



UNIVERSITÄT  
LEIPZIG

Research Academy Leipzig



Empfehlungen für

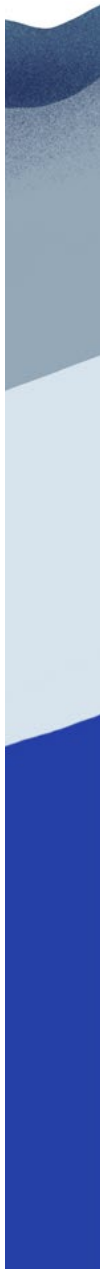
# GUTE BETREUUNG IN DER PROMOTION

# VORWORT

---

Die Promotion ist eine selbständige und eigenverantwortliche wissenschaftliche Leistung. Begleitet wird sie durch erfahrene Wissenschaftler:innen, wobei Qualität und Umfang der Betreuung einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg der Promotion haben. Die für eine gute Betreuung notwendigen Voraussetzungen und Standards sind mittlerweile an den meisten deutschen Universitäten anerkannt und werden mit entsprechenden Empfehlungen und Maßnahmen unterstützt. Dazu gehören u. a. transparente Verfahren bei der Auswahl der Promovierenden, eine sinnvolle Begrenzung der Promotionsdauer, das Abschließen einer Betreuungsvereinbarung, die Betreuung von Promovierenden im Team und die Förderung von Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Promovierenden. Mit der Verabschiedung des Graduiertenschulkonzeptes (2018) und der Gründung von (bislang drei) Graduiertenschulen, hat sich die Universität Leipzig (UL) auf den Weg gemacht, die Qualitätssicherung in der Promotion(-sbetreuung) u. a. durch die Orientierung an den genannten Standards zur gelebten Praxis zu machen. Auch außerhalb strukturierter Promotionsprogramme finden diese zunehmend Anwendung. Neben der Bemühung, in den nächsten Jahren weitere Graduiertenschulen zu gründen und somit die strukturierte Promotion weiter zu stärken, ist das Ziel, die genannten Voraussetzungen und Standards zur Qualitätssicherung in der Promotionsbetreuung in der Fläche zu verankern.

Mit dieser Handreichung werden Empfehlungen für eine gute Betreuung in der Promotion gebündelt. Die Betreuung findet in den Fakultäten statt, daher dient diese Handreichung zur Orientierung und der Bereitstellung transparenter Informa-



**WENN EHRlich,  
OFFEN UND  
ERGEBNISORIENTIERT  
KOMMUNIZIERT  
WIRD, KÖNNEN VIELE  
PROBLEME SCHNELL  
GELÖST WERDEN.**

Doktorandin Astrid Kupferer

tionen für Betreuende und Promovierende. Dabei ist eine stärkere Strukturierung der Promotionsphase, unabhängig ob diese innerhalb eines strukturierten Promotionsprogrammes oder außerhalb absolviert wird, das Ziel. Die Empfehlungen sind fachunabhängig formuliert; somit können die aufgeführten Aspekte unterschiedliche Relevanz für einzelne Fakultäten haben bzw. um spezifische Aspekte ergänzt werden.

Den Ausgangspunkt für die Erstellung der Handreichung bildete ein Workshop (25. Juni 2020), den die Research Academy Leipzig (RALeipzig)<sup>1</sup> mit Vertreter:innen der relevanten Statusgruppen (Promovierende, Postdocs, Hochschullehrende) organisierte. Diese waren aufgerufen, ihre Expertise einzubringen. Weiterer Input wurde eingeholt u. a. in der Forschungskommission, dem Direktorium der RALeipzig, von der Ombudskommission sowie von Personen, die sich um Betreuung an der UL besonders bemühen. Darüber hinaus berücksichtigt wurden Handreichungen anderer Einrichtungen und Verbände<sup>2</sup>, die Ergebnisse einer Befragung unter Promovierenden an der UL zu Betreuungsaspekten<sup>3</sup> und die Nacaps-Studie<sup>4</sup>.

Die Handreichung besteht aus zwei Teilen: Im ersten Teil steht die Perspektive der Promovierenden im Fokus und dient der Orientierung von Promotionsinteressierten und Promovierenden. Im zweiten Teil liegt der Fokus auf Aspekten, die für Betreuende relevant sind. Beide Teile gehen auf die zentralen Voraussetzungen und Standards guter Betreuung ein. Die Handreichung wird in regelmäßigen Abständen an aktuelle Entwicklungen und Bedarfe angepasst.

---

1 Die zentrale Einrichtung der Universität zur Förderung und Unterstützung Promovierender und früher Postdocs.

2 Siehe verwendete Literatur.

3 Die Befragung wurde vom Team der RALeipzig durchgeführt; die Onlinebefragung war geöffnet vom 16.03.2020 bis 22.06.2020; 282 Promovierende nahmen an der Befragung teil. Ergebnisse siehe <https://www.ral.uni-leipzig.de/qualitaetssicherung/>.

4 Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (2019): National Academics Panel Study. Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte in Deutschland.

# INHALT

---

## **TEIL 1: PERSPEKTIVE DER PROMOVIERENDEN**

<a href="#">Motivation und Karriereziele .....</a>	9
<a href="#">Strukturierte Promotion .....</a>	12
<a href="#">Formelle Anforderungen .....</a>	13
<a href="#">Finanzierung .....</a>	14
<a href="#">Betreuung .....</a>	15
<a href="#">Einbindung in die Scientific Community .....</a>	19
<a href="#">Qualifizierung für (nicht)-wissenschaftliche Karrierewege .....</a>	19
<a href="#">Dauer und Abschluss der Promotion .....</a>	20
<a href="#">Gute wissenschaftliche Praxis .....</a>	21
<a href="#">Umgang mit Konflikten und Krisen in der Promotion .....</a>	21

## **TEIL 2: PERSPEKTIVE DER BETREUENDEN**

<a href="#">Motivation zur Betreuung .....</a>	25
<a href="#">Formelle Anforderungen .....</a>	28
<a href="#">Finanzierung .....</a>	30
<a href="#">Auswahl .....</a>	31
<a href="#">Betreuung .....</a>	31
<a href="#">Einbindung in die Scientific Community .....</a>	34
<a href="#">Qualifizierung .....</a>	34
<a href="#">Dauer und Abschluss der Promotion .....</a>	34
<a href="#">Gute wissenschaftliche Praxis .....</a>	35
<a href="#">Umgang mit Konflikten und Krisen in der Promotion .....</a>	36
<a href="#">Verwendete Literatur .....</a>	39

# TEIL 1

## PERSPEKTIVE DER PROMOVIERENDEN

---

Im Folgenden werden die zentralen Aspekte, die die Betreuungsbeziehung in der Promotionsphase prägen, aus Sicht der Promovierenden dargestellt und, wo möglich, um spezifische Hinweise zur UL ergänzt.

### MOTIVATION UND KARRIEREZIELE <sup>5</sup>

Bevor Sie sich für eine Promotion entscheiden, ist es empfehlenswert, die eigene Motivation dafür genauer zu analysieren. Nur wenn Sie wissen, warum Sie promovieren, überstehen Sie auch die kritischen Phasen. Dabei geht es nicht nur um die zeitliche und finanzielle Planung der eigentlichen Promotionsphase, sondern auch um eine Analyse der eigenen Fähigkeiten, Interessen und Lebensumstände.

Folgende Fragen können Ihnen helfen, zu entscheiden, welchen Weg Sie einschlagen wollen:

- Verfüge ich über ein ausgeprägtes Interesse an bestimmten wissenschaftlichen Themen?
- Sind mir die gängigen Theorien und Methoden bekannt und kann ich sie anwenden?

---

<sup>5</sup> Qualitätszirkel Promotion (2018a): Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Promovierende, <https://www.qz-promotion.de/home/handbuecher/gemeinsam-die-promotion-gestalten/>. Zugriff: 08.07.2020.

- Kann ich eigenständig und selbstbestimmt arbeiten?
- Besitze ich den Ehrgeiz, an einer Fragestellung über mehrere Jahre zu forschen?
- Gefällt mir das wissenschaftliche Schreiben und der Umgang mit Texten?
- Wie ausgeprägt sind meine Resilienz, Widerstandskraft und Problembewältigungsfähigkeiten?<sup>6</sup>

Die Aussicht darauf, dass der Titel als Karrierevorteil dient, kann bestenfalls als zusätzliches Motiv wirken, da es lediglich auf das Ziel ausgerichtet ist. Sie brauchen eine Motivation, die auf die Aufgaben und Herausforderungen zielt, die Sie auf dem Weg dorthin erwarten!<sup>7</sup>

Vielleicht nicht vordergründig, dennoch mitgedacht werden sollten die möglichen Karriereoptionen, die sich an die Promotionsphase anschließen:

#### Akademische Karriere:

- Ist mir bewusst, dass der akademische Karriereweg mindestens einen Ortswechsel und weitere Qualifizierungsphasen beinhaltet und ein hohes Risiko birgt, im Anschluss keine Professur zu erhalten?
- Habe ich das nötige Durchhaltevermögen und den notwendigen Rückhalt für unsichere Phasen in meinem unmittelbaren Umfeld?
- Ist mein:e Betreuer:in fachlich versiert?<sup>8</sup>
- Habe ich einen alternativen Plan, wenn es mit der akademischen Karriere nicht funktioniert?

#### Außer-akademische Karriere<sup>9</sup>:

- Hilft der Dokortitel bei meinem Berufswunsch? Ist dort eine Promotion üblich oder bin ich womöglich überqualifiziert?
- Welche berufliche Weiterqualifizierung während der Promotionsphase benötige ich?
- Ist ggf. eine berufsnahe Tätigkeit zur Finanzierung der Promotion geeigneter als ein Stipendium, um die nötige Berufserfahrung zu erlangen?
- Möchte ich nach der Promotion in einem (bestimmten) größeren Unternehmen arbeiten?<sup>10</sup>

Neben der Frage nach den späteren Karrierewegen ist zu prüfen, welche Art der Einbindung für Sie optimale Arbeits- und Forschungsbedingungen bereithält.

- Möchte ich individuell oder strukturiert (z. B. in einem Graduiertenkolleg oder einer Graduiertenschule) promovieren? Ist das in meinem Fach/an dieser Universität möglich?
- Möchte ich an einer Universität oder an einem außeruniversitären Forschungsinstitut wie bspw. dem Max Planck-, Leibniz- oder Fraunhofer-Instituten bzw. den Helmholtz-Forschungszentren promovieren?
- Möchte ich ein eigenes Thema für meine Promotion entwickeln? Oder bin ich auch bereit, in ein Drittmittelprojekt einzusteigen, in dem die Promotions Themen bereits definiert sind?
- Möchte ich berufsbegleitend promovieren?

6 Ansgar Nünning; Roy Sommer (Hrsg.) (2007): Handbuch Promotion. Forschung – Förderung – Finanzierung, J.B. Metzler.

7 Helga Knigge-Illner (2002): Der Weg zum Dokortitel : Strategien für die erfolgreiche Promotion, Campus Verlag.

8 Informieren Sie sich über die aktuellen Forschungsprojekte und werfen Sie einen Blick auf die Publikationsliste, fragen Sie auch bei Promovierenden und Kolleg:innen nach.

9 Ab dem Jahr des Promotionsabschlusses ist die Mehrheit der Promovierten außerhalb des akademischen Sektors beschäftigt, zehn Jahre nach der Promotion nur noch etwa ein Fünftel der Promovierten, in: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, S. 212 ff.

10 Dann kann eine Industriepromotion eine Möglichkeit sein: Hier wird das Thema vorgegeben und Sie erhalten eine entsprechende Vergütung.

Falls Sie sich für eine Promotion entscheiden, können Sie diese Phase aktiv mitgestalten – dafür sollten Sie Ihre Rechte und Pflichten kennen. Aber bedenken Sie: Die Promotion sollte keine Verlegenheitslösung sein! Wer eine Promotion nicht aus Forschungsinteresse beginnt, sondern um eine drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden, hat ein mehr als doppelt so hohes Risiko, die Promotion nicht fertig zu stellen.<sup>11</sup>

## STRUKTURIERTE PROMOTION

Viele Promovierende schätzen es, im Austausch mit anderen zu forschen und die Qualifizierungsphase gemeinsam zu meistern. Innerhalb strukturierter Promotionsprogramme, wie z. B. Graduiertenschulen und -kollegs, sind zusätzliche Qualifizierungsangebote, die regelmäßige Teilnahme an Kolloquien und Sommerschulen vorgesehen.

An der UL bestehen verschiedene Möglichkeiten, an einem strukturierten Promotionsprogramm teilzunehmen. Die universitätseigenen Graduiertenschulen sind thematisch am breitesten aufgestellt und vertreten die Naturwissenschaften, die Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die Neurowissenschaften. Aktuell (Stand Juni 2021) gibt es drei Graduiertenschulen an der UL:

- Graduate School “Building with Molecules and Nano-objects” (BuildMoNa)
- Graduate School “Global and Area Studies” (GAS)
- Graduate School “Brain Dynamics”

Außerdem gibt es zahlreiche DFG-finanzierte Graduiertenkollegs, die entweder in einem Sonderforschungsbereich integriert sind (IGK) oder direkt an die Fakultät(en) angegliedert ist/sind.

<sup>11</sup> Silke Hell (2017): Soll ich promovieren? Voraussetzungen, Chancen, Strategien, Verlag Franz Vahlen.

## FORMELLE ANFORDERUNGEN

Die Promotionsordnung<sup>12</sup> definiert die Voraussetzungen und Formalia zum Erlangen einer Promotion an der Fakultät, an der Sie promovieren wollen. Dort erfahren Sie u. a., wann und wie Sie sich in die Doktorandenliste<sup>13</sup> eintragen lassen können, welche etwaigen Zusatzleistungen (z. B. mündliche Prüfungen, Leistungspunkte) erbracht werden müssen und was bei der Eröffnung des Verfahrens zu beachten ist. Machen Sie sich also vorab vertraut mit der für Sie geltenden Promotionsordnung! Grundsätzlich wird empfohlen, sich mit erfolgter Betreuungszusage zeitnah auf die Doktorandenliste aufnehmen zu lassen. Dies beinhaltet folgende Vorteile<sup>14</sup>:

- Wenn Sie weder Promotionsstudent:in noch Angestellte:r (und damit Mitglied) der UL sind, werden Sie mit dem Eintrag in eine Doktorandenliste Angehörige:r der Universität. Mit diesem Status können Sie verschiedene Dienstleistungen der UL kostenlos nutzen (z. B. Universitätsbibliothek, Services des Rechenzentrums).
- Der Eintrag in die Doktorandenliste bringt eine gewisse Rechtssicherheit mit sich, weil Sie dadurch vom Dekanat als Doktorand:in einer Fakultät anerkannt sind. Dieses kann Sie unterstützen, falls es zu Problemen oder zu einem Wechsel in der Betreuung kommt.
- Teilweise ist der Eintrag in die Doktorandenliste mit dem Abschließen einer Betreuungsvereinbarung verbunden.
- Wer in die Doktorandenliste einer Fakultät eingetragen ist, besitzt das passive und aktive Wahlrecht für die Promovierenden-Vertretung an der UL. Somit kann er oder sie sowohl für den [PromovierendenRat](#) kandidieren als auch Vertreter:innen des PromovierendenRats wählen.
- Der Eintrag in die Doktorandenliste ist erforderlich, wenn Sie sich als Promotionsstudent:in immatrikulieren lassen wollen oder an den Angeboten der Kompetenzschule der RALeipzig teilnehmen möchten.

<sup>12</sup> [https://amb.uni-leipzig.de/?kat\\_id=40](https://amb.uni-leipzig.de/?kat_id=40), Zugriff: 03.02.2021.

<sup>13</sup> Im Folgenden wird der Begriff Doktorandenliste verwendet, da Promotionsliste dasselbe meint.

<sup>14</sup> Die folgenden Empfehlungen hat der PromovierendenRat der UL auf [seiner Webseite](#) aufgeführt.

## FINANZIERUNG

Die Finanzierung der Promotion sollte frühzeitig geklärt werden. Es hängt von Ihren persönlichen Umständen und langfristigen Karrierezielen ab, welche Form sich eher eignet. Grundsätzlich sollten Sie sich bemühen, möglichst für drei Jahre durchgängig finanziert zu sein.

Die Finanzierung kann erfolgen

- als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in aus Drittmitteln (z. B. DFG, BMBF) oder als Qualifizierungsstelle aus universitären Mitteln<sup>15</sup>; diese Stellen sind oftmals als 65%-Teilzeitstellen mit der Entgeltgruppe 13 (TV-L) dotiert, sozialversicherungspflichtig und der Verdienst steigt mit den Erfahrungsstufen. Die befristete Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiter:in unterliegt dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und ist für die Erlangung des Qualifizierungsziels „Promotion“ auf sechs Jahre begrenzt.
- als wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) mit maximal 19 Stunden pro Woche; auch hier handelt es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Einkommen. Bei dieser Finanzierungsart gilt es zu bedenken, dass auch bei einer Anstellung als WHK das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gilt.
- Stipendium (u. a. Begabtenförderungswerke); ein Stipendium umfasst rund 1.500 Euro pro Monat, allerdings sind Sie nicht sozialversichert und müssen sich entsprechend selber krankenversichern. Vorteilhaft kann sein, dass Sie sich vollständig auf Ihr Forschungsprojekt konzentrieren können, weil Sie keine weiteren Aufgaben übernehmen müssen. Achten Sie aber darauf, dass Sie in eine Forschungsgruppe eingebunden werden oder zumindest ein regelmäßiger Austausch am Institut möglich ist.
- externe Stelle/Selbstfinanzierung; da Sie mit dieser Finanzierungsform wenig Kontakt zu Kolleg:innen am Institut haben, ist auch hier ratsam, sich ein kleines Netzwerk von Peers aufzubauen, mit denen ein regelmäßiger Austausch z. B. in Form eines Kolloquiums, gegeben ist.

<sup>15</sup> Z. B. über den *Leipzig Excellence Fund for Young Researchers* (LE4YOU) der UL.

Zu Finanzierungsfragen beraten Sie sich mit Ihrer/Ihrem Betreuer:in, die/der Ihnen die am besten geeignetste Finanzierung nennen kann. Zusätzlich können Sie sich an die [Research Academy Leipzig](#), den [PromovierendenRat der Universität](#) bzw. an das [Dezernat 2: Sachgebiet Akademische Angelegenheiten](#) wenden. Zudem publizieren Graduiertenschulen und -kollegs Promotionsstellen über ihre Webseiten bzw. in den einschlägigen Foren.

## BETREUUNG

Die Betreuung der Promotion umfasst nicht nur die fachliche Begleitung, sondern ist ein (auf Zeit) bestehendes Vertrauensverhältnis, das es zu gestalten gilt. Standards in der Betreuung sind wichtig, gleichzeitig muss berücksichtigt werden, dass es individuell sehr unterschiedlich eingeschätzt wird, was gute Betreuung für die Beteiligten bedeutet.

Für Sie als (angehende:r) Promovend:in stellt sich zunächst die Frage, wie ein:e geeignete:r Betreuer:in gefunden werden kann. Dies gilt umso mehr, wenn Sie nicht in einem strukturierten Promotionsprogramm promovieren (Graduiertenschule, Graduiertenkolleg). Dort folgt der Prozess der Betreuungssuche oftmals einem vorab festgelegten Prozedere.<sup>16</sup>

Die folgenden Hinweise können Sie in Ihrer Entscheidung unterstützen:

### Unterstützung sichern

Zunächst sollten Sie einschätzen können, wie umfangreich und in welcher Form Sie unterstützt werden wollen. Wünschen Sie sich eine enge Begleitung oder bevorzugen Sie maximale Selbständigkeit? Benötigen Sie teure Geräte und Materialien bzw. planen Sie viele Forschungsreisen, sollten Sie sich entsprechend informieren, ob diese Ausstattung zur Verfügung gestellt werden kann. Auch die Teilhabe an einem internationalen Netzwerk und eine fachliche Einbindung können Ihre berufliche Entwicklung unterstützen.

<sup>16</sup> Vgl. dazu die Webseiten der Graduiertenschulen und -programme der UL.



## Informationen einholen

Es ist empfehlenswert, vorab mit der/dem potentiellen Betreuer:in über Erwartungen an den/die Promovierenden zu sprechen (z. B. Arbeitsstunden, Häufigkeit der Treffen, Entwicklungsbegleitung) und auszuloten, inwiefern diese zu einem selbst passen. Es kann außerdem hilfreich sein, sich mit (ehemaligen) Promovierenden der/des potentiellen Betreuerin/Betreuers auszutauschen. Hier erfahren Sie, wie die Arbeitsgruppe organisiert ist, welche Aufgaben die Mitarbeitenden übernehmen und wie sie das Arbeitsklima empfinden. Schauen Sie auch, wie lang die Ehemaligen für die Promotion benötigt haben.<sup>17</sup>

Neben der/dem Hauptbetreuer:in wird empfohlen, weitere Betreuende zu haben, die Sie im Idealfall als Team in unterschiedlichen Rollen begleiten.<sup>18</sup> Innerhalb strukturierter Promotionsprogramme gibt es häufig ein Betreuungskomitee, auch *Thesis Advisory Committee* (TAC) genannt. Diesem gehören in der Regel neben der/dem Erstbetreuer:in zwei weitere Kolleg:innen an. Dies können sowohl eine/ein Zweitbetreuer:in, ein Postdoc oder auch eine/ein Mentor:in sein, optimal wäre die Beteiligung einer externen Person.<sup>19</sup> Die Auswahl der Personen im TAC erfolgt meist durch die Promovierenden und die Erstbetreuenden – dies ist teilweise in den Promotionsordnungen der Fakultäten geregelt.<sup>20</sup>

Sämtliche Absprachen sowie Rechte und Pflichten der Promovierenden und der Betreuenden sind in einer Betreuungsvereinbarung festzuhalten. Wichtig ist, dass diese Vereinbarung auf die individuellen Bedarfe der Promovierenden und Betreuenden angepasst ist. Die RALeipzig hat [eine Vorlage](#) entwickelt, die von den Fakultäten genutzt und um spezifische fachbezogene Bedarfe erweitert werden kann.

17 Aus dem australischen, UK-US-Kontext; Gemma Conroy (2020): How to choose the right PhD supervisor. 4 red flags to be wary of in the search for a good match, naturindex.com.

18 UniWiND (2017): Betreuung Promovierender. Empfehlungen und Good Practice für Universitäten und Betreuende; DFG (2021a): Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft..

19 Wenn Ihr Promotionsvorhaben interdisziplinär angelegt ist, ist es ratsam, dass das Betreuungsteam entsprechend die involvierten Disziplinen abdeckt.

20 <https://www.ral.uni-leipzig.de/qualitaetssicherung/>, Zugriff: 03.11.2020.

**DIE PROMO-  
VIERENDEN UND  
DIE BETREUENDEN  
MÜSSEN WISSEN,  
WAS DIE  
GEGENSEITIGEN  
ERWARTUNGEN  
SIND, WIE SIE ALSO  
IHR BETREUUNGS-  
VERHÄLTNIS  
DEFINIEREN.  
DAS BETREUUNGS-  
VERHÄLTNIS KANN  
SEHR VERSCHIEDEN  
AUSSEHEN.**

Prof. Dr. Erich Schröger

Eine Betreuungsvereinbarung sollte mindestens die folgenden Aspekte<sup>21</sup> umfassen; je nach Bedarf können diese von der Gewichtung variieren bzw. um weitere Aspekte ergänzt werden:

- Angaben zur/zum Betreuer:in bzw. dem Betreuungsteam
- Fakultät, Arbeitstitel der Dissertation, evtl. Sprache, geplanter Zeitraum der Anfertigung inkl. einem anvisierten Abgabezeitpunkt
- inhaltlich strukturierter Zeit- und Arbeitsplan mit definierten Meilensteinen
- Aufgaben und Pflichten der/des Promovierenden: z. B. regelmäßige Berichtspflichten (Leistungsnachweise, Teilnahme am Qualifizierungsprogramm, Wissenschaftliche Weiterbildung etc.), regelmäßige Vorlage der inhaltlichen Teilergebnisse
- Aufgaben und Pflichten der/des Betreuenden: z. B. regelmäßige fachliche Beratung und Feedback, Unterstützung der frühen wissenschaftlichen Selbständigkeit, Karriereförderung/Mentoring, Qualitätssicherung (regelmäßige Fortschrittskontrollen etc.)
- Möglichkeiten zur Präsentation des Promotionsthemas und entsprechender Fortschritte (z. B. im Rahmen eines Doktorandenkolloquiums)
- Integration in eine Arbeitsgruppe, in einen Forschungsverbund oder in ein Graduiertenprogramm (Graduiertenkolleg, Graduiertenschule o. ä.)
- beidseitige Verpflichtung zur Einhaltung der Regeln zur guten wissenschaftlichen Praxis
- Vereinbarung über die Bereitstellung von benötigten Ressourcen (Material, Reise- und Publikationskosten etc.)
- Strategie zur Einbindung in die Scientific Community (aktive Teilnahme an Konferenzen, Netzwerktreffen etc.), um wissenschaftliche Selbständigkeit zu fördern
- Vereinbarung darüber, welche fachlichen und überfachlichen Weiterqualifizierungen gefordert/gewünscht werden, insbesondere mit Blick auf den folgenden Karriereschritt
- Vereinbarung über den Umgang mit Konfliktsituationen
- besondere Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit bzw. bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen

21 Orientiert an: DFG (2019a): Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen, DFG-Vordruck 1.90 und DFG (2021a); [Nacaps-Studie; Vorlage Betreuungsvereinbarung der RALeipzig](#); Ergebnisse des Workshops der RALeipzig vom 25.06.2020.

Weiterhin sollten die internationalen und interkulturellen Unterschiede berücksichtigt werden. Auch Promovierenden in unterschiedlichen Lebenslagen wie Elternschaft oder Pflegeverantwortung muss es ermöglicht werden, neben dieser Verantwortung in die Arbeitsgruppe eingebunden zu werden und ausreichend Zeit für die eigene Forschung zu haben.

Die Betreuungsvereinbarung wird von allen Betreuenden bzw. dem TAC und der/dem Promovierenden unterschrieben. Es ist sicherzustellen, dass sich alle Beteiligten an die Betreuungsvereinbarung halten und diese notfalls von beiden Seiten im Rahmen eines transparenten Verfahrens wieder aufgelöst werden kann.<sup>22</sup>

Ein zentrales Element in der Betreuungsvereinbarung sind die festgelegten Betreuungsgespräche. Hierbei wird unterschieden zwischen jährlichen Status-/Fortschrittsgesprächen zwischen der/dem Promovierenden und dem TAC/Betreuungsteam (mit Berichtspflicht des Promovierenden) und regelmäßigen, mindestens einmal pro Semester anberaumten Treffen mit der/dem Hauptbetreuenden. Status- und Fortschrittsgespräche sollen zur Erhöhung der Verbindlichkeit protokolliert und unterschrieben werden. Empfohlen wird auch, Meilensteine und Fristen anzupassen.<sup>23</sup>

## EINBINDUNG IN DIE SCIENTIFIC COMMUNITY

Sie als Promovierende sollten selber aktiv werden und sich frühzeitig um Publikationstätigkeit und Konferenzteilnahmen auf nationaler und internationaler Ebene bemühen, um Ihre eigenen Forschungsergebnisse zu präsentieren, inhaltliche Anregungen zu erhalten und sich zu vernetzen. Besprechen Sie mit Ihrer/Ihrem Betreuenden geeignete Strategien.<sup>24</sup>

22 UniWiND (2017).

23 Ebd.

24 Qualitätszirkel Promotion (2018a).

## QUALIFIZIERUNG FÜR (NICHT)-WISSENSCHAFTLICHE KARRIEREWEGE <sup>25</sup>

Die Promotionsphase umfasst weit mehr als das Erarbeiten der Dissertationsschrift. Auch die Vorbereitung auf und Qualifizierung für eine (wissenschaftliche) Berufskarriere spielen eine wichtige Rolle. Je nachdem, welchen Weg Sie einschlagen, sollten Sie Ihre Betreuer:innen in Ihre Überlegungen einbeziehen und um Feedback bitten. Eine Möglichkeit ist es, gemeinsam den Bedarf an fachbezogenen bzw. allgemeinen berufsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen auszuloten.

## DAUER UND ABSCHLUSS DER PROMOTION

Die Dauer einer Promotion wird offiziell mit drei Jahren angegeben und entsprechend gefördert, richtet sich aber nach der individuellen Situation und der jeweiligen Fachdisziplin und liegt im Schnitt tatsächlich zwischen 3,5 und 5 Jahren.<sup>26</sup> Deshalb sollte von Beginn an ein gutes Zeitmanagement berücksichtigt werden. Nutzen Sie die Erfahrungen Ihres Betreuungsteams, damit Sie sich nicht unnötig lange mit einzelnen Schritten aufhalten – die Zeit vergeht schneller, als Ihnen lieb ist.<sup>27</sup>

Dies gilt insbesondere auch für die Abschlussphase der Promotion: planen und gestalten Sie diese möglichst gemeinsam mit Ihrer/Ihrem Betreuer:in. Hilfreich ist es, wenn Sie in dieser Phase keine weiteren dissertationsfernen Verpflichtungen übernehmen müssen. Folgende Aspekte sollten bedacht werden<sup>28</sup>:

<sup>25</sup> Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover (2013): Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden.

<sup>26</sup> Stukturierte Promotionen, die im Jahr 2018 abgeschlossen wurden, dauerten im Durchschnitt mehr als vier Jahre. Nur 18 Prozent der Promotionen wurden in bis zu 3,5 Jahren beendet, weitere 40 Prozent innerhalb von 3,5 bis 4,5 Jahren, siehe DFG (2021b): Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbänden, S.3.

<sup>27</sup> Knigge-Illner (2009): 89ff.

<sup>28</sup> Qualitätszirkel Promotion (2018a).

- Klärung, ob die bisher erarbeiteten Ergebnisse für eine erfolgreiche Dissertation ausreichen
- Verständigung über einen sinnvollen Abgabetermin für die Dissertation
- Vorbereitung der Disputation: es ist empfehlenswert, sich umfassend vorzubereiten, z. B. durch entsprechende Workshops<sup>29</sup>, Probenvorträge oder die Teilnahme an Verteidigungen innerhalb der Fakultät
- Publikation der Dissertation: informieren Sie sich rechtzeitig über die möglichen Publikationsformate und -kosten, z. B. der [Universitätsbibliothek der Universität Leipzig](#)

## GUTE WISSENSCHAFTLICHE PRAXIS

Die Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis (GWP) gilt selbstverständlich auch für die Promotion. Es wird vorausgesetzt, dass Sie die aktuellen Regeln kennen und bei Unklarheiten mit Ihren Betreuenden besprechen. Sie sind für Ihre Qualifizierung und daher für die Kontrolle der Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis zuständig. Als Promovierende:r sollten Sie die einschlägigen Dokumente kennen (z. B. Satzung der UL zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis<sup>30</sup>, Leitlinien der DFG zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis<sup>31</sup>) und mindestens einmalig an einer Weiterbildung teilnehmen. Erfahren oder beobachten Sie wissenschaftliches Fehlverhalten, können Sie sich vertrauensvoll, auf Wunsch auch anonym, an die [Ombudskommission der UL](#) wenden.

<sup>29</sup> Workshops, die auf die Abschlussphase der Dissertation zielen, werden bspw. durch die RALeipzig angeboten.

<sup>30</sup> [https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2015\\_Satzung\\_wissenschaftliche\\_Praxis.pdf](https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2015_Satzung_wissenschaftliche_Praxis.pdf), Zugriff: 01.02.2021.

<sup>31</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2019b): Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Kodex.

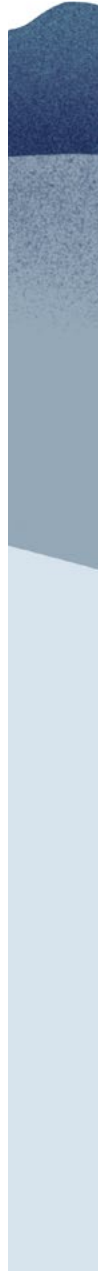
## UMGANG MIT KONFLIKTEN UND KRISEN IN DER PROMOTION

Im Laufe der Promotion(-sbetreuung) kann es aus den unterschiedlichsten Gründen zu Konflikten zwischen Betreuenden und Promovierenden bzw. weiteren Beteiligten kommen. Sind diese nicht selbst zu lösen, können Sie sich an die/den Schlichter:in der UL<sup>32</sup> wenden. Sie arbeiten unabhängig und sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. Die Promotionsprogramme (Graduiertenschulen, -kollegs) verfügen meist über eigene Vertrauenspersonen, an die Sie sich im Konfliktfall wenden können. Die Promotion erstreckt sich über mehrere Jahre und lässt sich in verschiedene Phasen unterteilen (z. B. Orientierungs-, Einstiegs-, Forschungs-, Abschlussphase).<sup>33</sup> Nicht immer wird der Prozess geradlinig verlaufen, Sie werden ebenso mit Herausforderungen konfrontiert sein, die sich, wenn Sie nicht rechtzeitig Unterstützung suchen, manchmal zu echten Krisen entwickeln können (z. B. Überforderung bei der Materialsichtung, Motivationskrise). Bei Krisen, die Sie nicht mit Ihren Betreuer:innen lösen wollen oder können, gibt es entsprechende Anlaufstellen an der UL, z. B. das Betriebliche Gesundheitsmanagement oder das [Studentenwerk](#) (für immatrikulierte Promovierende).

---

32 Prof. Dr. Roderich Barth und Dr. Nadja Walter, Informationen dazu finden Sie auf der [Webseite der RALeipzig](#). Promovierende an der Medizinischen Fakultät können sich an Prof. Dr. Johannes Hirrlinger, Carl-Ludwig-Institut für Physiologie wenden (Stand: Juni 2021).

33 UniWiND (2019).



**EINE GUTE  
BETREUUNG TRÄGT  
ZU EINER WISSEN-  
SCHAFTLICHEN  
WELTSICHT BEI.**

Prof. Dr. Marc Schönwiesner

## TEIL 2 PERSPEKTIVE DER BETREUENDEN

---

Im Folgenden werden die zentralen Aspekte der Betreuungsbeziehung in der Promotionsphase aus Sicht der Betreuenden dargestellt und, wo möglich, mit spezifischen Hinweisen zur UL, ergänzt.

### MOTIVATION ZUR BETREUUNG

Mit der Entscheidung, ein Promotionsvorhaben zu begleiten und zu betreuen, lassen Sie sich als Betreuende:r darauf ein, sowohl Zeit, Energie als auch finanzielle Ressourcen in die Zusammenarbeit zu investieren. Deshalb ist zu empfehlen, bei der Anbahnung eines Promotionsverhältnisses so früh wie möglich die gegenseitigen Erwartungen und Bedürfnisse transparent zu kommunizieren.<sup>34</sup>

Dabei sollten Sie als angefragte Betreuungsperson über eine angemessene fachliche Nähe zum Promotionsthema verfügen. Ist dies unklar oder nicht gegeben, sollte gemeinsam nach geeigneteren Hochschullehrenden gesucht werden.

Wenn Sie als Hochschullehrer:in eine Promotionsstelle ausgeschrieben haben, finden Sie in der Handreichung des Personaldezernats der UL methodische Hinweise u. a. zur Formulierung von Stellenausschreibungen, Analyse von Bewerbungsunterlagen, Durchführung von Bewerbungsgesprächen und finalen Auswahl.<sup>35</sup>

---

34 Johannes Gutenberg-Universität Mainz (2017): Leitlinien zur Betreuungsvereinbarung an der Johannes Gutenberg- Universität Mainz.

35 Universität Leipzig (2020): Handreichung Personalauswahl. Methodische Hinweise (verfügbar im Intranet).

Umstritten ist die Frage, wie viele Promovierende ein:e Professor:in angemessen begleiten kann. Hier gibt es keine vorgegebenen Zahlen, es wird aber empfohlen, vorab zu überlegen, ob der zeitliche Aufwand für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Promovierenden gewährleistet werden kann. Hinzu kommt die Bereitstellung von finanziellen Mitteln für Forschungsaufenthalte, Publikationen, Konferenzen; daher sollte sich die Anzahl der betreuten Promotionen pro Betreuungsperson an der Größe und personellen Struktur des Instituts orientieren.<sup>36</sup>

Bevor eine verbindliche Zusage zur Betreuungsübernahme erfolgt, ist es ratsam, sich so konkret wie möglich über verschiedene Aspekte auszutauschen bzw. sich gegenseitig besser kennenzulernen. Die eigenen Studierenden sind sicher vertrauter als wenn die Betreuungsanfrage von einer unbekanntenen Person erfolgt bzw. ein:e Kandidat:in im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens für eine Projekt-/Qualifizierungsstelle ausgewählt wird. Es sollte in jedem Fall im Vorfeld ein ausführliches Beratungsgespräch<sup>37</sup> geführt werden, um die gegenseitigen Erwartungen und Voraussetzungen für eine über Jahre dauernde Zusammenarbeit auszuloten. Hier könnten Sie folgende Punkte thematisieren:

- Eignet sich die/der Kandidat:in fachlich sowie persönlich, traue ich der Person die Bearbeitung des Promotionsthemas zu?
- Ist die Forschungsfrage in einem angemessenen zeitlichen Rahmen (Ziel: 3 bis 4 Jahre, bei Teilzeitpromotion entsprechend länger) zu bewältigen?
- Ist die Promotion der geeignete Weg, um das anvisierte Berufsziel zu erreichen?
- Sind die benötigten Ressourcen verfügbar bzw. wie hoch ist meine Bereitschaft, entsprechende Ressourcen (Arbeitsplatz, , Geräte, Reisekosten etc.) zur Verfügung zu stellen?
- Wie soll die Finanzierung über den Mindestzeitraum von drei Jahren erfolgen? Benötigt die/der Kandidat:in Unterstützung bei der Einwerbung eines Stipendiums?
- In welcher Form erfolgt die Promotionsbetreuung? Empfehlenswert ist ein Betreuungsteam, das aus mehreren Personen (in der Regel drei: Erstbetreuer:in, Zweitbetreuer:in, Postdoc und/oder Mentor:in) besteht.

<sup>36</sup> UniWiND (2017).

<sup>37</sup> Ludwig-Maximilians-Universität München: Empfehlungen für die Gestaltung der Promotionsphase an der LMU.

Ein wichtiger Punkt, den Sie bei der Entscheidung für oder gegen eine Betreuung eruieren sollten, ist die Motivation der/des Promotionsinteressierten – diese bestimmt den spezifischen Bedarf, den die/der Kandidat:in an die Betreuung hat:<sup>38</sup>

### **Kandidat:in mit stark ausgeprägtem Forschungsinteresse**

- Bietet mein Arbeitsbereich ein optimales Forschungsumfeld? Ergänzt das angestrebte Forschungsthema meine Forschungsschwerpunkte?
- Verfüge ich über die notwendigen Netzwerke bzw. Ressourcen, um den (internationalen) Austausch zu ermöglichen?

### **Kandidat:in strebt eine akademische Karriere an**

- Punkte wie bei „Kandidat:in mit stark ausgeprägtem Forschungsinteresse“
- Kann die Person in die Lehre eingebunden werden?
- Eignet sich das angestrebte Forschungsthema für qualitativ hochwertige Publikationen?
- Kann eine Einbindung in die Scientific Community gelingen?
- Bringt die Person die notwendigen persönlichen Voraussetzungen mit (siehe „Perspektive der Promovierenden: Motivation und Karriereziele“)?

### **Kandidat:in strebt eine nicht-akademische Karriere an**

- Kann ich das Berufsziel adäquat unterstützen (z. B. Kontakte in nicht-universitäre Netzwerke, Überblick über notwendige Kompetenzen jenseits der Promotion)?
- Bin ich bereit, die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten für die außerwissenschaftliche Karriere zu ermöglichen?
- Genügt der Inhalt der Promotion meinen eigenen Ansprüchen an die Qualität wissenschaftlicher Arbeit?

<sup>38</sup> Qualitätszirkel Promotion (2018b).

### **Kandidat:in promoviert aus „Mangel an Alternativen“**

- Genügt die Motivation meinen Ansprüchen?<sup>39</sup>
- Kann ich damit umgehen, dass die Promotion ggf. abgebrochen wird bzw. auch nach vielen Jahren nicht zum Abschluss gebracht werden kann? Sollte gleich vereinbart werden, unter welchen Bedingungen die Promotion beendet werden kann?

Ihnen als angefragte:r Betreuende:r steht es frei, Promotionskandidat:innen abzulehnen, wenn Sie aus zeitlichen oder fachlichen Gründen (z. B. keine ausreichende Eignung der/des Kandidat:in, keine ausreichende eigene Expertise im angestrebten Promotionsthema, keine durchgängige Finanzierung absehbar) das Promotionsvorhaben nicht betreuen können oder wollen.


### **FORMELLE ANFORDERUNGEN**

Bei der Betreuung und Begleitung von Promotionen ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen Betreuung, Begutachtung und Mitwirkung an Promotionskommissionen. Hinsichtlich Betreuung und Mitwirkung an Promotionskommissionen gibt es durch das Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz keine Vorgaben; bezüglich der Begutachtung von Promotionen hingegen schon.<sup>40</sup>

Unter bestimmten Voraussetzungen können auch nicht habilitierte promovierte Wissenschaftler:innen Promotionen begutachten. Um promovierte Wissenschaftler:innen in ihrem Werdegang zu wissenschaftlicher Selbständigkeit zu fördern, so wie es beispielsweise etliche Fördermittelgeber wie die DFG oder die VolkswagenStiftung fordern, hat die Forschungskommission der UL im Rahmen einer Arbeitsgruppe Leitlinien entwickelt. Diese sollen die Fakultäten darin unterstützen, Verfahren zu etablieren, um ausgewählten exzellenten promovierten Wissenschaft-

<sup>39</sup> Bei Unsicherheit der/des Kandidat:in kann eine Beratung durch das Career Center oder die RALeipzig weiterhelfen.

<sup>40</sup> SächsHSFG, §40 (6) „[...] Ein Gutachter muss ein nach § 60 oder § 62 berufener Professor an einer Universität sein. Weitere Gutachter können Fachhochschul- oder Juniorprofessoren sein oder sie müssen mindestens habilitationsadäquate Leistungen nachweisen.“



**VON DER BETREUUNG  
WÜNSCHE ICH  
MIR, DASS SIE  
INDIVIDUELLE  
LEBENSUMSTÄNDE  
BERÜCKSICHTIGT UND  
GEMEINSAM MIT DER/  
DEM PROMOVEND:IN  
ÜBERLEGT, WIE  
VEREINBARKEIT  
GEWÄHRLEISTET  
WERDEN KANN.**

Doktorandin Kathleen Zeidler

ler:innen, die Mitwirkung bei der Promotionsbetreuung zu ermöglichen.<sup>41</sup>

Mit der Betreuungszusage erfolgt zu Beginn der Promotion der Eintrag in die Doktorandenliste an der entsprechenden Fakultät und somit ein verbindliches Promotionsverhältnis.

## FINANZIERUNG

Für die Durchführung einer Promotion ist ein angemessenes Einkommen über einen Zeitraum von drei Jahren einzuplanen – eine durchgängige Finanzierung sollte gewährleistet sein, um das Projekt nicht durch prekäre Bedingungen zu gefährden. Dabei empfiehlt sich ein Stellenumfang für die wissenschaftliche Qualifizierungsphase von mindestens 0,65 VZÄ, Entgeltgruppe 13 (TV-L).<sup>42</sup>

Sie als Betreuende können die/den Kandidat:in bei diesem Vorhaben unterstützen und über die verschiedenen Finanzierungsmöglichkeiten wie Drittmittelprojekte, Haushaltsstellen und Stipendien informieren. Da die durchschnittliche Promotionszeit mehr als drei Jahre beträgt, ist auch immer daran zu denken, aus welchen zusätzlichen Mitteln die Finanzierung fortgesetzt werden kann.<sup>43</sup>

---

41 Die Forschungskommission hat in ihrer Sitzung vom 17.12.2020 beschlossen, den Fakultäten die Ausrichtung an spezifischen Leitlinien bzgl. der Einbindung exzellenter Postdocs in die Betreuung von Promovierenden zu empfehlen. Dabei wird eine Unterscheidung zwischen Betreuung, Begutachtung und Mitwirken an Promotionskommissionen empfohlen. Empfohlen wird, abhängig vom jeweiligen Fach, bestimmten exzellenten Promovierten, die Mitwirkung an Promotionsvorhaben zu ermöglichen (z. B. Nachwuchsgruppenleitung in Programmen, die ein qualitätsgeleitetes transparentes Peer-Review Verfahren vorsehen; promovierte Leitungen von Teilprojekten in SFB, FOR, Exzellenzclustern; promovierte Wissenschaftler:innen mit einer ausreichenden Zahl einschlägiger, hochrangiger Fachpublikationen).

42 Die zuständigen Fachkollegien der DFG empfehlen einen Stellenumfang von mindestens 0,65 VZÄ, hierfür ist das maßgebliche Kriterium die nationale und internationale Wettbewerbssituation in den jeweiligen Fächern, [https://www.dfg.de/foerderung/faq/grako\\_faq/grako\\_faq\\_promovierenden/index.html](https://www.dfg.de/foerderung/faq/grako_faq/grako_faq_promovierenden/index.html), Zugriff: 04.11.2020.

43 Die Landesgraduiertenförderung des Freistaates Sachsen sieht unter bestimmten Voraussetzungen eine Abschlussförderung vor, siehe: <https://www.uni-leipzig.de/forschung/wissenschaftliche-laufbahn/promotion/finanzierung/landesgraduiertenstipendium/>, Zugriff: 04.11.2020.

Bei der Bewerbung um ein Stipendium können Sie die/den Kandidat:in mit einem Empfehlungsschreiben unterstützen. Ebenso können Sie die Kandidat:innen auf Stellenausschreibungen auf den Webseiten der Graduiertenschulen und -kollegs bzw. auf einschlägige Foren hinweisen.

## AUSWAHL

Bei der Besetzung von Stellen sollten nicht nur die Graduierten vor Ort adressiert werden. So spricht eine (inter)-nationale Ausschreibung ggf. besser geeignete Kandidat:innen an bzw. ermöglicht einen Vergleich der infrage kommenden Personen. Die Besetzung von Promotionsstellen erfolgt anschließend nach einem festgelegten Auswahlprozess. Graduiertenschulen bzw. -programme haben dafür oftmals feste Abläufe und Ausschreibungsrunden vorgesehen; entsprechende Informationen zu anstehenden Stellenbesetzungen sollten entsprechend auf den Webseiten und in den einschlägigen Foren publiziert werden. Insbesondere Frauen sollten bei Eignung ermutigt werden, eine Promotion zu beginnen und bei Eignung eine Hochschullaufbahn einzuschlagen.<sup>44</sup>

## BETREUUNG

Damit das Projekt Promotion für beide Beteiligten erfolgreich durchgeführt werden kann, sollten von Beginn an die wesentlichen Instrumente der Promotionsbetreuung berücksichtigt werden: Ein ausführliches Auftaktgespräch sollten Sie, in Ergänzung zum bereits geführten Beratungsgespräch, vor der eigentlichen Arbeitsphase durchführen.

Es beinhaltet die zentralen Überlegungen zum Promotionsprojekt:

- Kommunikation beiderseitiger Erwartungen – diese werden schriftlich in der Betreuungsvereinbarung festgehalten
- Erstellung (und regelmäßige Aktualisierung) eines Zeit- und Arbeitsplans

---

44 Siehe dazu auch Universität Leipzig (2020).



- Einbindung in verschiedene wissenschaftliche Netzwerke
- Überlegungen hinsichtlich der/des Zweitgutachterin/Zweitgutachters
- Wird eine binationale Promotion angestrebt, müssen frühzeitig die administrativen Voraussetzungen vorbereitet werden.
- Überlegungen hinsichtlich der Vor- und Nachteile einer kumulativen Promotion
- Publikationsstrategie
- nächster (möglicher) Karriereschritt<sup>45</sup>

In die Begleitung und Betreuung des Promovierenden sollten möglichst mehrere Personen eingebunden sein, hier hat sich das Format des TAC bewährt.<sup>46</sup> Diesem gehören, neben der/dem Erstbetreuer:in, zwei weitere Kolleg:innen an, die das Promotionsprojekt begleiten. Dies können sowohl ein:e Zweitbetreuer:in, ein Postdoc oder auch ein:e Mentor:in sein. Optimal ist die Beteiligung einer externen Person.<sup>47</sup> Für die regelmäßigen Treffen der/des Promovierenden mit dem Betreuungskomitee bzw. TAC ist es empfehlenswert, folgende grundlegende Aspekte zu berücksichtigen:<sup>48</sup>

- Treffen sollten in einem regelmäßigen Turnus stattfinden; dabei ist zu unterscheiden zwischen jährlichen Treffen mit dem TAC/Betreuungskomitee (schriftlich dokumentiert und mit Berichtspflicht des Promovierenden) und regelmäßigen (z. B. halb- oder vierteljährlichen) Treffen mit den Betreuenden
- verbindliche und längerfristige Terminierung sowie ausreichende Zeitfenster einplanen
- eine offene und faire Kommunikation (z. B. über Datenmanagement, Publikationen)
- ehrliches Feedback geben, auf Stärken und Schwächen aufmerksam machen
- die gegenseitigen Erwartungen an das Betreuungsverhältnis kommunizieren
- Erfahrungen über die Prozesse in der Wissenschaft teilen (Publikationsprozesse, Netzwerken, Präsentieren)

Es sollte unbedingt eine Betreuungsvereinbarung zwischen der/dem Betreuer:in (bzw. dem Betreuungskomitee) und der/dem Promovend:in abgeschlossen werden.

<sup>45</sup> Qualitätszirkel Promotion (2018b).

<sup>46</sup> UniWiND (2017); DFG (2021a).

<sup>47</sup> Wenn das Promotionsvorhaben interdisziplinär angelegt ist, ist es ratsam, dass das Betreuungsteam entsprechend die involvierten Disziplinen abdeckt.

<sup>48</sup> Universität Bielefeld (2010): Leitlinien der guten Betreuung von Promotionen.

Diese sollte mindestens die folgenden Aspekte<sup>49</sup> umfassen; je nach Bedarf können diese von der Gewichtung variieren bzw. um weitere Aspekte ergänzt werden:

- Angaben zur/zum Betreuerin/Betreuer bzw. dem Betreuungsteam
- Fakultät, Arbeitstitel der Dissertation, evtl. Sprache, geplanter Zeitraum der Anfertigung inkl. einem anvisierten Abgabezeitpunkt
- inhaltlich strukturierter Zeit- und Arbeitsplan mit definierten Meilensteinen
- Aufgaben und Pflichten der/des Promovierenden: z. B. regelmäßige Berichtspflichten (Leistungsnachweise, Teilnahme am Qualifizierungsprogramm, Wissenschaftliche Weiterbildung etc.), regelmäßige Vorlage der inhaltlichen Teilergebnisse
- Aufgaben und Pflichten der/des Betreuenden: z. B. regelmäßige fachliche Beratung und Feedback, Unterstützung der frühen wissenschaftlichen Selbständigkeit, Karriereförderung/Mentoring, Qualitätssicherung (regelmäßige Fortschrittskontrollen etc.)
- Möglichkeiten zur Präsentation des Promotionsthemas und entsprechender Fortschritte (z. B. im Rahmen eines Doktorandenkolloquiums)
- Integration in eine Arbeitsgruppe, in einen Forschungsverbund oder in ein Graduiertenprogramm (Graduiertenkolleg, Graduiertenschule o. ä.)
- beidseitige Verpflichtung zur Einhaltung der Regeln zur guten wissenschaftlichen Praxis
- Vereinbarung über die Bereitstellung von benötigten Ressourcen (Material, Reise- und Publikationskosten etc.)
- Strategie zur Einbindung in die Scientific Community (aktive Teilnahme an Konferenzen, Netzwerktreffen etc.), um wissenschaftliche Selbständigkeit zu fördern
- Vereinbarung darüber, welche fachlichen und überfachlichen Weiterqualifizierungen gefordert/gewünscht werden, insbesondere mit Blick auf den folgenden Karriereschritt
- Vereinbarung über den Umgang mit Konfliktsituationen
- besondere Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit bzw. bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen

<sup>49</sup> Orientiert an: DFG (2019a), DFG (2021a); [Nacaps-Studie](#); [Vorlage Betreuungsvereinbarung der RALeipzig](#); Ergebnisse des Workshops der RALeipzig vom 25.06.2020.

## EINBINDUNG IN DIE SCIENTIFIC COMMUNITY

Die beste Unterstützung durch Sie als Betreuer:in ist die Förderung der wissenschaftlichen Selbstständigkeit der/des Promovierenden. Ermöglichen Sie einen Zugang zu Ihrem (inter)-nationalen wissenschaftlichen Umfeld, z. B. durch die Einbindung in Arbeitsgruppen oder wissenschaftliche Netzwerke. Weiterhin wird erwartet, dass Sie die/den Promovierende:n darin unterstützen, frühzeitig Forschungsergebnisse zu publizieren und sich aktiv auf (internationalen) Konferenzen zu präsentieren. Besprechen Sie gemeinsam die geeigneten Strategien.<sup>50</sup> Auch eine regelmäßige Teilnahme an Doktoranden-/Forschungskolloquien bietet den Promovierenden ein Format, den Stand ihrer Forschung immer wieder zu präsentieren und hilfreiches Feedback zu erhalten.

## QUALIFIZIERUNG

Die Teilnahme von Betreuer:innen an Fortbildungen ist bereits an einigen Universitäten möglich; im europäischen Ausland wird dies als Qualifikation für eine Führungskraft mit Personalverantwortung erwartet. Hier bieten sich insbesondere Peer-Formate an, über die Sie sich mit (erfahrenen) Kolleg:innen austauschen oder Input durch Experten:innen zum Thema holen können. Sollten Sie Interesse an solchen Formaten wünschen, können Sie sich an das Referat Personalentwicklung (Dezernat 3: Personal) sowie an die RALeipzig wenden.

## DAUER UND ABSCHLUSS DER PROMOTION

Die Dauer einer Promotion richtet sich nach der individuellen Situation und der jeweiligen Fachdisziplin. Im Durchschnitt liegt diese zwischen 3,5 und 5 Jahren.<sup>51</sup> Gerade bei der Einarbeitung in den aktuellen Forschungsstand, aber auch im weiteren Verlauf, kann es passieren, dass Promovierende zu viel Zeit investieren.

<sup>50</sup> Qualitätszirkel Promotion (2018b).

<sup>51</sup> DFG (2021b): 3.

Unterstützen Sie die/den Promovierende:n bei einem guten Zeitmanagement und der Definition von Meilensteinen, insbesondere in den kritischen Phasen.

Bei einer Anstellung an einer Fakultät/am Institut ist deshalb darauf zu achten, dass die damit verbundene Mitwirkung in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement die Arbeit an der Dissertation nicht unverhältnismäßig verzögert.<sup>52</sup>

Für die Promotionsphase ist der Zeitplan so anzupassen, dass die Dissertation innerhalb eines definierten Zeitraums bewältigt werden kann. Der Beginn der Abschlussphase sollte einvernehmlich vereinbart und entsprechend unterstützt werden. Dies sollte dadurch erfolgen, dass Sie der/dem Promovend:in in der abschließenden Schreibphase genügend Freiraum ermöglichen.

Planen und gestalten Sie die Abschlussphase der Promotion frühzeitig und gemeinsam mit Ihrer/Ihrem Promovend:in. Folgende Aspekte gilt es zu besprechen und umzusetzen:<sup>53</sup>

- Klärung, ob die bisher erarbeiteten Ergebnisse für eine erfolgreiche Dissertation ausreichen
- Verständigung über einen sinnvollen Abgabetermin für die Dissertation
- Vorbereitung der Disputation, z.B. durch Probenvorträge, Teilnahme an entsprechenden Workshops<sup>54</sup> und Verteidigungen innerhalb der Fakultät
- Publikation der Dissertation: Welche Form ist für die/den Doktorand:in/Doktoranden die geeignete Form? Informieren Sie rechtzeitig über die möglichen Publikationsformate.

## GUTE WISSENSCHAFTLICHE PRAXIS

Die Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis (GWP) gilt selbstverständlich auch für die Promotion. Sie als Betreuende sind in der Verantwortung, den Promovierenden auf die Einhaltung hinzuweisen (z. B. Satzung der UL zur

<sup>52</sup> Ludwig-Maximilians-Universität München.

<sup>53</sup> Qualitätszirkel Promotion (2018b).

<sup>54</sup> Workshops, die auf die Abschlussphase der Dissertation zielen, werden bspw. durch die RALeipzig angeboten.

Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis<sup>55</sup>, Leitlinien der DFG zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis<sup>56</sup>) und sollten dies stichprobenartig kontrollieren. Fortbildungen dazu bietet z. B. die RALeipzig regelmäßig für Promovierende und Postdocs an; auch Fakultäten halten Angebote vor. In einigen strukturierten Promotionsprogrammen ist die Teilnahme obligatorisch – ermöglichen Sie die Teilnahme und den Austausch. In Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens können Sie sich vertrauensvoll, auf Wunsch auch anonym, an die [Ombudskommission der UL](#) wenden.

## UMGANG MIT KONFLIKTEN UND KRISEN IN DER PROMOTION

Im Laufe der Promotion(-sbetreuung) kann es aus den unterschiedlichsten Gründen zu Konflikten zwischen Betreuenden und Promovierenden bzw. weiteren Beteiligten kommen.

---

55 Universität Leipzig (2015): Satzung der Universität Leipzig zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis.

56 DFG (2019b).

**GEGENSEITIGES  
VERTRAUEN IST  
GENAUSO WICHTIG  
WIE GEGENSEITIGE  
WERTSCHÄTZUNG.**

Doktorand Richard Friedrich

Sind diese nicht selbst zu lösen, können Sie sich an den/die Schlichter:in der UL<sup>57</sup> wenden. Sie arbeiten unabhängig und sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. Die Promotionsprogramme (Graduiertenschulen, -kollegs) verfügen meist über eigene Vertrauenspersonen, an die Sie sich im Konfliktfall wenden können.

Die Promotion erstreckt sich über mehrere Jahre und lässt sich in verschiedene Phasen unterteilen (z. B. Orientierungs-, Einstiegs-, Forschungs-, Abschlussphase).<sup>58</sup> Diese können bei den Promovierenden auch zu Krisen führen (z. B. Überforderung bei der Materialsichtung, Motivationskrise). Unterstützen Sie die/den Promovend:in und verweisen Sie auf bestehende Anlaufstellen an der UL, z. B. das Betriebliche Gesundheitsmanagement oder die Psychosoziale Beratung des [Studentenwerks](#) (für immatrikulierte Promovierende).

---

57 Prof. Dr. Roderich Barth und Dr. Nadja Walter, Informationen dazu finden Sie auf der [Webseite der RALeipzig](#). Promovierende an der Medizinischen Fakultät können sich an Prof. Dr. Johannes Hirrlinger, Carl-Ludwig-Institut für Physiologie wenden (Stand: Juni 2021).

58 UniWiND (2019).



## VERWENDETE LITERATUR

---

**Conroy, Gemma** (2020): How to choose the right PhD supervisor. 4 red flags to be wary of in the search for a good match, [https://www.natureindex.com/news-blog/how-to-choose-the-right-phd-supervisor?utm\\_source=twitter&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=crs-&utm\\_content=060720v2](https://www.natureindex.com/news-blog/how-to-choose-the-right-phd-supervisor?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=crs-&utm_content=060720v2), Zugriff: 11.09.2020.

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)** (2021a): Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft, [https://www.dfg.de/foerderung/wissenschaftliche\\_karriere/karriereunterstuetzung/index.html](https://www.dfg.de/foerderung/wissenschaftliche_karriere/karriereunterstuetzung/index.html), Zugriff: 25.05.2021.

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)** (2021b): Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbänden, [https://www.dfg.de/dfg\\_profil/zahlen\\_fakten/evaluation\\_studien\\_monitoring/studien/bericht\\_promotionen/index.html](https://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/studien/bericht_promotionen/index.html), Zugriff: 03.06.2021.

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)** (2019a): Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen, DFG-Vordruck 1.90, [https://www.dfg.de/formulare/1\\_90/1\\_90.pdf](https://www.dfg.de/formulare/1_90/1_90.pdf), Zugriff: 25.09.2020.

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)** (2019b): Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Kodex, [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche\\_rahmenbedingungen/gute\\_wissenschaftliche\\_praxis/kodex\\_gwp.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf), Zugriff: 04.02.2021.

**Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)** (2019): National Academics Panel Study. Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte in Deutschland, <https://www.nacaps.de/studie>, Zugriff: 05.02.2021.

**Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover** (2013): Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden, [https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/fileadmin/graduiertenakademie/weitere\\_pdf-Dokumente/Druck\\_Leitlinien\\_Broschuere\\_A5\\_neu.pdf](https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/fileadmin/graduiertenakademie/weitere_pdf-Dokumente/Druck_Leitlinien_Broschuere_A5_neu.pdf), Zugriff: 30.09.2020.

**Hell, Silke** (2017): Soll ich promovieren? Voraussetzungen, Chancen, Strategien; Verlag Franz Vahlen.

**Johannes Gutenberg-Universität Mainz** (2017): Leitlinien zur Betreuungsvereinbarung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, <https://www.gnk.uni-mainz.de/gnk-empfehlungen/>, Zugriff: 30.09.2020.

**Knigge-Illner, Helga** (2009): Der Weg zum Dokortitel – Strategien für die erfolgreiche Promotion; Campus Verlag.

**Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs** (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, <https://www.buwin.de/>, Zugriff: 23.05.2021.

**Ludwig-Maximilians-Universität München**: Empfehlungen für die Gestaltung der Promotionsphase an der LMU, <https://www.graduatecenter.uni-muenchen.de/promotion/betreuung/index.html>, Zugriff: 05.11.2020.

**Nünning, Ansagar; Sommer, Roy** (Hrsg.) (2007): Handbuch Promotion. Forschung – Förderung – Finanzierung, J.B. Metzler.

**PromovierendenRat der Universität Leipzig, Research Academy Leipzig** (Hrsg.) (2016): Promovieren in Leipzig – Ein Ratgeber für Promovierende, [https://imprs.eva.mpg.de/fileadmin/content\\_files/imprs/pdf/Promotionsleitfaden\\_2016.pdf](https://imprs.eva.mpg.de/fileadmin/content_files/imprs/pdf/Promotionsleitfaden_2016.pdf), Zugriff: 23.05.2021.

**Qualitätszirkel Promotion** (2018a): Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Promovierende, <https://www.qz-promotion.de/home/handbuecher/gemeinsam-die-promotion-gestalten/>, Zugriff: 27.07.2020.

**Qualitätszirkel Promotion** (2018b): Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Betreuende, <https://www.qz-promotion.de/home/handbuecher/gemeinsam-die-promotion-gestalten/>, Zugriff: 27.07.2020.

**Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz** in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 21. Mai 2021 (SächsGVBl. S. 578), <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/10562-Saechsisches-Hochschulfreiheitsgesetz>, Zugriff: 04.06.2021.

**Universität Bielefeld** (2010): Leitlinien der guten Betreuung von Promotionen, [https://www.unibielefeld.de/nachwuchs/documents/Leitlinien\\_guter\\_Betreuung\\_UniBi.pdf](https://www.unibielefeld.de/nachwuchs/documents/Leitlinien_guter_Betreuung_UniBi.pdf), Zugriff: 03.11.2020.

**Universität Leipzig** (2020): Handreichung Personalauswahl. Methodische Hinweise, <https://intranet.uni-leipzig.de/zentralverwaltung/personal/formulare/#c176932>, Zugriff: 03.11.2020.

**Universität Leipzig** (2015): Satzung der Universität Leipzig zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, [https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2015\\_Satzung\\_wissenschaftliche\\_Praxis.pdf](https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2015_Satzung_wissenschaftliche_Praxis.pdf), Zugriff: 03.11.2020.

**UniWiND** (2019): Kompetenzentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Fördern und entwickeln, [https://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2019-UniWiND\\_Bd10\\_web.pdf](https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2019-UniWiND_Bd10_web.pdf), Zugriff: 16.12.2020.

**UniWiND** (2017): Betreuung Promovierender. Empfehlungen und Good Practice für Universitäten und Betreuende, [https://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2017-UniWiND\\_Bd4\\_2\\_Auflage.pdf](https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-UniWiND_Bd4_2_Auflage.pdf), Zugriff: 15.10.2020.

## KONTAKT & IMPRESSUM

Research Academy Leipzig  
Villa Tillmanns  
Wächterstraße 30  
04107 Leipzig

+49 341 9730234  
[ral.uni-leipzig.de](http://ral.uni-leipzig.de)  
[ral@uni-leipzig.de](mailto:ral@uni-leipzig.de)

V.i.S.d.P.  
Dr. Kornelia Ehrlich (Geschäftsführerin der Research Academy Leipzig)

Redaktion  
Dr. Kornelia Ehrlich, Viola Gründemann

Lektorat  
Maria Melms

Layout/Satz  
Josephine Petzold

Illustration  
Sophia Lehmann

Druck  
Die Umweltdruckerei