

# Gängelung und Papiertiger oder praktizierte Nachwuchsförderung?

Betreuungsvereinbarung für Promovierende

Liebe Promovierende,

das Thema Betreuungsvereinbarung wird in der Universitätsöffentlichkeit immer noch mehr oder minder kontrovers diskutiert. Bereits 2010 hatte der WPR während der Auswertung seiner Umfrage zu den Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals die Antworten der Promovierenden gesondert betrachtet und war zu dem Schluss gekommen, dass eine Verbesserung der Betreuung der Promovierenden viele der genannten Missstände beseitigen oder zumindest abmildern könnte (siehe [www.personalrat.uni-rostock.de](http://www.personalrat.uni-rostock.de) > Wir stellen uns vor > Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) > [Umfrage des WPR](#)). Im Rahmen der Graduiertenakademie ist die Betreuungsvereinbarung als Instrument zur Verbesserung der Betreuung der Promovierenden an unserer Universität inzwischen etabliert (siehe [www.uni-rostock.de](http://www.uni-rostock.de) > Forschung > Nachwuchsförderung > [Graduiertenakademie](#)). Es gibt allerdings erhebliche Unterschiede in Qualität und Umfang der abgeschlossenen Vereinbarungen. Im Folgenden stellen wir die Überlegungen des WPR zu diesem Thema vor.

**Was ist eine Betreuungsvereinbarung?** Sie bietet die Möglichkeit, durch Strukturierung und Standardisierung die Betreuung der Promotion nachhaltig zu verbessern. Grundlage sind die Erfahrungen von Promovierendengruppen und Wissenschaftsinstitutionen, die zu Vorlagen wie z.B. der DFG-Richtlinie „Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen“ führten – „best practice“ als Vorbild und Ziel.

**Was sollte sie auf gar keinen Fall sein?** Ein starres Korsett ohne Rücksicht auf Fachkultur und Rahmenbedingungen, in dem jede Kleinigkeit geregelt und Abweichungen nicht vorgesehen sind. Eine Betreuungsvereinbarung darf auch nicht mit einem juristisch wirksamen Vertrag verwechselt werden.

**Empfehlungen des WPR:** Eine Muster-Betreuungsvereinbarung sollte zum einen klare Strukturen vorgeben, andererseits aber Raum für individuelle Auslegungen lassen. Das folgende Konzept wurde im Jahr 2011 in Zusammenarbeit mit Graduiertensprecherinnen und Graduiertensprechern erarbeitet:

**Wesentliche Eckpunkte:** Die Vereinbarung besteht zwischen den Promovierenden, den Betreuer/innen und der Einrichtung und besteht aus drei Teilen, wobei die ersten zwei Teile verbindliche Festlegungen enthalten:

- 1) Vereinbarung zwischen Promovierenden und Einrichtung: Rahmenbedingungen, Ressourcen, Integration in das wissenschaftliche Umfeld, Qualifizierungsangebote, Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit, Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, Regelung für den Konfliktfall, zweiköpfiges Betreuungsgremium, Regelung für den Ausfall einer/beider Betreuungspersonen
- 2) Vereinbarung zwischen Promovierenden und Betreuer/innen: Thema/Arbeitstitel, inhaltlich strukturierter Zeit- und Arbeitsplan bzw. dessen Weiterentwicklung, turnusmäßige Überprüfung, mindestens einzuhaltende Termine bzw. Gespräche
- 3) Selbstverpflichtung bzw. Ehrenkodex: **Betreuer/innen:** regelmäßige fachliche Beratung, Unterstützung der frühen wissenschaftlichen Selbständigkeit, Karriereförderung/ Mentoring, Qualitätssicherung; **Zweitbetreuer/in:** Hilfestellung auch bei nichtfachlichen Fragen; **Promovierende:** zielstrebiges Arbeiten, Einhaltung der Berichtspflichten, Nutzung der fachlichen und außerfachlichen Qualifizierungsangebote

**Auf der Rückseite finden Sie eine Zusammenfassung der Empfehlungen des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten für Betreuungsvereinbarungen bei Promotionen. Zur Beratung und Beantwortung Ihrer Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung**

Ihr Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

**PERSONALRAT FÜR DIE WISSENSCHAFTLICH BESCHÄFTIGTEN**

# Empfehlungen des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten für Betreuungsvereinbarungen bei Promotionen

## Allgemeine Grundsätze:

Partner: Promovierende/r, Betreuer/innen, Vertreter/in der Einrichtung

Sprache: Deutsch, bei Bedarf Ausfertigung in Englisch

Verbindliche Festlegungen:

- in Vereinbarung zwischen Einrichtung und Promovierenden
- in Eckpunkten zur Zusammenarbeit Betreuer/innen und Promovierende

Inhalt der Selbstverpflichtung / des Ehrenkodex: Ausgestaltung der Zusammenarbeit/Betreuung

## Bestandteile:

### 1) Vereinbarung zwischen Promovierenden und Einrichtung

- Rahmenbedingungen (Arbeitsverhältnis/Stipendium; Anteil an Arbeitszeit) inkl. Regelungen für Übergangszeiten
  - Ressourcen (Arbeitsplatz, Labor, Reisekosten, stud. Hilfskräfte, etc.)
  - Integration in das wissenschaftliche Umfeld
    - intern: Arbeitsgruppe, SFB, GRK u.ä.
    - national/international: Konferenzbesuche, Studienaufenthalte, Reisetipendien
  - Qualifizierungsangebote inkl. Freistellung und Kostenübernahme
    - forschungsorientierte Veranstaltungen
    - Praktika, Auslandsaufenthalte
    - Schlüsselqualifikationen
- Dazu gehören (Standard-Angebote):
- Möglichkeit zum Erwerb von Lehrerfahrung auch für Stipendiaten/innen und Drittmittelbeschäftigte (z.B. Lehrauftrag im Umfang von max.2 SWS, ggf. mit hochschuldidaktischer Betreuung)
  - Hochschuldidaktik
  - bei Bedarf: Maßnahmen zum Erwerb/zur Verbesserung von Deutschkenntnissen
- Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit.
  - Zweiköpfiges Betreuungsgremium
  - Regeln guter wissenschaftlicher Praxis (Autorenschaft)
  - max. Zeitdauer zwischen Einreichung und Verteidigung/Disputation
  - Sprache der Dissertation
  - Regelung für den Konfliktfall
  - Regelung für den Ausfall einer/beider Betreuungspersonen (Benennung von Ersatz)

### 2) Vereinbarung zwischen Promovierenden und Betreuer/innen:

- Thema/Arbeitstitel
- inhaltlich strukturierter Zeit- und Arbeitsplan bzw. dessen Weiterentwicklung
- turnusmäßige Überprüfung
- mindestens einzuhaltende Termine bzw. Abstände Gespräche Promovierende/r – Betreuer/in

### 3) Selbstverpflichtung/Ehrenkodex:

- **Betreuer/in:** Regelmäßige fachliche Beratung, Unterstützung der frühen wissenschaftlichen Selbständigkeit, Karriereförderung/ Mentoring, Qualitätssicherung
- **Zweitbetreuer/in:** Hilfestellung auch bei nichtfachlichen Fragen
- **Promovierende/r:** zielstrebiges Arbeiten, Einhaltung der Berichtspflichten, Nutzung der fachlichen und außerfachlichen Qualifizierungsangebote