

Empfehlungen für Promotionen in Zusammenarbeit mit Hochschulen für angewandte Wissenschaften, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Unternehmen

Last edit: TUM, 29.10.2016

Präambel

Das Bayerische Hochschulgesetz verleiht das Promotionsrecht mit wenigen Ausnahmen ausschließlich den **Universitäten**. Promovierende fertigen dort unter der Betreuung eines/r universitären Hochschullehrers/in ihre Dissertation an, meist innerhalb eines Angestellten- oder Stipendiatenverhältnisses mit der Universität. Näheres regeln die jeweiligen Promotionsordnungen der Universitäten.

Sowohl **außeruniversitäre Forschungseinrichtungen** (AUFs, z.B. MPG, HGF, FhG) und **Hochschulen für angewandte Wissenschaften** (HAWs) als auch einige Unternehmen (alle zusammen im Folgenden "Partner" genannt) bieten ihren Mitarbeitern/innen oder Stipendiaten/innen die Möglichkeit, im Rahmen von Forschungsprojekten wissenschaftlich zu arbeiten und in Kooperation mit einer Universität eine Dissertation anzufertigen. Auch in einer sog. "**institutionellen Kooperation**"¹ erfolgt die Betreuung des Promotionsprojektes durch eine/n Hochschullehrer/in der promotionsführenden universitären Fakultät. Ein/e Professor/in einer HAW oder AUF kann als Zweitbetreuer/in und im weiteren Verlauf auch als gleichberechtigte/r Prüfer/in in das Promotionsprojekt einbezogen werden. Ein/e wissenschaftlich qualifizierte/r Ansprechpartner/in im Unternehmen kann als Mentor/in des Promotionsprojektes benannt werden.

Grundlegend für eine Promotion ist die **Promotionsordnung** der Universität in der jeweils gültigen Fassung. Diese geht im Falle kollidierender Regelungen den Bestimmungen dieser Handreichung vor. Da in eine Promotion im Rahmen institutioneller Kooperation die Interessen mehrerer Beteiligter einfließen, bedarf es der sorgfältigen Abstimmung von Inhalten und Rahmenbedingungen sowie einer eindeutigen Rollenklärung im Promotionsprozess bereits bei der Anbahnung der Kooperation.

Die vorliegenden Empfehlungen wurden in einer München-weiten Arbeitsgruppe der mit Promotionen betrauten Einrichtungen und Verantwortlichen von den Universitäten

Technische Universität München und Universität der Bundeswehr München,
der Hochschulen für Angewandte Wissenschaft

Hochschule München und Technische Hochschule Ingolstadt,
und den Unternehmen

Audi AG, Siemens AG und Infineon Technologies AG

¹ In dieser Handreichung sind damit Promotionen zu verstehen, die in institutioneller Kooperation von Universitäten mit AUFs oder HAWs, aber auch in Zusammenarbeit mit Unternehmen stattfinden. Je nach Konstellation der Zusammenarbeit können Promotionen dann in bilateraler Kooperation zwischen einer Universität und einer AUF/HAW bzw. einem Unternehmen oder aber in trilateraler Kooperation zwischen Universität, AUF/HAW UND einem Unternehmen durchgeführt werden. Mit kooperativen Promotionen sind hier auch solche Konstellationen gemeint, in denen der/die Promovierende an der Hochschule angestellt ist, jedoch im Rahmen eines Forschungsprojektes mit einem Partner kooperiert.

erarbeitet und abgestimmt. Sie stellen das gemeinsame Verständnis einer guten Zusammenarbeit dar und machen deutlich, wo und wann dieser Abstimmungsbedarf im Einzelnen besteht, z.B. bzgl. Themenfindung, Betreuung, Veröffentlichung von Forschungsergebnissen. Weitere Regelungen und möglicherweise vorliegende Vereinbarungen der Partner, z.B. IPR- und arbeitsrechtliche Regelungen, bleiben davon unberührt. Ziel ist es, mit Hilfe der dargelegten Prinzipien und "best practices" Zusammenarbeit aller Beteiligten bei Promotionen in institutioneller Zusammenarbeit zu verbessern und die Qualität der wissenschaftlichen Arbeiten zu sichern bzw. zu erhöhen.

Empfehlungen

1. Forschungsprojekt und Promotionsthema

In der Regel ist eine Promotion im Rahmen einer institutionellen Kooperation in ein übergeordnetes Forschungsprojekt eingebettet, das grundsätzlich einen über die Promotion hinausreichenden breiteren Horizont und mehrere Beteiligte aufweisen kann. Über die Promotion hinausgehende Kooperationen werden in einem gesonderten Kooperationsvertrag der Partner vereinbart.

- *Die Definition des Forschungsprojektes ist frühzeitig mit allen Beteiligten vorzunehmen, auf jeden Fall vor Beginn der Promotion.*
- *Das konkrete Promotionsthema wird anschließend vom betreuenden universitären Hochschullehrer/in vergeben, der sich eng mit dem/der beteiligten HAW-Hochschullehrer/in und Mentor/in sowie (wenn bereits bekannt) Promotionskandidat/in abstimmt. Es muss von Inhalt und Umfang her höchsten wissenschaftlichen Ansprüchen genügen.*
- *Sollte der/die Promovierende auch über das Promotionsthema hinaus am übergreifenden Forschungsprojekt mitarbeiten, ist eine klare inhaltliche und zeitliche Trennung vom Promotionsthema vorzunehmen.*
- *Die Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten ist eine originäre Aufgabe des/r Hochschullehrers/in und erfolgt grundsätzlich ohne gesonderte Vergütung. Über die Betreuung bzw. das eigentliche Promotionsvorhaben hinausgehende Leistungen sind vertraglich separat zu regeln, z.B. in einem übergeordneten Forschungsprojekt.*
- *Eine längerfristige Zusammenarbeit (mindestens von der Dauer der Promotion) der Partner ist anzustreben, da diese den Rahmen für die Promotionsarbeit bildet.*

2. Kandidatenfindung und Betreuungszusage

Ein/e geeignete/r Promotionskandidat/in kann von jedem Partner vorgeschlagen werden. Häufig wird diese/r bereits in die Themenfindung einbezogen.

- *Die endgültige Betreuungszusage für eine/n Promotionskandidaten/in erteilt der/die universitäre Hochschullehrer/in als künftige/r Betreuer/in. Von Kandidaten/innen vorgelegte Promotionsthemen und Betreuungsanfragen ohne vorherige Abstimmung der Partner werden in der Regel abgelehnt.*
- *Der/die Promovierende und Arbeitgeber regeln nach erfolgter Betreuungszusage ihre Zusammenarbeit arbeitsrechtlich in einem gesonderten Vertrag. Der/die universitäre Hochschullehrer/in (Betreuer/in) wird ggf. im Arbeitsvertrag des/r Promovierenden erwähnt.*

3. Betreuungsvereinbarung, Zulassung zur Promotion und Promotionsbeginn

Die formalen Zulassungsvoraussetzungen und -bedingungen für eine Promotion sind in der Promotionsordnung der jeweiligen Universität geregelt.

- *Der/die Promovierende schließt mit seinem/r Betreuer/in eine Betreuungsvereinbarung ab.*
- *Der/die Ansprechpartner/in auf Seiten des Partners sollte als Mentor/in oder zweite/r Betreuer/in der Promotionsarbeit einbezogen und in der Betreuungsvereinbarung erwähnt werden.*
- *Es liegt in der Verantwortung des/r Promovierenden, alle notwendigen administrativen Schritte unmittelbar zu Beginn des Promotionsvorhabens durchzuführen, da diese in Einzelfällen, z.B. bei Anerkennung eines ausländischen Abschlusses, einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen können.*

4. Einbindung in das akademische Umfeld und fachliche Qualifizierung

Der/die Promovierende ist in angemessenem Maße in das akademische Umfeld der Universität einzubinden und nimmt an fachlichen Qualifizierungsveranstaltungen und -maßnahmen teil. Die promotionsführenden Einrichtungen können spezifische Regelungen treffen.

- *Art und Umfang der Einbindung in das akademische Umfeld sowie die Inhalte von Qualifizierungsmaßnahmen sind zwischen Promovierendem/r, Hochschullehrer/in und Betreuer/in bzw. Ansprechpartner/in beim Partner abzustimmen.*
- *Insbesondere sind Festlegungen bzgl. Präsenzzeit an den beteiligten Einrichtungen, persönlichem Austausch mit Kollegen/innen am Lehrstuhl oder Einbindung in Lehr- und Prüfungstätigkeiten zu treffen.*

5. Veröffentlichungen und Vertraulichkeit

Die Diskussion des Promotionsthemas in der internationalen Fachöffentlichkeit, i.d.R. durch wissenschaftliche Veröffentlichungen und Vorträge des/r Promovierenden, ist elementarer Bestandteil des wissenschaftlichen Arbeitens. Die jeweilige Promotionsordnung regelt die Mindestanforderungen an den/die Promovierende/n.

- *Das Promotionsthema bei einer Promotion in institutioneller Kooperation wird unter Berücksichtigung der voraussichtlich entstehenden Ergebnisse so gewählt, dass es nicht schutzbedürftig ist und Ergebnisse jederzeit veröffentlicht werden können. Hochschullehrer/in und Betreuer/in bzw. Ansprechpartner/in und/oder Mentor/in tragen hierfür Sorge.*
- *Unternehmen sichern die Veröffentlichungsfreiheit grundsätzlich zu, behalten sich aber im Einzelfall vor, die Einholung einer schriftlichen Zustimmung zu verlangen. Alle Unternehmensprozesse rund um die Veröffentlichung sind zeitlich angemessen und inhaltlich transparent und den Beteiligten bekannt.*
- *Sollte in der Zusammenarbeit am Forschungsprojekt der Austausch unternehmensspezifischer oder sonstiger vertraulicher Daten notwendig sein, kann die Geheimhaltung durch ein Non Disclosure Agreement geregelt werden, das möglichst zu Beginn des Promotionsprojektes zu unterzeichnen ist.*

6. Urheber- und Nutzungsrechte

Die in der Promotion erarbeiteten Ergebnisse werden in einer Dissertation veröffentlicht, deren Urheberrechte allein dem/r Promovierenden als Verfasser/in der Arbeit zustehen.

- *Jegliche Übergänge von Rechten sind vertraglich zu regeln, z.B. im Arbeitsvertrag oder im Vertrag des Forschungsprojektes.*

7. Regelungen zur guten wissenschaftlichen Praxis und zum kollegialen Umgang

Promovierende/r, Hochschullehrer/in und Ansprechpartner/in des Partners halten die Regelungen zur guten wissenschaftlichen Praxis ein (vgl. Richtlinien der DFG² und die entsprechenden Regelungen der promotionsführenden Fakultät) und tragen durch kollegialen Umgang sowie regelmäßige und proaktive Kommunikation zum Gelingen der Promotion in institutioneller Kooperation bei.

- *Alle Beteiligten treffen sich in regelmäßigen Abständen, um gemeinsam den Stand der Promotion und die nächsten Schritte zu besprechen. Eine schriftliche Festlegung des Besprechungsrhythmus und die Fixierung der besprochenen Inhalte bilden die Grundlage der Abstimmung.*
- *Frühzeitige und offene Kommunikation ist auch im Falle unvorhergesehener Ereignisse (z.B. Konfliktfälle, Betreuerwechsel) unabdingbar. Interne und externe Ombudsleute können im Bedarfsfall jederzeit von allen Beteiligten angerufen werden.*
- *Die in das Promotionsvorhaben involvierten Organisationseinheiten (z.B. promotionsführende Einrichtung, Graduate School, Koordinator/in des Promotionsprogrammes im Unternehmen) werden wo erforderlich in die Kommunikation eingebunden bzw. über wesentliche Meilensteine oder Änderungen informiert, z.B. bzgl. der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.*

8. Überfachliche Weiterbildungsmaßnahmen und Vernetzung

Der/die Promovierende belegt Kurse und Weiterbildungsmaßnahmen, die von Hochschul-Seite (z.B. Graduate School) oder Partnerseite (z.B. Doktorandenprogramm) angeboten werden. Der Aufbau eines persönlichen Netzwerks des/r Promovierenden und eine Internationalisierung der Promotion kann durch z.B. einen Forschungsaufenthalt oder Konferenzbesuch im Ausland gefördert werden.

- *Es ist die Aufgabe des/r Promovierenden sich zu informieren, welche Qualifizierungsangebote existieren und ob diese ggf. verpflichtend sind.*
- *Nach Möglichkeit stellen die Arbeitgeber ihre Mitarbeiter/innen zur Teilnahme an den Kursen und Qualifizierungsmaßnahmen frei.*
- *Wo sinnvoll und möglich, soll ein Auslandsaufenthalt in die Promotion integriert werden.*
- *Die Partner stimmen ihre Promotionsprogramme und Angebote aufeinander ab und erkennen die Teilnahme nach Möglichkeit wechselseitig an.*

Beteiligte Personen und deren Rollen im Promotionsvorhaben

Promovierende/r: selbständige, wissenschaftliche Bearbeitung eines Promotionsthemas im Rahmen einer Promotion, ggf. auch Arbeit im (übergeordneten) Forschungsprojekt der Partner

Betreuer/in (Hochschullehrer/in, i.d.R. universitärer): Eignungsfeststellung des/r Kandidaten/in, Vergabe des Promotionsthemas, fachliche Betreuung der Promotion – Sicherstellung der Qualität der wissenschaftlichen Arbeit, Hinweis auf die Erfüllung der formalen Zulassungsvoraussetzungen zur Promotion, Sicherstellung der Einbindung des/r Promovierenden in das akademische Umfeld, Festlegung/Abgrenzung Forschungsprojekt und Promotionsthema, Abstimmung mit zweitem/r Betreuer/in und/oder Ansprechpartner/in des Partners

² http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp/

Zweitbetreuer/in (i.d.R. Hochschullehrer/in an AUF/HAW): Mitwirkung bei der Vergabe des Promotionsthemas, weitere fachliche Betreuung der Dissertation und ggf. Einbindung in das akademische Umfeld einer HAW/AUF, Abstimmung mit dem/der Erstbetreuer/in, insbesondere Festlegung/Trennung Forschungsprojekt und Promotionsthema

Mentor/in (i.d.R. wissenschaftlich qualifizierte/r Ansprechpartner/in im Unternehmen): inhaltliche Unterstützung der Promotion, Festlegung/Abgrenzung Forschungsprojekt und Promotions-thema, Beratung in überfachlichen Qualifizierungsfragen und Persönlichkeitsentwicklung sowie Unterstützung im zügigen Fortgang der Promotion, Unterstützung in Konfliktfällen

Ansprechpartner/in beim Partner³ (z.B. Vorgesetzte/r, Abteilungsleiter/in): administrative Unterstützung der Promotion, Abstimmung mit dem/der Betreuer/in und Mentor/in, Festlegung/Abgrenzung Forschungsprojekt und Promotionsthema, arbeitsrechtliche Regelungen, Unterstützung in Konfliktfällen

(Erst-)Prüfer/in (Hochschullehrer/in, i.d.R. universitärer Betreuer/in des Promotionsthemas): Prüfung des/r Kandidaten/in gemäß universitärer Promotionsordnung

(Zweit-)Prüfer/in (Hochschullehrer/in an AUF/HAW, i.d.R. dann gleichzeitig Zweitbetreuer/in): Prüfung des/r Kandidaten/in gemäß universitärer Promotionsordnung, i.d.R. mit den gleichen Rechten wie (Erst-)Prüfer/in

Relevante Regularien

- a. Jeweils geltende Promotionsordnung der Universitäten
- b. Statuten und Regularien beteiligter Einrichtungen
- c. Betreuungsvereinbarung
- d. Arbeitsvertrag
- e. F&E-Vertrag des übergeordneten Forschungsprojektes
- f. Non Disclosure Agreements
- g. Regelungen zur guten wissenschaftlichen Praxis
- h. Urheberrechtsgesetz

³ Falls bereits als Mentor/in aktiv, fällt diese Rolle weg.