

## **Best-Practice-Papier**

**zwischen**

**Thesis – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V.**

**und**

**dem Deutschen Hochschulverband**

### **I. Präambel**

Thesis – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V. (im Folgenden: THESIS) ist ein bundesweiter Zusammenschluss von Promovierenden und Promovierten.\* THESIS verfolgt das Ziel, wissenschaftlich Arbeitende, insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs, zum gegenseitigen Nutzen und zum Nutzen der Wissenschaft miteinander ins Gespräch zu bringen. Zentrales Prinzip ist das interdisziplinäre Miteinander über Fachgrenzen hinweg.

Der Deutsche Hochschulverband (im Folgenden: DHV) ist mit rund 23.500 Mitgliedern die Berufsvertretung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Hochschullehrer. Seine satzungsmäßige Aufgabe ist es, sich aller Fragen anzunehmen, die den Wirkungskreis der Hochschullehrer und des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie deren Stellung in Staat und Gesellschaft berühren. Der DHV hat ein besonderes Interesse daran, dass für junge Wissenschaftler in Deutschland bestmögliche Bedingungen für die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten geschaffen werden.

---

\* Verbum hoc `si quis' tam masculos quam feminas complectitur (Corpus Iuris Civilis Dig. I, 16,1)

THESIS und der DHV stimmen in dem Folgenden überein: Das Promotionsrecht ist in Deutschland ein konstitutives Element der Universität. Die Promotion ist der Nachweis, dass ein Absolvent eines wissenschaftlichen Studiums zu einer selbständigen, größeren wissenschaftlichen Arbeit befähigt ist. Die Anfertigung der Promotion ist daher kein weiteres Studium. Sie ist als Qualifikationsnachweis ganz oder teilweise berufliche Tätigkeit. Sie ist außerhalb der Universität für die berufliche Praxis von großer Bedeutung. Darüber hinaus ist sie die Regelvoraussetzung für den Beruf des Wissenschaftlers und Universitätslehrers.

Die optimale Förderung junger Wissenschaftler ist ein wesentlicher Faktor für den Erfolg im internationalen wissenschaftlichen Wettbewerb. Es ist daher wünschenswert, das Promotionsverhältnis zwischen Betreuer und Doktorand stetig fortzuentwickeln und zu verbessern. Diesem Ziel dient das folgende Best-Practice-Papier, welches Hochschullehrern und Promovenden als Leitfaden für die Ausgestaltung des Promotionsverhältnisses dienen soll. THESIS und der DHV orientieren sich dabei an europäischen Standards, die in der Europäischen Charta für Forscher der Europäischen Kommission im Jahre 2005 verabschiedet wurden.

Dies vorausgeschickt vereinbaren THESIS und der DHV das Folgende:

## **II. Best Practice für Promotionsverfahren**

1. Die Promotionsphase markiert den oft prägenden Beginn eigenständigen wissenschaftlichen Arbeitens. Sie soll zügig durchlaufen werden und die Möglichkeit bieten, alle für eine wissenschaftliche Karriere notwendigen Schlüsselqualifikationen zu erlernen. Jeder einzelne Hochschullehrer (Betreuer) soll seine Promovenden (Doktoranden) und deren Promotionsvorhaben wissenschaftlich fördern. Dies gilt auch, wenn der Betreuer einen Teil der Betreuungsarbeit an Dritte delegiert.
2. Der Betreuer nimmt nicht mehr Doktoranden an als er in der Lage ist, adäquat wissenschaftlich zu betreuen.
3. Der Betreuer zeigt der Fakultät die Begründung des Doktorandenverhältnisses unter Benennung des Kandidaten und des Dissertationsthemas an.

4. Betreuer und Doktorand sollen zu Beginn der Promotionsphase eine Promotionsvereinbarung treffen. In dieser sollen die Essentialia des Promotionsverhältnisses festgehalten werden.
5. Die Promotionsvereinbarung soll die kontinuierliche Förderung und Beratung des Doktoranden bei seinem Promotionsvorhaben sicherstellen und die Anforderungen an Betreuer und Betreuenden im gegenseitigen Einvernehmen formulieren. Betreuer und Doktorand erkennen die Inhalte der Vereinbarung als das Fundament des Promotionsverhältnisses an und verpflichten sich, die Vorgaben bestmöglich umzusetzen. Aus der Promotionsvereinbarung entstehen gleichwohl keine einklagbaren Rechtspositionen.
6. Das Promotionsvorhaben ist in Anspruch und Umfang so auszulegen, dass der Doktorand im Regelfall nach spätestens drei Jahren erfolgreich abschließen kann. Ausnahmen ergeben sich, wenn die Promotion beispielsweise nebenberuflich erstellt wird.
7. Gegenstand der Promotionsvereinbarung soll ferner ein Zeitplan sein, der die inhaltliche Fertigstellung der Dissertation beschreibt. Er soll längstens in Halbjahres-, idealiter in Vierteljahresphasen eingeteilt sein. Der Zeitplan soll gegebenenfalls Absprachen über Zusatz- und Lehraufgaben für die einzelnen Phasen enthalten.
8. Ist der Doktorand am Lehrstuhl oder Institut des Betreuers beschäftigt, soll er nach Möglichkeit mit Dienstaufgaben betraut werden, die einen Bezug zu seiner Dissertation aufweisen. Ihm ist ausreichend Gelegenheit zu geben, sein Promotionsvorhaben voranzutreiben.
9. Betreuer und Doktorand vereinbaren, die Hilfe der Fakultät oder eines Ombudsmanns zu suchen und in Anspruch zu nehmen, wenn das Promotionsvorhaben aufgrund persönlicher Konflikte gefährdet erscheint. Ist das persönliche Vertrauensverhältnis zwischen Betreuer und Doktorand nachhaltig gestört und die Aufrechterhaltung des Promotionsverhältnisses nicht mehr zumutbar, kann es von beiden Seiten aufgelöst werden.
10. Der Betreuer bemüht sich unter Mithilfe und im Benehmen mit der Fakultät darum, Vorkehrungen zu treffen, die im Falle des vorzeitigen Endes oder einer grundsätzlichen

Gefährdung des Doktorandenverhältnisses die Fertigstellung der Promotion ohne Zeitverlust gewährleisten.

11. Betreuer und Doktorand überprüfen anhand regelmäßiger Treffen, dass die vereinbarten Ziele des Zeitplans eingehalten werden. Bei diesen Zusammenkünften stellt der Doktorand dem Betreuer seine Ergebnisse vor. Der Betreuer bewertet sie gemeinsam mit dem Doktoranden auf ihre Güte. Hierdurch erhält der Doktorand Sicherheit über die Validität seiner Forschungsansätze. Es soll vermieden werden, dass bereits fertig gestellte und besprochene Abschnitte im Nachhinein grundlegender Korrektur bedürfen und sich die Fertigstellung der Arbeit dadurch unverhältnismäßig verzögert.
12. Die Beratung durch den Betreuer ist auf grundlegende Fragen zu beschränken. Die Dissertation muss ihren Charakter als eigenständige wissenschaftliche Leistung des Doktoranden behalten.
13. Werden vereinbarte Zwischenziele aus Gründen, die der Doktorand zu vertreten hat, wiederholt nicht im vorgesehenen Zeitraum erreicht, so kann der Betreuer das Promotionsverhältnis auflösen.
14. Der Betreuer weist den Doktorand auf die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis hin. Beide Seiten verpflichten sich, diese Grundsätze zu respektieren und zu befolgen. Erhält der Betreuer Kenntnis von Verstößen des Doktoranden gegen die Grundsätze wissenschaftlicher Redlichkeit, so hat er das Promotionsverhältnis unverzüglich zu beenden. Dies gilt insbesondere, wenn sich der Doktorand bei der Anfertigung der Promotion der Hilfe eines gewerblichen Promotionsberaters bedient, weil diese Hilfe regelmäßig dem eigenständigen wissenschaftlichen Charakter der Promotion widerspricht.
15. Der Betreuer sollte mit seinem Doktoranden gegebenenfalls über dessen Perspektiven für eine wissenschaftliche Laufbahn sprechen.
16. Der Betreuer versucht dem Doktoranden Praxiserfahrungen zu ermöglichen, soweit dies bei der Bearbeitung der Dissertation sinnvoll und möglich ist.

17. Der Betreuer ist bestrebt, nach Abgabe der Arbeit diese innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens zu bewerten (ca. drei bis vier Monate), auch wenn die Promotionsordnung dies noch nicht vorsehen sollte. Weist die Promotionsordnung eine solche Regelung nicht aus, sind die Fakultäten aufgefordert, eine entsprechende Regelung zu erlassen.
18. Die mündliche Prüfung soll möglichst sechs Monate nach der Einreichung der Dissertation erfolgen. Mit Abschluss der mündlichen Prüfung endet die Betreuung.

Bonn, den 23. März 2009

Univ.-Prof. Dr. Bernhard Kempen  
Deutscher Hochschulverband

Dr. Marcus Müller  
Thesis – Interdisziplinäres Netzwerk für  
Promovierende und Promovierte e.V.