegen.
7. Nach Ablauf von 24 Fördermonaten (Regelförderzeit) kann die Förderung maximal um zweimal sechs Monate auf die Höchstförderdauer von 36 Monaten verlängert werden. Die Verlängerungen erfolgen nur, wenn das Promotionsvorhaben mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit innerhalb der Förderhöchstdauer abgeschlossen werden kann. «PRO_WB_Titel» «PRO_WB_Vorname» «PRO_WB_Nachname» und «Vertrauensdozent_Titel» «Vertrauensdozent_Vorname» «Vertrauensdozent_Nachname» sollen dies in ihren jeweiligen Weiterförderungsgutachten begründet darlegen. Ergänzend wird das Gutachten der zuständigen StipendiatInnenengruppe berücksichtigt.
8. Sollte nach Ablauf der Regelförderungszeit ein Abschluss des Promotionsvorhabens innerhalb der Förderungshöchstdauer nicht sichergestellt sein, kann die Hans-Böckler-Stiftung in Absprache mit «PRO_WB_Titel» «PRO_WB_Vorname» «PRO_WB_Nachname» und «Vertrauensdozent_Titel»

«Vertrauensdozent_Vorname» «Vertrauensdozent_Nachname» «Bewerbervorname»
«Bewerbernachname» für max. ein Jahr ideell weiterfördern.

9. Die Hans-Böckler-Stiftung evaluiert in regelmäßigen Abständen die Ergebnisse der Promotionsförderung. «PRO_WB_Titel» «PRO_WB_Vorname» «PRO_WB_Nachname» und «Vertrauensdozent_Titel» «Vertrauensdozent_Vorname» «Vertrauensdozent_Nachname» sowie «Bewerbervorname» «Bewerbernachname» erklären sich bereit zur Ergebnissicherung an der Evaluierung teilzunehmen.
10. Die materielle Promotionsförderung wird zur Gewährleistung einer guten Praxis durch folgende Anforderungen und Angebote, denen die Doktorandin/der Doktorand entsprechend bzw. die er/sie wahrnehmen soll, ergänzt:
 - gute Kenntnisse der englischen, möglichst auch einer weiteren Fremdsprache;
 - ein Praktikum – vorrangig im Ausland;
 - Lehrauftrag im thematischen Kontext des Promotionsvorhabens;
 - Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen im In- und Ausland, um das Dissertationsprojekt vorzustellen;
 - Teilnahme an den Promotions-/Forschungskolloquien von «PRO_WB_Titel» «PRO_WB_Vorname» «PRO_WB_Nachname» und «Vertrauensdozent_Titel» «Vertrauensdozent_Vorname» «Vertrauensdozent_Nachname»;
 - Beteiligung am Seminarprogramm der Hans-Böckler-Stiftung;
 - hochschuldidaktische Weiterbildung;
 - Teilnahme an thematischen Begleitprogrammen für die Promovierende etwa im Rahmen von Studienangeboten von Promotionskollegs bzw. Graduiertenzentren;
 - Engagement im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung;
 - Möglichkeiten zur Publikation.
11. Einhaltung guter wissenschaftlicher Praxis:
 - Die HBS hat sich zur Einhaltung guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet, wie sie in den Empfehlungen der DFG formuliert wurden. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bedarf der besonderen Aufmerksamkeit der wissenschaftlichen Betreuer von Dissertationsprojekten und der Begleitung durch die Vertrauensdozenten der HBS.
 - Für die Promotionsförderung gilt insbesondere, dass die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis dem wissenschaftlichen Nachwuchs zu vermitteln sind, insbesondere sind folgende Aspekte bedeutsam:
 - dass fremdes geistiges Eigentum nicht angetastet wird;
 - die wissenschaftliche Tätigkeit Dritter nicht behindert wird;
 - gefundene Ergebnisse hinterfragt und selbstkritisch analysiert werden;
 - die Verwertung von wissenschaftlichen Erkenntnissen, Hypothesen, Lehren oder Forschungsansätze Dritter unter Anmaßung der Urheberschaft (Plagiat) unterlassen wird;
 - die Veröffentlichung und das Zugänglichmachen von wissenschaftlichen Erkenntnissen anderer unterlassen wird;
 - alle Autoren/-innen tragen die Verantwortung für gemeinsame Veröffentlichungen, soweit ihre Beiträge nicht gesondert namentlich gekennzeichnet sind (eine so genannte „Ehrenautorschaft“ ist ausgeschlossen).
12. Nach den Richtlinien des BMBF ist das Begabtenförderungswerk gehalten, die Stipendienvereinbarung aus wichtigem Grund ganz oder teilweise zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere

gegeben, wenn gravierende Verstöße gegen die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis vorliegen, die von der Hochschule in einem abgeschlossenen Verfahren festgestellt worden sind.

13. «PRO_WB_Titel» «PRO_WB_Vorname» «PRO_WB_Nachname» erhält von der Hans-Böckler-Stiftung auf Anforderung eine Bestätigung über die finanziellen Leistungen, die die Hans-Böckler-Stiftung «Bewerbervorname» «Bewerbernachname» gewährt. Diese Bestätigung kann gegenüber den Hochschulgremien als drittmitteladäquater Nachweis geltend gemacht werden.

Düsseldorf, 28.08.2015

.....
«Benutzer_Referent»
«PRO_WB_Nachname»

.....
«PRO_WB_Titel» «PRO_WB_Vorname»

7. Beispiel-Promotionsvereinbarung bei Förderung durch den DAAD (2004): Universität Frankfurt/Main



Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main
Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
Internationales Promotionsprogramm Gesellschaftswissenschaften

PHD-Vertrag

Zwischen der Promovenden/ dem Promovenden, Frau/Herrn _____, den BetreuerInnen des Promotionsvorhabens und dem Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main vertreten durch die/den Vorsitzende/n des Promotionsausschusses und den geschäftsführenden Direktor des Internationalen Promotionsprogrammes Gesellschaftswissenschaften wird der folgende PHD-Vertrag geschlossen. Durch diese Vereinbarung soll, mit Mitteln des DAAD-Programmes „Promotion an Hochschulen in Deutschland PHD“, eine bestmögliche Förderung und Betreuung der im Internationalen Promotionsprogramm Gesellschaftswissenschaften aufgenommenen Promovierenden gewährleistet werden.

1. Die/der Promovierende verpflichtet sich Anlage und Durchführung des Promotionsvorhabens so zu gestalten, daß die Promotion innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren abgeschlossen werden kann.
2. Die Promovenden/ der Promovend legt dem Promotionsauschuß innerhalb eines halben Jahres nach der Annahme als Doktorand oder Doktorandin ein *überarbeitetes* Exposé mit Arbeitsplan, Zeitplan, Literaturliste vor, aus dem klar hervorgeht, daß das Promotionsziel innerhalb von drei Jahren erreichbar ist. Dieser Arbeitsplan ist eine verbindliche Bezugsgröße für alle Beteiligten.
3. Die/der Promovierende erklärt verbindlich, regelmäßig an den Pflicht- und an Wahlveranstaltungen des Internationalen Promotionsprogrammes Gesellschaftswissenschaften teilzunehmen.
4. Die Dauer der Promotion beträgt drei, mit Vorbereitungsjahr vier Jahre. Die/der Promovierende berichtet zum Ende des ersten sowie zweiten Jahres dem Promotionsauschuß schriftlich über den Stand der Promotion und legt eine Stellungnahme des Betreuers oder der Betreuerin dazu bei, aus der hervorgeht, daß das Ziel der Promotionsdauer von drei Jahren erreicht wird. Im zweiten Bericht ist der Name des zweiten Gutachters oder der zweiten Gutachterin zu nennen.
5. Die Promovierenden im Rahmen des PHD-Programms wählen die Disputation, nicht das Kolloquium.
6. Zusammen mit dem Verlagsvertrag wird die Promovenden/ der Promovend eine vom Betreuer oder von der Betreuerin genehmigte Zusammenfassung der Dissertation in englischer Sprache vorlegen.
7. Die Betreuerin/ der Betreuer verpflichtet sich, kontinuierlich zu überprüfen, ob die Arbeits- und Zeitpläne der Promovierenden eingehalten werden können. Sie/er leistet für die Erreichung des dreijährigen Promotionsziels alle verfügbare Hilfe. Die Betreuerin/ der Betreuer verpflichtet sich, pro Semester zwei ausführliche Besprechungstermine zur Verfügung zu stellen.
8. Der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften verpflichtet sich, dafür Sorge zu tragen, daß die Dauer zwischen Abgabe der Dissertation und Abnahme der Disputation sechs Monate nicht überschreitet.
9. Der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften wird entsprechende Regelungen treffen, daß Disputationen auch in der vorlesungsfreien Zeit stattfinden können.
10. Die Dissertation kann in Absprache mit der/dem Betreuer/in in Englisch eingereicht werden oder gegebenenfalls auch in einer anderen Weltsprache.
11. Die Disputation kann in englischer Sprache abgenommen werden.
12. PHD-Promovierenden wird neben dem Betreuer oder der Betreuerin der Promotion ein zweiter Betreuer oder eine zweite Betreuerin zugeordnet. Kann der erste Betreuer oder die erste Betreuerin aufgrund von Krankheit, Weggang usw. die Promotion nicht zu Ende betreuen, übernimmt der zweite Betreuer oder die zweite Betreuerin diese Aufgabe.
13. Die Promotionsurkunde wird in deutscher und englischer Sprache ausgestellt.

Promovenden/Promovend

1. Betreuer/in

2. Betreuer/in

Vorsitzende/r des
Promotionsausschusses

Geschäftsführender Direktor
Internationales Promotions-Centrum

DER AUTOR

Dr. René Krempkow E-Mail: 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.