

Vorschlag 1



Einführung einer Promotionsvereinbarung

Die Landesregierung schlägt die Einführung einer Promotionsvereinbarung vor, die zwischen dem Promovenden und der Betreuerin oder dem Betreuer zu Beginn des Promotionsverfahrens, nämlich unmittelbar nach der Betreuungszusage, abgeschlossen wird und die beiderseitigen Rechte und Pflichten festhält.

In den Betreuungsvereinbarungen soll geregelt werden:

- die Betreuungsintensität und die zeitliche Festlegung von Betreuungsgesprächen
- Zeitpläne, die in regelmäßigen Zeitabständen fortgeschrieben werden,
- die beiderseitige Verpflichtung zur Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis,
- die (bei der Abgabe der Dissertation festzulegende) Dauer der Korrektur und des Bewertungsverfahrens

Der Abschluss und die Mindestinhalte der Promotionsvereinbarung sollen im Landeshochschulgesetz vorgegeben werden. Die Festlegung weiterer Regelungsinhalte bleibt den Hochschulen überlassen.

Verbessert werden soll zudem die Betreuung für sogenannte externe Doktorandinnen und Doktoranden. Für sie sollen in der Promotionsvereinbarung geregelt werden, wie die Integration in die Hochschule oder bestehende Betreuungsgruppen gesichert wird.

Fachspezifische Obergrenzen für Betreuungsverhältnisse

Gute Betreuung braucht vor allem Zeit. Aus diesem Grund soll der Promotionsausschuss in Zukunft darauf achten, dass dem Doktorvater bzw. der Doktormutter eine angemessene Betreuung auch

tatsächlich möglich ist. Das kann dabei nur im Einzelfall nach den Besonderheiten des jeweiligen Fachs entschieden werden. Es sollen daher keine zahlenmäßige Vorgaben festgelegt werden, wie viele Doktoranden ein Betreuer übernehmen darf, aber Obergrenzen geschaffen werden, bei deren Erreichen gegenüber dem Promotionsausschuss darzulegen ist, ob eine angemessene Betreuung noch möglich ist.

Abgeschafft werden soll in diesem Zusammenhang auch die Honorierung hoher Promovierendenzahlen bei der sog. leistungsorientierten Mittelvergabe.

Fragen:

- Was halten Sie von der Einführung solcher Promotionsvereinbarungen?
- Ist der Mindestregelungskatalog aus Ihrer Sicht ausreichend?
- Welche weiteren Inhalte halten Sie für sinnvoll?
- Welche Betreuungsrelationen sind in Ihrem Fach üblich bzw. aus Ihrer Sicht sinnvoll?



KOMMENTARE

zu **Vorschlag 1**

Die Kommentierungsphase ist beendet. Vielen Dank für Ihre Kommentare!

[\[...\]](#) **Alle Kommentare öffnen**

28. VON **DOKTORANDIN**

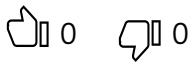
 07.07.2013  23:01

Betreuungsrelationen

Die Betreuungsvereinbarungen können m.E. vor allem sinnvoll sein, um innerhalb eines Instituts für mehr Vergleichbarkeit zu sorgen. Deswegen müssten solcherlei Vereinbarungen durch einen möglichst inklusiven Prozess gemeinsam von Professoren, MitarbeiterInnen und DoktorandInnen fach- und unispezifisch erarbeitet werden.

Entscheidend bleibt aber nach wie vor die Betreuungsrelation. Hat ein Professor 30 Doktoranden zu betreuen, so hilft auch keine perfekte Betreuungsvereinbarung, um die Qualität der Betreuung für alle

gleichermaßen zu garantieren. Da es aber derzeit prestigeträchtig ist, eine möglichst große Anzahl von Doktoranden zu haben, wäre es sinnvoll, hier gesetzlich aktiv zu werden.



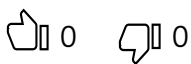
27. VON **OHNE NAME 567**

📅 07.07.2013 ⌚ 20:26

Keine AGB's

Ich unterstütze den Vorschlag. Betreuungsvereinbarungen sind ein echter Fortschritt in der Landesgesetzgebung zur Promotion.

Ich sehe nur die Gefahr, dass die Fakultäten Muster vorbereiten, von denen dann nicht mehr abgewichen werden kann/soll oder die man aus Bequemlichkeit übernimmt. Die Parteien sollen sich aber am Anfang des Projekts über die gegenseitigen Erwartungen intensiv austauschen. Nur so hat eine Vereinbarung, die ja dann im Extremen auch lauten könnte: Treffen einmal im Jahr, eine Chance auf einen echten Mehrwert. Ansonsten könnte sie als reines bürokratisches Hindernis empfunden werden.



26. VON **N. DICHTL**

📅 02.07.2013 ⌚ 13:47



Zur Promotionsvereinbarung

Die Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden ist in ihrer Qualität abhängig von den zur Betreuung zur Verfügung stehenden Mitteln, gemeint sind hier Finanzen sowie Arbeitszeit. Eine Verbesserung der Betreuung im Ingenieurwesen würde bedeuten, dass hinreichend Stellen für Oberingenieurinnen und Oberingenieure geschaffen würden, was politisch in fast allen Bundesländern jedoch nicht vorgesehen ist.



Es macht nach Erachten des Fakultätentages für Bauingenieurwesen und Geodäsie keinen Sinn, über Betreuungsvereinbarungen Mindeststandards vorzugeben, die z. B. eine zeitliche Festlegung von

Betreuungsgesprächen vorgibt, Zeitpläne einführt etc. pp. Diese Formalismen behindern die tägliche Arbeit und führen mit Sicherheit zu keinem besseren Ergebnis. Zudem soll mit der Doktorarbeit auch die Fähigkeit zur weitestgehend selbstständigen wissenschaftlichen Arbeit belegt werden, was durch die vorgeschlagene straffe Führung konterkariert würde. Die beiderseitige Verpflichtung zur Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis ist an unseren Universitäten gelebte Realität.

Wir unterstützen die Forderung, dass die Honorierung hoher Promovierendenzahlen bei der so genannten leistungsorientierten Mittelvergabe abgeschafft werden soll.



 4  3

25. VON **OHNE NAME 512**



 02.07.2013  06:41

Kein Mehrwert

Die Festlegung von Zeitplänen und Frequenzen von Betreuungsgesprächen spiegelt einmal mehr den Versuch wider, durch bürokratische Regelungen Qualität beeinflussen und verbessern zu wollen. Aus meiner Sicht ist das vorgeschlagene Instrumentarium ungeeignet und führt nur zu weiterem Verwaltungsaufwand. Ist jemals wissenschaftlich gezeigt worden, dass mit den vorgeschlagenen Massnahmen die angestrebten Zielen erreicht werden können? Ich sehe es grundsätzlich kritisch, durch Verwaltungsakte in das individuelle Lehrer-/Schülerverhältnis einzugreifen. Dessen Ausgestaltung sollte in einer freiheitlichen Gesellschaft der persönlichen Übereinkunft vorbehalten bleiben. Darüberhinaus ist es in meinem Fach schon aufgrund der zumeist gegebenen Drittmittelfinanzierung von Projekten in beiderlei Interesse, an einem stringenten Voranschreiten derr Arbeit Interesse zu haben. Wir brauchen keine weiteren Regeln!

 4  3

24. VON **KIRSTENS**

 02.07.2013  01:34

Extreme Abhängigkeit vom Vorgesetzten und Doktorvater

Das große Problem eines Doktoranden ist, dass sein Doktorvater gleichzeitig sein Vorgesetzter ist, was zu einer Doppelabhängigkeit führt. Der Promovierende/die Promovierende ist der Willkür des Professors ausgesetzt. In vielen Fällen ist das wahrscheinlich kein Problem, da der Professor von sich aus die gute wissenschaftliche Praxis einhält und seine Mitarbeiter gut betreut. Allerdings trifft das nicht auf alle Professoren zu.

In den Naturwissenschaften (v.a. Biologie und Chemie) gehört die Promotion quasi zum Studium bzw. ist der normale Werdegang. Dies wird extrem ausgenutzt von Professoren. Auf der anderen Seite ist es wahrscheinlich gerade in einer experimentellen naturwissenschaftlichen Doktorarbeit schwer abzuschätzen wie lange diese dauert.

V.a. in der Biologie bekommen einige Doktoranden nur 25% E13 (davon kann man nicht leben) und werden nicht für die komplette Dauer der Promotion bezahlt, so dass am Ende das Arbeitsamt die Forschung des Professors finanziert. Wie soll ein Doktorand reagieren, wenn er in 3 Jahren keinen Urlaub nehmen darf (schließlich arbeitet er ja aus Leidenschaft)? Was macht eine Doktorandin die schwanger wird nicht mehr im Labor arbeiten darf und pausieren muss, deren Vertrag aber ausläuft?



Man kann nichts machen, denn der Vorgesetzte soll einem am Ende auch die Doktorarbeit abnehmen und dafür gibt es keine Vorschriften oder Richtlinien.

Ich finde es wichtig, dass schon zu Beginn ein Zeitplan festgelegt wird, der auch zeigt, dass das Projekt gut durchdacht ist. Dieser Zeitplan kann bei Bedarf auch verlängert bzw. abgeändert werden aber in beidseitigem Einverständnis zwischen Doktorand und Betreuer und mit Begründung. Auch die Dauer der Korrektur nach Abgabe der Doktorarbeit muss festgelegt werden, denn ist erstmal publiziert hat der Doktorvater quasi kein Interesse mehr an der schriftlichen Ausarbeitung der Doktorarbeit, die Korrektur kostet ihn aber Zeit... Die jeweilige Universität bzw. der Professor sollte auch dazu verpflichtet werden, nach einer bestimmten Zeit die Doktorprüfung abzunehmen. Ansonsten erwartet er immer mehr Ergebnisse, bezahlt der Doktoranden eventuell nicht mehr und der Doktorand kann jetzt wohl kaum noch seine Doktorarbeit abrechnen, macht also weiter...



Natürlich kann es passieren, dass die Arbeiten länger dauern als erwartet und man nicht in 3 Jahren mit der Promotion fertig wird. Allerdings sollte der Professor dann verpflichtet sein, seinen Doktoranden weiter zu bezahlen. Doktoranden haben einen Studienabschluss, sind gut ausgebildet und können nicht von Luft und Liebe leben... und eine Promotion ist wohl kaum unter 3 Jahren möglich d.h. man sollte dem Doktoranden auch gleich einen 3-Jahresvertrag geben und nicht alle 6 Monate den Vertrag um weitere 6 verlängern (das ist teilweise gängige Praxis), denn das ist auch psychisch für die Personen belastend v.a. wenn man Kinder hat oder eine Aufenthaltsgenehmigung benötigt.

Eine Promotionsvereinbarung sollte also nicht nötig sein, sie ist es aber um Rahmenbedingungen zu setzen, um auch den Doktoranden zu zeigen, dass es nicht normal ist sich ausbeuten zu lassen und um die Doktoranden vor der Willkür der Professoren zu schützen.

Ich selbst bin Doktorandin in der Chemie (in meinem letzten Jahr), habe mich aber nach meinem FH-Studium bewusst zu einer Promotion entschieden. Ich denke man sollte deutlich machen, wer die Forschung an deutschen Unis macht. Ohne Doktoranden würde wenig an den Unis funktionieren...



 4  3

23. VON **JOHANNES ROTHMUND**



 26.06.2013  09:05

Honorierung von Betreuungsverhältnissen durch LOM

Es hört sich logisch an, die Honorierung von Betreuungsverhältnissen durch die Leistungsorientierte Mittelvergabe abzuschaffen, um zu verhindern, dass Professoren aufgrund dieses Anreizes mehr Doktoranden annehmen, als sie betreuen können. Andererseits ignoriert dies, dass beim internationalen Vergleich von Wissenschaftlern die Anzahl der betreuten Dissertationen sehr wohl eine Rolle spielt: wer mehr Dissertationen betreut hat, hat mehr Punkte. Es ist (war?) also nicht völlig daneben, die Motivation von Wissenschaftlern, sich in dieser Hinsicht um ein besseres internationales Ranking zu bemühen, auch durch finanzielle Anreize zu hinterlegen. Wir brauchen also eigentlich einen Vorschlag, der sehr wohl die Professoren ermuntert, viele Doktoranden zu betreuen, der aber gleichzeitig verhindert, dass es zu einer Vernachlässigung der Doktoranden aus Zeitmangel kommt. Hat jemand das Ei des Kolumbus?

 3  3

21. VON **OHNE NAME 441**

 25.06.2013  15:24

Bürokratie vs. Anreiz

Aus der bisherigen Diskussion kann man schließen, dass der Nutzen einer erhöhten Regelungs- und Vereinbarungsdichte höchst unklar ist (im Gegensatz zu ihren Nachteilen). Als einen Schritt in die richtige Richtung erachte ich aber die Abschaffung der "Doktorandenprämie" bei der leistungsorientierten Mittelvergabe, denn bei der Annahme von Promotionskandidaten sollten ausschließlich ihre Begabung und Motivation ausschlaggebend sein, nicht das Prestigedenken der Betreuer.

Natürlich kann eine kleine Änderung der finanziellen Anreize die an deutschen Universitäten verbreitete "Hofstaatmentalität" nicht von einem Tag auf den anderen ändern, aber die Abschaffung dieser Honorierung ist zweckmäßig, einfach umzusetzen und setzt ein wichtiges Zeichen.

👍 2 💬 2

20. VON **ARNO NYM**

📅 25.06.2013 ⌚ 11:53

Quantität und Qualität

Obergrenzen von zu Betreuenden pro Professor sind nicht besonders sinnvoll. Professoren machen ja auch noch andere Dinge, als Doktoranden zu betreuen. Auch ein Professor mit nur einem Doktoranden kann seinen Arbeitsalltag so gestalten, dass er für diesen einen Doktoranden so gut wie nie Zeit hat. Des Weiteren ist damit noch nichts über die Qualität gesagt. Soll der Doktorand die unerfüllten (aber auch unsicheren) Forscherträume seines Betreuers ausleben und massiv mit den daraus folgenden zeit- und kraftraubenden Fehlschlägen leben? Oder schafft es der Betreuer, realistische Ziele abzustecken, die zu Publikationen führen (wichtig, falls man in der Wissenschaft bleiben will) und am Ende in absehbarer Zeit eine vernünftige Diss hervorbringen?

Zeitpläne und Fortschrittsberichte werden erfahrungsgemäß so hingebogen, dass sie echt supertoll aussehen. Sie befinden sich am Rand der politischen Ebene der Universität und können daher oft auch "Lügenberichte" genannt werden. Da wird dann alles, was man so gemacht hat, als der Promotion dienlich verkauft.

Die Gefahr bei einer Promotionsvereinbarung generell ist auch, dass die generell vertragswidrige Arbeitszeit von Doktoranden (oft 100% Arbeit für 50% Stelle, für das Geld können Sie auch gleich im Supermarkt Regale einräumen, da sagt Ihnen wenigstens einer, was sie tun müssen!) dann quasi-vertraglich festgeschrieben wird.

(Die Anonymität der Meinungsäußerung mag man nun hier lächerlich finden, aber da steht genug drin, was mich und meine doppelte Abhängigkeit von Chef und Betreuer sowie die innenpolitische Situation in der Dienststelle betreffen könnte, als dass ich es anders machenwollen würde.)

👍 2 💬 2

19. VON **OHNE NAME 406**

📅 21.06.2013 ⌚ 18:57

Promotionsvereinbarung

Was halten Sie von der Einführung solcher Promotionsvereinbarungen?

Zu viel Bürokratie, wir ersticken ohnehin schon in Formalismen

👍 3 🗨️ 3

18. VON **SANDRA KLEVANSKY**

📅 21.06.2013 ⌚ 12:30

zur vorgeschlagenen Maßnahmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

insgesamt stehen wir den Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Promotion positiv gegenüber.

Problematisch in der oben aufgelisteten Betreuungsvereinbarung sind die folgenden Punkte:

- 1) die Betreuungsintensität und die zeitliche Festlegung von Betreuungsgesprächen
- 2) Zeitpläne, die in regelmäßigen Zeitabständen fortgeschrieben werden

Zu 1):

Die zeitliche Festlegung von Betreuungsgesprächen ist angesichts der intensiven Betreuung in der Physik unnötig. Sinnvoller ist eine Regelung, die eine Mindestreaktionszeit der Betreuer auf Gesprächsanfragen von Doktoranden vorsieht.

Zu 2):

Wir sehen keinen Sinn in der Fortschreibung von Zeitplänen. Dieses Verfahren wird vermutlich zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand mit wenig Konsequenzen führen.

Zu Ihrer Information: es existiert bereits seit Jahren eine Vereinbarung an der Fakultät für Physik und Astronomie an der Universität Heidelberg zwischen Doktorand und Betreuer, die über den Promotionsausschuss überwacht wird.

Mit freundlichen Grüßen



apl. Prof. Dr. Sandra Klevansky

Fakultät für Physik und Astronomie

Universität Heidelberg

INF 226

69120 Heidelberg

 2  2

Link dieser Seite:

<https://beteiligungsportal.baden-wuerttemberg.de/de/mitmachen/lp-15/promotionsverfahren/vorschlag-1>