

**Vielfalt durch Kooperation –
Empfehlungen des UniWiND-Vorstands
zu Promotionsverfahren mit Partnereinrichtungen**

„Kern der Promotion ist die eigenständige und originäre Forschung.“¹ Die Vergabe des Dokortitels erfolgt gemäß den jeweiligen Promotionsordnungen nach den hochschulgesetzlichen Bestimmungen der einzelnen Bundesländer. Die eigenständige wissenschaftliche Arbeit wird dabei zugrunde gelegt und bewertet. Die Promotion findet immer an und in Verantwortung einer Universität oder einer promotionsberechtigten Hochschule statt. Mit anderen Einrichtungen kann ein Arbeits- und/oder Betreuungsverhältnis bestehen. „Promotionen in Kooperation mit Partnereinrichtungen“ bzw. „kooperative Promotionen“ beschreiben Fälle, bei denen außer einer Universität bzw. promotionsberechtigten Hochschule weitere Einrichtungen beteiligt sind. Das können Promotionen in Kooperation mit anderen Universitäten, mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, mit Unternehmen, mit Fachhochschulen (FHs/HAWs), mit internationalen Partnereinrichtungen (auch in Form von Cotellet/Double Degree-Programmen) oder andere Formen externer, ggf. berufsbegleitender Promotionen mit externen Kooperationspartnern (z.B. mit Kultureinrichtungen, Stiftungen, Archiven, Schulen oder Kirchen) sein.

Ziel dieses Positionspapiers ist es, generelle Empfehlungen für kooperative Promotionsverfahren zu geben, unabhängig von der Art der kooperierenden Einrichtungen. Es soll nicht um die Debatte eines eigenständigen Promotionsrechts, z.B. von Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften (FHs/HAWs) oder anderen Einrichtungen gehen. Vielmehr möchte der UniWiND-Vorstand übergreifend Wege zur Qualitätssicherung von Promotionen, die in Kooperation mit Partnereinrichtungen entstehen, aufzeigen. Zusätzlich zu den allgemeinen Empfehlungen werden am Ende des Papiers vier typische Beispiele kooperativer Promotionsverfahren vertieft behandelt und spezifische Instrumente zur Qualitätssicherung abgeleitet.

Die Wege zur Promotion sind divers, und der UniWiND-Vorstand begrüßt diese Vielfalt ausdrücklich. Kooperationen verschiedenster Art, insbesondere die Zusammenarbeit im regionalen und internationalen Umfeld, bieten Möglichkeiten, Promovierenden unterschiedliche Perspektiven und Expertisen zugänglich zu machen. Parallelstrukturen lassen sich dabei nicht immer vermeiden, sollten aber minimiert werden und nicht in Konkurrenz zueinander stehen. Die Angebote der beteiligten Institutionen müssen deshalb aufeinander abgestimmt werden. Das können institutionalisierte Kooperationen der Einrichtungen sicherstellen, die über individuelle Vereinbarungen für einzelne Promovierende hinausgehen (z.B. Rahmenverträge).

Die Förderung der Promovierenden und ihre Qualifizierung für die vielfältigen Karriereoptionen erfordert eine Zusammenarbeit mit Partnereinrichtungen, die eine ergänzende Bereicherung der universitären Strukturen sind. Hierbei geht es auch um Themenvielfalt und unterschiedliche Perspektiven in der Wissenschaft. Der UniWiND-Vorstand vertritt die Ansicht, dass durch Kooperationen ein Mehrwert sowohl für die Promovierenden als auch für die Universitäten entstehen kann. Promotionen in Kooperation mit Partnereinrichtungen bieten den Promovierenden die Möglichkeit, sich neben der fachlichen und wissenschaftlichen Weiterqualifizierung mit außeruniversitären Strukturen und Prozessen auseinanderzusetzen und deren Arbeitswelten kennenzulernen. Daraus resultiert eine breitere strukturelle und inhaltliche Kenntnis der Forschungs- und Wissenschaftslandschaft, die sich förderlich auf den Karriereweg auswirken kann. Kooperative Promotionsverfahren sind Ausdruck von Forschungsk Kooperationen und sorgen für thematische Erweiterungen.

¹ UniWiND-Empfehlungen 2011. „Junge Forscherinnen und Forscher. Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten“ sowie Stellungnahme des UniWiND-Vorstands (2014) „Zum Verständnis der Promotionsphase“.

Promotionen in Kooperation mit Partnereinrichtungen können aber sowohl für die Promovierenden als auch für die Betreuenden und die Einrichtungen besondere Herausforderungen mit sich bringen, unter anderem aufgrund unterschiedlicher Standorte und spezifischer Regelungen der beteiligten Institutionen. Da sich im ausdifferenzierten System der Promotionen in Deutschland und in Abhängigkeit der jeweiligen Fächerkulturen durchaus unterschiedliche Problemlagen ergeben, soll in Ergänzung zu anderen Papieren und Stellungnahmen² anhand von Beispielen am Ende des Papiers das bestehende Spannungsfeld aufgezeigt werden.

Die Grundproblematik aller Promotionen in kooperativen Verfahren wird in der Stellungnahme „Promotion im Umbruch“³ treffend zusammengefasst: *„Die Fakultäten der Universitäten und promotionsberechtigten Hochschulen sind die institutionellen Instanzen der Durchführung, Betreuung und Qualitätskontrolle der Promotionsverfahren. Dies heißt nicht, dass an anderen Einrichtungen keine Promotionsprojekte durchgeführt werden können. Die institutionelle Verantwortung liegt aber bei den Universitäten und promotionsberechtigten Hochschulen. (...) Grundsätzlich ist die Vielfalt im Zugang zur Promotion und in ihrer Ausgestaltung zu begrüßen. Sie darf aber nicht dazu führen, dass unterschiedliche Qualitätsmaßstäbe an die Promotion angelegt oder dadurch Promotionen 'zweiter Klasse' generiert werden (...). Darum müssen – auch institutionell – Aufgaben, Zuständigkeiten, Möglichkeiten und Grenzen bezüglich des Promotionsverfahrens klar und im Blick auf die wissenschaftliche Leistung bestimmt werden.“⁴*

Gleiche Promotionsbedingungen in allen Verfahren

Eine zentrale Aufgabe der Universitäten ist die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses für eine wissenschaftliche Laufbahn und die Weiterqualifizierung nach dem berufsqualifizierenden Abschluss als *early career scientist*. Daten zum Ist-Zustand der bundesweiten Promotionen sind erstmals mit der Änderung des Hochschulstatistikgesetzes⁵ im Dezember 2017 umfassend erhoben worden. Es erscheint also logisch und notwendig, Empfehlungen auf der Basis dieser Ergebnisse zu formulieren, sobald eine valide empirische Datenbasis vorliegt. Dieses Positionspapier bezieht sich auf die bisher vorliegenden, hilfreichen Auswertungen des BuWiN 2017⁶.

Basis der Empfehlungen zu Promotionsverfahren mit Partnereinrichtungen sind die zentralen Punkte des UniWiND-Positionspapiers von 2011⁷, die für alle Promotionen gelten und hier nochmals zusammenfasst sind:

- Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen sind keine Studierenden, sondern *early career researchers*.
- Im Verlauf der Promotionsphase muss der wissenschaftliche Nachwuchs in die *scientific community* eingeführt werden.
- Eine Repräsentanz der Promovierenden - ggf. unter besonderer Berücksichtigung von Promovierenden in kooperativen Verfahren - in Gremien, zumindest bei der Behandlung promotionsrelevanter Themen, ist anzustreben.
- Die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis kann nur in einem Umfeld kommunikativer Betreuung sichergestellt werden.
- Bei der Auswahl und Annahme von Promovierenden ist ein transparentes Verfahren nach dem Prinzip der Bestenauswahl anzuwenden.
- Frauen sollen nachdrücklich im Sinne der Gendergerechtigkeit ermutigt werden, eine Promotion zu beginnen bzw. eine Hochschullaufbahn einzuschlagen.

² vgl. Liste relevanter Publikationen am Ende des Papiers.

³ „Promotion im Umbruch“ (Juni 2017) Stellungnahme der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina, der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech) und der Union der deutschen Akademien der Wissenschaften.

⁴ Ebd. S. 42.

⁵ Gesetz über die Statistik für das Hochschulwesen sowie für die Berufsakademien (Hochschulstatistikgesetz – HStatG) https://www.gesetze-im-internet.de/hstatg_1990/

⁶ Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Kap. B1.

⁷ UniWiND-Empfehlungen 2011. „Junge Forscherinnen und Forscher. Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten“.

- In allen Promotionsverfahren, auch in kooperativen Verfahren, muss die Annahme der Promovierenden nach geltender Promotionsordnung an der promovierenden Institution am Anfang stehen. Nur so ist eine Qualitätssicherung und die Regelung von eventuellen Ombudsverfahren nach gleichen Maßgaben, unabhängig von der Art der Promotion möglich und eine Rechtsgrundlage der Betreuung vorhanden.
- Eine Promotions-/Betreuungsvereinbarung und ein Entwicklungsplan (*personal development plan*) sind grundlegend für eine optimale wissenschaftliche Betreuung und sollten immer einen Zeitplan mit Meilensteinen umfassen. Die Promotionsvereinbarung stellt auch die (Doppel-)Betreuung sicher und kann die Einbindung promovierter wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Betreuung von Dissertationen vorsehen.
- Eine finanzielle Absicherung der Promovierenden, vorzugsweise auf sozialversicherungspflichtigen Stellen, sollte gegeben sein.
- Teilzeitpromotionen sollten im Sinne der Familienfreundlichkeit ermöglicht werden.
- Die Universitäten haben die Aufgabe, in betreuten Forschungsprojekten neben der fachlichen Expertise auch ein modernes überfachliches Weiterqualifizierungsprogramm (*transferable skills*) anzubieten, um auf die Anforderungen des vielfältigen Arbeitsmarktes vorzubereiten. Im Bedarfsfall kann es notwendig sein, individuelle Auflagen für die Entwicklung der fachlichen Expertise zu erteilen, etwa wenn im Studium (Bachelor/Master) bestimmte fachliche Aspekte nicht abgedeckt waren. Dabei sollte der verpflichtende Anteil der Auflagen nicht unverhältnismäßig hoch sein.
- In angemessenem Umfang sollten Promovierende auch Erfahrungen in der Lehre sammeln und, wenn dies möglich und sinnvoll ist, ebenfalls Kenntnisse in der Führung von Mitarbeiter/innen erwerben.
- Herausragende Forschung ist heute vielfach an internationale Vernetzung gebunden. Die Mobilität der Promovierenden sollte in hohem Maße gefördert werden (*outgoing mobility*). Für internationale Promovierende (*incoming mobility*) sind adäquate Rahmenbedingungen zu schaffen (z.B. Welcome-Service, Hilfe beim Kontakt mit Behörden, spezielle Kursangebote, Räume kultureller Begegnung).
- Bei der Begutachtung der Dissertation sind unabhängige, ggfs. externe Gutachter und Gutachterinnen einzubinden.
- Für alle Promotionen sollten Regelungen für eine vorzeitige Beendigung einer Promotion geschaffen werden, die ggf. unabhängig von einem Ende des Arbeitsvertrags zu behandeln sind. Hier sollten gemeinsam Richtlinien zur Möglichkeit der (einseitigen) Beendigung eines Promotionsverhältnisses erarbeitet werden, die auch den Ausschluss eines/r einmal angenommenen Promovierenden erlauben (u.a. bei Verstößen gegen die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis).

Handlungsempfehlungen für kooperative Promotionen

Folgende allgemeine Empfehlungen ergänzen die Empfehlungen zu „Gleichen Promotionsbedingungen in allen Verfahren“ hinsichtlich des besonderen Bedarfs für Promotionen in Kooperation mit Partnereinrichtungen, unabhängig von der Art der kooperierenden Einrichtungen:

1. Verpflichtende Vereinbarungen

Die Vereinbarungen zu kooperativen Promotionen zwischen den Partnereinrichtungen müssen zügig, nachvollziehbar und gemäß festgelegter Standards umgesetzt werden. Die Regeln, unter welchen kooperative Promotionen von den Partnereinrichtungen umgesetzt werden, müssen in Kooperationsverträgen am Anfang einer Promotion festgelegt werden. Eine Institutionalisierung von kooperativen Promotionen durch Verträge zwischen Einrichtungen, die über individuelle Promotionsverfahren hinausgehen, wird als sinnvoll erachtet.

2. Annahme zur Promotion an einer Universität bzw. promotionsberechtigten Hochschule

Mit der Annahme zur Promotion direkt mit dem Beginn der Arbeit am Promotionsprojekt verpflichtet sich die Universität oder promotionsberechtigte Hochschule zur Qualitätssicherung im Promotionsverfahren. Dazu gehören klare Regeln zu den Annahmeveraussetzungen, zur gegenseitige

Anerkennung einzelner Verfahrensschritte im Verlauf der Promotion, zur (ggf. kumulativen) Dissertationsschrift sowie zur Doktorprüfung und deren fachlicher Ausrichtung. Nur mit einer frühzeitigen und ständigen Begleitung des kooperativen Promotionsverfahrens durch die Verantwortlichen der Universität oder promotionsberechtigten Hochschule können diese Aufgaben wahrgenommen und die Berichtspflichten nach Hochschulstatistikgesetz erfüllt werden.

3. Sicherung der Betreuung

Die wissenschaftliche Betreuung durch Professorinnen und Professoren an Universitäten bzw. promotionsberechtigten Hochschulen ist generell unabhängig von der Art der Anstellung, der Finanzierung und des Arbeitsortes des Promovierenden und muss bis zum Abschluss der Promotion gesichert sein. Grundlage für die Betreuung, auch für die gemeinsame Betreuung eines Promovierenden durch universitäre und außeruniversitäre Betreuende, ist eine Promotions-/Betreuungsvereinbarung zu Beginn der Promotion.

4. Zugang zu Beratungsstrukturen und Qualifizierungsangeboten

Während des Promotionsvorhabens müssen Beratungsangebote vorhanden und die Möglichkeiten der Weiterqualifikation für die Promovierenden gegeben sein. Aus der kooperativen Promotion darf kein Nachteil für die Vielfalt der Karriereoptionen nach der Promotion entstehen. Vielmehr sollen alle Promovenden über die gleichen Chancen verfügen, unabhängig vom eingeschlagenen Qualifizierungspfad. Aus diesem Grund muss im Rahmen der Kooperationsverträge auch der Zugang zu den Weiterqualifizierungsmaßnahmen und Beratungsangeboten der Universität eingeräumt werden. Begrüßenswert wäre eine wechselseitige Öffnung von Weiterqualifizierungs- und Beratungsangeboten der beteiligten Partnereinrichtungen.

5. Einbindung aller Promovierenden in Strukturen der Universität

Eine Gleichbehandlung von inneruniversitär und kooperativ Promovierenden muss gewährleistet sein und sollte durch zentrale Strukturen an den promovierenden Einrichtungen garantiert werden. Im Sinne der optimalen Gestaltung der Rahmenbedingungen werden Angebote der fachübergreifenden Graduierteneinrichtungen für alle Promovierenden gemacht. Für die Promovierenden in kooperativen Promotionen erscheinen diese besonders bedeutsam. Es sollte demnach sowohl der Zugang zu entsprechenden Angeboten als auch eine Einbindung der Promovierenden in das universitäre Umfeld, z.B. in Form essentieller Elemente (beispielsweise Beteiligung an Institutskolloquien oder der Übernahme sonstiger institutsbezogener Aufgaben) verpflichtend geregelt werden.

6. Qualitätssicherung, Verfahren bei auftretenden Problemen während der Promotion

Die Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis durch Promovierende und Betreuende muss gewährleistet sein. Beratungs- und Ombudsstrukturen müssen vorhanden sein, falls während der Promotion Konflikte auftreten. In Kooperationsvereinbarungen zwischen Einrichtungen sollte daher auch festgelegt werden, dass alle Partner in Wahrnehmung ihrer Verantwortung den Promovierenden gegenüber entsprechende Strukturen bereitstellen.

7. Wechselseitige Anerkennung der Leistungen

Die unterschiedlichen, am Promotionsprozess beteiligten Partner müssen für eine erfolgreiche Umsetzung auch die Leistungen der Partnerinstitutionen würdigen. Es wird empfohlen, Regeln für den Vermerk der Partnereinrichtungen auf Promotionsurkunden zu erarbeiten. Gleichfalls sollte eine Anerkennung der Leistungen aller beteiligten Einrichtungen in Präsentationen und Veröffentlichungen gegeben sein.

Der UniWiND-Vorstand,
Februar 2019

Weitere Handlungsempfehlungen in unterschiedlichen Kontexten kooperativer Promotionen

Vier unterschiedliche Felder betreffen typische Fälle kooperativer Promotionen. Dies sind Promotionen in Kooperation mit außeruniversitären Forschungsinstituten, mit Fachhochschulen (FH) und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW), mit Partnern aus der Wirtschaft sowie öffentlich-rechtlichen Einrichtungen und Nicht-Regierungsorganisationen sowie Internationale Promotionen in Zusammenarbeit mehrerer promotionsberechtigter Einrichtungen. Diese werden nun mit den jeweils zu erwartenden Handlungsfeldern einzeln und vertieft betrachtet.

Promotionen in Kooperation mit außeruniversitären Forschungsinstituten

Viele Promovierende arbeiten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen⁸, deren Ausstattung in der Regel mindestens vergleichbar mit der an Universitäten ist, was insbesondere in den experimentellen Fächern von Bedeutung ist. Die Betreuenden an Max-Planck-Instituten, Leibniz-Instituten, Helmholtz-Zentren oder Fraunhofer-Instituten sind in der Regel ausgewiesene Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, und die Promovierenden können oft durch Postdocs unterstützt werden. Auch Stiftungen und weitere öffentlich finanzierte Institute können Forschungsaufgaben wahrnehmen und damit für Promovierende eine attraktive Umgebung darstellen, etwa Ressortforschungsinstitute des Bundes und der Länder. Zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten bestehen meist Kooperationsverträge. Besonders bei gemeinsamen Berufungen ist so auch gleichzeitig die universitäre Betreuung sichergestellt. In Kooperationsverträgen für einzelne Promotionsvorhaben muss die kollegiale Doppel- oder Mehrfachbetreuung geregelt sein. Die Annahme Promovierender durch die Fakultät/den Fachbereich zu Beginn der Arbeiten am Promotionsprojekt ist besonders wichtig, wenn die Promotion nicht kooperativ begonnen wird, sondern lediglich die Einstellung durch das Forschungsinstitut mit der In-Aussicht-Stellung einer Promotion an einer Universität verknüpft wird.⁹

Beispielhaft für die Weiterentwicklung der strukturierten, gemeinsam betreuten Promotion sind die *International Max Planck Research Schools* (IMPRS). Ähnliche Bedingungen gelten für die *International Leibniz Research Schools* (ILRS) sowie für die Graduiertenschulen der Helmholtz-Gemeinschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft. Die jüngst ins Leben gerufenen orts- und einrichtungsübergreifenden Max Planck Schools stellen eine größere Herausforderung dar, da verschiedene Universitäten beteiligt sind und deren unterschiedliche Regelungen beachtet werden müssen. Die Max Planck Schools befinden sich zurzeit in der Pilotphase, so dass noch keine Erfahrungsberichte vorliegen. Hier soll daher auf IMPRS-Strukturen eingegangen werden, die bereits seit dem Jahr 2000 erfolgreich bestehen.

Neben den Forschungsarbeiten hat die Max-Planck-Gesellschaft bereits sehr früh Strukturen gefördert, welche die gemeinsame Betreuung von Promovierenden zwischen Max-Planck-Instituten (MPI) und Universität strukturell verankern. Da der Antrag auf Einrichtung einer IMPRS von einer Universität und einem Max-Planck-Institut gemeinsam gestellt werden muss, erfolgen hier bereits im Vorfeld Absprachen. IMPRS-spezifische Regelungen sind den beteiligten Einrichtungen daher bekannt und werden vollumfänglich mitgetragen.

Im Unterschied zu inneruniversitären Promotionen können innerhalb einer IMPRS unterschiedliche Verpflichtungen, beispielsweise in Lehre und Administration, für Promovierende in den verschiedenen Einrichtungen auftreten. Diese Ungleichgewichte sollten minimiert werden. Die Auswahl der Promovierenden in den transparenten Verfahren der IMPRS sollte direkt mit der Annahme der Kandidatinnen bzw. Kandidaten als Promovierende an der Fakultät/des Fachbereichs gekoppelt

⁸ vgl. BuWiN 2017 S. 104 ff.

⁹Die Annahme als Doktorand/in an der Universität steht in den Qualitätsleitlinien zur Promotion der Max-Planck-Gesellschaft (2014), der Helmholtz-Gemeinschaft (2018) und der Leibniz-Gemeinschaft (2013) nicht an erster Stelle, sondern die Betreuungsvereinbarung mit der jeweiligen außeruniversitären Forschungseinrichtung. Die Helmholtz-Gemeinschaft weist darauf hin, dass die Zulassung an einer Universität „unmittelbar nach Abschluss der Promotionsvereinbarung“ erfolgen soll (vgl. Helmholtz-Gemeinschaft (2018) S. 9). In den Leitlinien der Max-Planck-Gesellschaft wird nur davon gesprochen, dass die Max-Planck-Institute hinsichtlich der Zulassung und Betreuung mit einer Universität kooperieren (vgl. Max-Planck-Gesellschaft (2014) S. 2).

werden, wobei die in der Promotionsordnung der Fakultät/des Fachbereichs festgelegten Kriterien nicht unterlaufen werden dürfen (bspw. erforderliche Abschlussnoten in den Master- oder Bachelorzeugnissen). In der Vergangenheit beobachtete Probleme ließen sich vermeiden, wenn die Annahme als Doktorand bzw. Doktorandin durch die Fakultät/des Fachbereichs eine Voraussetzung für die Stellenvergabe durch das MPI würde.

Außerdem ist eine engere Zusammenarbeit der IMPRS und ihrer Lehrenden mit den Fakultäten/Fachbereichen und den Graduiertenakademien der Universitäten sinnvoll. Durch eine Öffnung der jeweiligen Qualifizierungsangebote verschiedener Programme für andere Teilnehmende können Synergien genutzt und die Attraktivität des Standortes für Promovierende erhöht werden. In allen Veröffentlichungen, bei denen Ergebnisse der Dissertation einfließen, ist stets die promovierende Universität zu nennen.

Besondere Instrumente zur Qualitätssicherung:

1. *Annahme nach geltender Promotionsordnung als Einstellungsvoraussetzung: Sensibilisierung und eventuell Merkblatt/Checklisten für Personalabteilungen und International Offices der außeruniversitären Forschungseinrichtungen.*
2. *Regelung der gemeinsamen Betreuung: Abstimmung der Betreuungsvereinbarungen zur Vermeidung doppelter Betreuungsvereinbarungen mit unterschiedlichen Auflagen.*
3. *Unterschiedliche Vertrags- und Finanzierungsgrundlagen der Partnereinrichtungen: Möglichkeiten der Angleichung prüfen.*
4. *Abstimmung/Anrechnung der Qualifizierungsprogramme der Partnereinrichtungen: Öffnung der Angebote für weitere Promovierende der Partnereinrichtungen (ggf. mit begrenztem Umfang).*

Kooperative Promotionen mit Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften

„In Kooperation mit Universitäten sind Promotionsverfahren unter Beteiligung von Fachhochschulen möglich und üblich“¹⁰. Die Gesetzgebung der Bundesländer hat in einigen Fällen die Möglichkeit eröffnet, FHs bzw. HAWs insgesamt oder für einzelne forschungsstarke Fachgebiete mit Promotionsrecht auszustatten. Die Mehrzahl von FHs/HAWs besitzt jedoch kein Promotionsrecht. Für diese sind nach wie vor kooperative Promotionen mit Universitäten der Regelfall, in denen eine Beteiligung von FH/HAW-Professoren und -Professorinnen am universitären Promotionsverfahren sowie Zugang der Promovierenden zu den Angeboten der Universität Standard sein sollten.¹¹

Die vergleichsweise geringe Zahl Promovierender an FHs/HAWs (mit und ohne Promotionsrecht) hat zur Folge, dass für die Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen Qualifizierungsangebote wie sie von fächerübergreifenden Graduierteneinrichtungen der Universitäten angeboten werden, oftmals nicht zur Verfügung stehen. Dies wird in Assoziationen mehrerer Universitäten und FHs/HAWs zu unterschiedlich ausgestalteten Kooperationsplattformen oder durch die Einrichtung von Graduierteninstituten in einzelnen Bundesländern adressiert¹². In einigen dieser hochschulübergreifenden Einrichtungen regelt eine eigene Satzung¹³ den Ablauf der Promotionen, sieht Betreuungsvereinbarungen vor und bietet Beratung und Konfliktlösungen an. Aufgabe der Promotionsplattformen ist die Unterstützung der promotionsinteressierten Studierenden, der Promovierenden und der sie betreuenden Professoren und Professorinnen im Zusammenwirken mit den bestehenden Einrichtungen und Abteilungen der beteiligten Hochschulen.

Außerhalb der genannten Promotionsplattformen ist die kooperative Promotion über Kooperationsverträge zwischen einzelnen Universitäten und FHs/HAWs ein etabliertes Verfahren. Die

¹⁰ Wissenschaftsrat (2016): Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen.

¹¹ Für eine Übersicht der Regelungen in den einzelnen Bundesländern vgl. Synopse in Forschung & Lehre 11/18 „Kooperative Promotionsverfahren. Ein Ländervergleich“ S. 968-969.

¹² z.B. Bayrisches Wissenschaftsforum (BayWISS), Graduierteninstitut NRW.

¹³ z.B. im Rahmen des Forschungscampus Mittelhessen (FCMH).

Kooperationsverträge regeln u.a. die Zugangsvoraussetzungen von FH/HAW-Absolventinnen und -Absolventen zur Promotion. Die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit einer Doppeleinschreibung nach geltenden Bestimmungen sollte geregelt sein. Diese umfasst den freien Zugang zu Angeboten beider Institutionen und die Anerkennung der in der Partnerinstitution absolvierten Weiterqualifikationen, die aber auch jenseits einer Doppeleinschreibung vereinbart werden können. Die Beteiligung der Betreuenden mit ausgewiesener Forschungsstärke¹⁴ und Habilitationsäquivalenz an der FH/HAW und der Betreuenden an der Universität, deren Mitgliedschaft in der Promotionskommission sowie der Zugang der Promovierenden zu den Angeboten der Promotionszentren entsprechen der guten Praxis.¹⁵ Damit ist für die Promovierenden sichergestellt, dass bestmögliche Rahmenbedingungen für ihre Promotion im Sinne von UniWiND (inklusive Zugang zu allen Angeboten der Graduiertenförderung) über Verträge gegeben sind.

Grundlage für eine gute Betreuung ist das wissenschaftliche Interesse aller Beteiligten am vergebenen Promotionsthema. Dazu gehört u.a., dass neben einem jährlichen Abstimmungstreffen der wissenschaftliche Austausch für alle Seiten an erster Stelle steht und das Betreuungsteam gemeinsam über Priorisierungen entscheidet. Diese gelebte Kooperation umfasst damit die regelmäßige Teilnahme der/des Promovierenden an Seminaren, Kolloquien oder Arbeitsgruppentreffen. In allen Veröffentlichungen, bei denen Ergebnisse der Dissertation einfließen, ist die promovierende Universität neben der Fachhochschule/HAW zu nennen.

Besondere Instrumente zur Qualitätssicherung:

1. *Regelung der gemeinsamen Betreuung in der Promotionsvereinbarung.*
2. *Einbindung Promovierender in das akademische Umfeld bzw. die Strukturen der promovierenden Universität durch Öffnung ihrer Angebote und Teilnahme (auch der Betreuenden) an regelmäßigen Treffen.*
3. *Abstimmung des Qualifikations- und Begleitprogramms der Partnereinrichtungen.*
4. *Rechtliche Rahmenbedingungen für einen freien Zugang zu den für die Promotion sinnvollen Angeboten beider Partnereinrichtungen sollten vertraglich geschaffen werden.*

Promotionen in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Wirtschaft sowie öffentlich-rechtlichen Einrichtungen und Nicht-Regierungsorganisationen

Promotionen¹⁶, welche aus gemeinsamen Forschungsprojekten zwischen Universitäten und Wirtschaftsunternehmen¹⁷ oder öffentlich-rechtlichen bzw. privaten Arbeitgebern entstehen, bedürfen klarer Regelungen. Dabei sollte die Kooperation zwischen Promovierenden und Betreuenden an der Universität und beim Kooperationspartner durch generelle Eckpunkte gekennzeichnet sein. In der Praxis stellen vertraglich vereinbarte Kooperationsprojekte zwischen einer Universität und den o.g. Partnereinrichtungen die Grundlage für entsprechende Promotionen dar. Dabei sollte sichergestellt werden, dass der/die Promovierende die relevanten Infrastrukturen der beteiligten Einrichtungen nutzen kann.

Die Auswahl von Kandidaten und Kandidatinnen sowie der Themen der Promotionen muss einvernehmlich zwischen den universitären Betreuenden und der Partnereinrichtung erfolgen. Dabei muss das Thema den wissenschaftlichen Ansprüchen einer Promotion genügen. Ferner ist dem/der Promovierenden die Möglichkeit einzuräumen, Ergebnisse, die im Rahmen der Promotionsarbeit erzielt werden, vor Abschluss der Promotion in der jeweiligen Fachcommunity zu präsentieren und zu

¹⁴ In Anlehnung an das hessische Landeshochschulgesetz.

¹⁵ Beispiele hierfür sind die Assoziierung von FH-Professorinnen/Professoren in Baden-Württemberg und die Möglichkeit des Kooptierens, wie sie beispielsweise in Thüringen verankert ist.

¹⁶ Hier fehlen verlässliche Zahlen, da kooperative Promotionen bisher nicht strukturiert erfasst werden. Laut BuWiN 2017 sind 6% aller Promovierenden in der Wirtschaft mit Erwerbzzweck beschäftigt (Abb. B6 auf S. 91) und ca. 126.663 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler arbeiten in der Wirtschaft (vgl. BuWiN 2017, S. 106-108).

¹⁷ vgl. Typisierung von "Industriepromotionen" durch den Stifterverband 2018.

diskutieren. Dafür sind entsprechende Präsenzzeiten in Formaten an der Universität, aber auch Freiräume für das Besuchen von Kongressen, Konferenzen sowie Sommer- oder Winterschulen vorzuhalten. Selbstverständlich erfolgt die Betreuung des Promotionsvorhabens durch Hochschullehrende ohne Vergütung; mögliche Verflechtungen und Mittelflüsse sollten offengelegt werden. Eine Einbindung der Betreuenden der Partnereinrichtung in die *thesis committees* sollte ermöglicht werden.

Ebenfalls sollte bereits vor Aufnahme der Promotionsarbeit festgehalten werden, dass die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis einzuhalten sind. Insbesondere ist die Veröffentlichung der im Rahmen der Promotion erzielten Ergebnisse ein Bestandteil des Promotionsverfahrens und der/dem Promovierenden stehen die Urheber- und Nutzungsrechte gemäß den gesetzlichen Regelungen zu. Ist in Ausnahmefällen eine Geheimhaltung gewünscht, etwa zur wirtschaftlichen Nutzung der Ergebnisse im Rahmen einer Patentanmeldung, kann diese auf Antrag von der zuständigen Fakultät/dem zuständigen Fachbereich für kurze Zeiträume (i.d.R. nicht länger als ein Jahr) ermöglicht werden, vorausgesetzt die zur Beurteilung der Dissertation notwendigen Angaben sind den Gutachterinnen und Gutachtern zugänglich. Bei allen Veröffentlichungen, bei denen Ergebnisse der Dissertation einfließen, ist die beteiligte Universität neben dem Kooperationspartner zu nennen.

Mit diesen Grundvoraussetzungen sind kooperative Promotionsverfahren mit Partnereinrichtungen zielführend und wünschenswert. Die vertraglichen Regelungen müssen jedoch im Vorfeld des Beginns der Arbeiten an dem Promotionsthema getroffen werden.

Andere Formen berufsbegleitender Promotionen, die in einigen Fächern (z.B. Jura, Theologie) üblich sind, stellen besondere Herausforderungen an die Betreuenden wie Promovierenden¹⁸, sollten aber zu anderen Promotionsverfahren vergleichbaren Regeln folgen. Die enge Anbindung an universitäre Strukturen gewährleistet die Qualitätssicherung und optimale Unterstützung der Promovierenden.

Besondere Instrumente zur Qualitätssicherung:

1. *Die Beteiligung beider Partnerinstitutionen muss bereits bei der Themenstellung gewährleistet sein. Die Auswahl Promovierender sollte transparent und unter Einbeziehen der Betreuenden an der Universität erfolgen.*
2. *Die Veröffentlichung der Ergebnisse, Nutzungs- und Urheberrechte (Intellectual Property), gemeinsame Nutzung der Ergebnisse sowie patent- und datenschutzrechtliche Aspekte müssen im Kooperationsvertrag gewährleistet werden.*
3. *Eine Einstellung mit der Möglichkeit zur Promotion sollte in Abstimmung mit der promotionsberechtigten Hochschule erfolgen. Bei späterem Entschluss zur Promotion ist eine teilweise Freistellung für die Teilnahme an Seminaren, Kolloquien, Konferenzen, Weiterqualifizierungen unerlässlich.*
4. *Transparenz des Beziehungsgeflechts und möglicher Geldflüsse aller Beteiligten.*
5. *Erwartungsmanagement: Klärung und Regelung der gegenseitigen Erwartungen; Informationen zu Industriepromotionen für Promotionsinteressierte und für Unternehmen sollten auf den Homepages der Universitäten bereitgestellt werden.*

Internationale Promotionen in Zusammenarbeit mehrerer promotionsberechtigter Einrichtungen

Mobilität und Internationalisierung spielen für Karrieren in der Wissenschaft eine immer größere Rolle. Daher sind kooperative Promotionen mit internationalen Partnern von zunehmender Bedeutung. Die DFG hat aus diesem Grund bereits im Jahr 1997 das Programm der Internationalen Graduiertenkollegs¹⁹ etabliert, in denen ein mindestens sechsmonatiger Aufenthalt am Gastort vorgesehen ist. Auch Exzellenz-Graduiertenschulen ermöglichen häufig Gastaufenthalte an internationalen Standorten. Eine kooperative Promotion mit einer Universität mit einem bi-nationalen Abschluss erlaubt aber zusätzlich und über Auslandsaufenthalte während der Promotion hinausgehend oft einen leichteren Einstieg in internationale Karrieren.

¹⁸ Vgl. auch WR (2011): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, S. 21.

¹⁹ www.dfg.de/foerderung/programme/koordinierte_programme/graduiertenkollegs/internationale_grakos/index.html.

In internationalen Kooperationen können Promotionen zwischen i.d.R. zwei Universitäten vereinbart werden. Dabei vergeben beide Hochschulen eine gemeinsame, öfter aber zwei separate Promotionsurkunden, die nur gemeinsam gültig sind. Cotutelle-Verfahren sind etabliert, wobei eine vertragliche Basis für jeden Einzelfall ausgehandelt werden muss. Musterverträge können hier die Verfahren vereinfachen. Da beide promotionsberechtigte Universitäten eigene, teilweise miteinander unvereinbare Promotionsordnungen besitzen können, ist eine einzelfallbezogene Abstimmung vor der Unterzeichnung des Vertrags erforderlich.

Unterschiedliche Annahmeveraussetzungen (z.B. qualifizierte Bachelor- oder Master-Studienabschlüsse), Äquivalenzberechnungen, ggf. Notenberechnung, aber auch Integration von echten Studienleistungen im Sinne des dritten Studienzyklus des Bologna-Prozesses werden ebenso wie die auszustellenden Dokumente im Kooperationsvertrag geregelt. Im Sinne der Qualitätssicherung bleibt festzuhalten, dass die eigenständige wissenschaftliche Leistung nicht durch im Studium erbrachte ersetzt werden darf.

Die bereits angesprochenen Rahmenbedingungen, wie freier Zugang zu Weiterqualifizierungsangeboten an beiden Standorten, interkulturelle Kompetenzen und Hilfen für *incoming* wie *outgoing* Promovierende sind auch in kooperativen internationalen Verfahren vorzusehen.

Rechtliche Voraussetzungen, z.B. Videokonferenzmöglichkeiten für regelmäßige *thesis committee meetings*, aber auch für Promotionsverteidigungen, sollten frühzeitig geprüft werden. Dies kann auch im Sinne der Ersparnis von Reisekosten sein, die die beteiligten Universitäten ggf. nicht aufbringen können.

Häufig unterscheiden sich die Promotionskommissionen an den verschiedenen Standorten in ihrer Zusammensetzung. So ist es durchaus möglich, dass Betreuende an einem Standort verpflichtend ein Gutachten schreiben müssen, am anderen aber nicht Teil der Kommission sein dürfen. In der Regel kann hier durch Zweitbetreuung jeweils vor Ort eine Einigung erzielt werden, die beiden Vorgaben formal genügt. Dabei sollte allerdings beachtet werden, dass die Vergleichbarkeit mit anderen Verfahren innerhalb der Fakultät/des Fachbereichs nicht in Frage gestellt wird. Der erhöhte Zeitaufwand, z.B. für Reisen der Betreuenden, sollte an der Heimatuniversität berücksichtigt werden.

Neben ggf. benötigten Sprachnachweisen sollte auch frühzeitig die Sprache und ggf. notwendige Übersetzungen von Zusammenfassungen, etc., der Dissertationsschrift sowie der Gutachten im Cotutelle-Vertrag festgelegt werden.

Zur Absicherung des Lebensunterhalts sollte beachtet werden, dass feststehende Beträge durch Inflation möglicherweise an Wert verlieren. Dies sollte bei der Kalkulation für die gesamte Dauer der Promotionsphase berücksichtigt werden. Es sollte sichergestellt sein, dass die Promovierenden ihre Promotion mit einem ausreichenden Einkommen beenden können.

Besondere Instrumente zur Qualitätssicherung:

1. *Outgoing: Eine Möglichkeit zur interkulturellen Vorbereitung des Auslandsaufenthalts hat sich als sehr vorteilhaft erwiesen.*
2. *Incoming: Die Integration der Promovierenden aus anderen Kulturen des Lehrens und Lernens muss neben der für alle incomings wichtigen Vorbereitungsphase der Promotion auch sicherstellen, dass die Forschungsarbeit zügig begonnen werden kann. Die Veröffentlichung der Ergebnisse, (gemeinsame) Nutzung der Ergebnisse, Intellectual Property, etc. müssen unter Beachtung des Patentrechts und des Datenschutzes geregelt und gewährleistet werden.*
3. *Ein internationaler Promotionsausschuss an der deutschen Hochschule kann zur Prüfung des Standards der jeweiligen ausländischen Universität (ähnlich wie es für den Studierenden-austausch bereits existiert) hilfreich sein.*
4. *Die Forderung der ausländischen Hochschule zur Vergabe von Noten bzw. deutsche Zusatzbescheinigung über die Note ebenso wie die Möglichkeit, einen Titel abzuerkennen (etwa wenn der Titel an einer Hochschule aberkannt wurde) sind im Vertrag festzuhalten. Die*

Aufgabenverteilung (Begutachtung und Betreuung) ist ebenfalls einheitlich im Vertrag zu regeln.

5. *Weitere hilfreiche Instrumente: Leitlinien/Verfahrensgrundsätze, Koordinator/in für Cotutelleverfahren, Welcome Service/Offices (Tutoren, Büros, Strukturen), gemeinsames Aufnahmegremium, gemeinsame Betreuungsvereinbarung, gemeinsamer Promotionsausschuss, Best Practice-Netzwerke.*

Relevante Publikationen

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2017). Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland.

Deutscher Hochschulverband (DHV) (2014): Eckpunkte für die Gestaltung von kooperativen Promotionsverfahren.

Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) (2018): Zugang von FH-/HAW-Absolventinnen und -Absolventen zur Promotion, kooperative Promotionen und Promotionsrecht. Studien zum deutschen Innovationssystem 16-2018.

Forschung & Lehre (11/2018): Kooperative Promotionsverfahren. Ein Ländervergleich. S. 968-969.

Gemeinsame Position von BDA, BDI, HRK und Stifterverband (2018): Promotionen in Kooperation zwischen promotionsberechtigten Hochschulen und Unternehmen (Promotionen mit externem Arbeitsvertrag).

Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren e.V. (2018): Leitlinien zur Durchführung von Promotionsvorhaben in der Helmholtz-Gemeinschaft.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2012): Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Empfehlung des Präsidiums der HRK vom 23.4.2012 an die promotionsberechtigten Hochschulen.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2015): Handhabung der Kooperativen Promotion. Empfehlung der 18. Mitgliederversammlung der HRK am 12. Mai 2015.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2017): Eckpunkte zur Qualitätssicherung der Promotion mit externem Arbeitsvertrag. 23. Mitgliederversammlung der HRK am 14. November 2017.

Leibniz-Gemeinschaft (2013): Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft.

Max-Planck-Gesellschaft (2014): Leitlinien für die Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden in der Max-Planck-Gesellschaft.

Positionspapier der TU9 zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft der Technischen Universitäten in Deutschland (ARGE-TU) (2017): Promotionen in Kooperation mit der Industrie („Kuckucksei“-Promotionen).

Stellungnahme der Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, der Deutsche Akademie der Technikwissenschaften (acatech) und der Union der deutschen Akademien der Wissenschaften (2017): Promotion im Umbruch.

Stellungnahme des UniWiND-Vorstands (2014): Zum Verständnis der Promotionsphase.

Stifterverband (2017): Durch Kooperation zum Standortprofil. Partnerschaften von Universitäten und Fachhochschulen – Strategien und Fallbeispiele.

Stifterverband (2018): Promotionen in Kooperation mit Unternehmen.

TU9-Eckpunktepapier (2017) zur Qualitätssicherung und Einhaltung wissenschaftlicher Standards bei Promotionen in Kooperation mit der Wirtschaft.

TUM (2016): Empfehlungen für Promotionen in Zusammenarbeit mit Hochschulen für angewandte Wissenschaften, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Unternehmen.

UniWiND (2011): Junge Forscherinnen und Forscher. Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten.

UniWiND-Publikationen Band 4 (2. Aufl. 2017): Betreuung Promovierender. Empfehlungen und Good Practice für Universitäten und Betreuende.

UniWiND-Publikationen Band 7 (2016): Promovierendenerfassung. Leitfaden für einen einheitlichen Datensatz.

Wissenschaftsrat (2010): Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem. Drs. 10031-10.

Wissenschaftsrat (2011): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier.

Wissenschaftsrat (2016): Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen. Drs. 5637-16 vom 21. Oktober 2016.

Wissenschaftsrat (2018): Empfehlungen zu regionalen Kooperationen wissenschaftlicher Einrichtungen. Drs. 6834-18 vom 26. Januar 2018.