



# PROMOTIONSKODEX



# PRÄAMBEL

Die Promotion stellt eine erste eigenständige Forschungsleistung dar, die für Wissenschaft und Forschung von fundamentaler Bedeutung ist. Unter Berücksichtigung dieser besonderen Leistung und zur Qualitätssicherung im Bereich wissenschaftliche Nachwuchsförderung, legt die Universität Tübingen in diesem Kodex die Prinzipien eines Betreuungsverhältnisses zwischen Promovierenden und Betreuenden dar. Der Kodex ersetzt hierbei nicht die rechtlich bindenden Promotionsordnungen und Betreuungsvereinbarungen der Fakultäten, sondern ergänzt diese mit konkret formulierten Handlungsschritten für eine faire und transparente Zusammenarbeit. Dabei adressiert der Kodex Betreuende und Promovierende gleichermaßen.

Die Universität Tübingen begreift die Herstellung von Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, ethnischer Abstammung, Alter, sozialem und religiösem Hintergrund, Behinderung oder sexueller Identität nicht nur als ein von ihr zu wahrendes Grundrecht, sondern auch als Basis wissenschaftlicher Exzellenz. Insbesondere von den Betreuenden wird erwartet, dass sie zu jeder Zeit höchste Professionalität wahren und mit Achtsamkeit und Sensibilität der Besonderheit, die ein Promotionsverhältnis mit sich bringt, gegenüberzutreten und die Prinzipien von Nähe und Distanz beachten.

Darüber hinaus erhebt die Universität Tübingen den Anspruch, dass eine Doktorarbeit prinzipiell innerhalb von 3-4 Jahren durchführbar sein muss und auch über diesen Zeitraum hinweg eine auskömmliche Finanzierung sichergestellt ist. Auch berufsbegleitende Promotionen sollten im Sinne des geplanten Arbeitsprogramms in dieser Zeit zu Ende gebracht werden können. Hierbei orientiert sich die Universität Tübingen an den DFG-Vorgaben.

A photograph showing several black graduation caps with red tassels being thrown into the air against a bright, overcast sky. The caps are in various stages of flight, some fully open and others partially open. In the lower part of the image, several hands are visible, reaching up towards the caps. The overall scene is celebratory and captures a key moment in a graduation ceremony.

# FAKTOREN EINER ERFOLGREICHEN PROMOTION

Bereits mit der Betreuungszusage durch die oder den Betreuenden wird der Grundstein für eine erfolgreiche Promotion gelegt. Vor Abschluss der Betreuungsvereinbarung gilt es, die gegenseitigen Erwartungen zu klären und zu verschriftlichen. Hierfür empfiehlt es sich, die beigefügte Checkliste zur Vereinheitlichung des Erstgesprächs zu verwenden. Sie sorgt für die nötige Transparenz gleich zu Beginn und sollte noch vor Abschluss der Betreuungsvereinbarung gemeinsam von Betreuenden und Promovierenden bearbeitet werden. Realistische Ziele werden formu-



liert und es wird konkret über die Karriereplanung bzw. weitere Perspektiven gesprochen. Die Wahl der Zweitbetreuung kann gemeinsam erfolgen; hierfür sind die Regelungen der Promotionsordnungen zu beachten. Generell gilt die Betreuung im Team als sehr förderlich für die fachliche und inhaltliche Ausgestaltung der Promotion, sowie für das Betreuungsverhältnis im Allgemeinen. Klare Absprachen und eine offene Kommunikation zwischen den verschiedenen Beteiligten sind hierbei über die gesamte Promotionszeit hinweg essenziell.

# RAHMENBEDINGUNGEN

Die Planung des Promotionsvorhabens erfolgt von Betreuenden und Promovierenden gemeinsam. Die Betreuenden stellen hierbei sicher, dass das Promotionsvorhaben ein realistisches und gut fokussiertes Thema ist, welches zu der fachlichen Kompetenz und Qualifikation der Promovierenden passt und innerhalb von 3-4 Jahren durchführbar ist.

Die Promovierenden sind hingegen für die inhaltliche Aufbereitung ihres Promotionsvorhabens, i.d.R. in Form einer Skizze oder eines Exposés, zuständig. Promovierende können klare Strukturen und Vorgaben für die Erfüllung des Promotionsvorhabens bei den Betreuenden einfordern.

Jegliche Änderung in der Planung muss zeitnah zwischen Betreuenden und Promovierenden besprochen werden. Insbesondere sollte in regelmäßigen Betreuungsgesprächen der Umfang der zeitlichen Verpflichtungen in Relation zum eigentlichen Promotionsvorhaben kritisch geprüft werden. Damit Promovierende offen über Schwierigkeiten berichten können, ist es unerlässlich, dass eine wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe stattfindet und konstruktives Feedback geäußert werden kann.

Außerdem tragen sowohl Promovierende als auch Betreuende dafür Sorge, dass unter Einhaltung der Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis geforscht wird. Die Graduiertenakademie bietet Beratung und Kurse zur Guten Wissenschaftlichen Praxis an, die von allen Promovierenden der Universität frühzeitig besucht werden sollten.

Als familienfreundliche Hochschule erwartet die Universität Tübingen von ihren Promotionsbetreuenden, dass sie sich aktiv dafür einsetzen, die Arbeits- und Qualifikationsbedingungen familienfreundlich zu gestalten und die Belange der Promovierenden mit Familienaufgaben in besonderer Weise zu berücksichtigen. Für diese Gruppe der Promovierenden ist die Planbarkeit und finanzielle Absicherung einer Promotion besonders entscheidend. Daher muss die Zeitplanung entsprechend langfristig, aber dennoch flexibel gestaltet werden. Familienaufgaben dürfen den Promovierenden nicht zum Nachteil werden.

Bei Problemlagen erarbeiten die Betreuenden mit den Promovierenden individuelle Lösungen, um Nachteile auszugleichen. Die Betreuenden achten die Individualität und die kulturellen Hintergründe der Promovierenden und fördern auf dieser Basis deren persönliche Potenziale.

Weitere wichtige Punkte, die zu Beginn einer Promotion geklärt werden müssen, sind, ob und in welchem Umfang

- eine Finanzierung möglich ist
- zusätzliche Aufgaben anfallen, wie beispielsweise Lehraufträge oder administrative Aufgaben
- durch die Betreuenden oder Promovierenden überfachliche Zusatzqualifikationen erwünscht sind
- im Hinblick auf die persönliche Karriereplanung der Promovierenden Weiterqualifizierungen gewünscht sind

# BETREUUNGSGESPRÄCHE

Zusätzlich zu dem in der Betreuungsvereinbarung festgelegten Turnus (i.d.R. 1x jährlich) sollten, in regelmäßigen Abständen und je nach Bedarf und Arbeitsstil der Promovierenden, weitere Betreuungsgespräche durchgeführt werden. Ziel der Gespräche ist, die fachliche Expertise der Betreuenden in Bezug auf offene Fragen, Schwierigkeiten sowie das weitere Vorgehen einzubringen. Zudem sollten Promovierende konstruktives Feedback zu ihrer Forschung einfordern können. Hierfür sind die Leitlinien guter Führung zu beachten, in denen eine offene, wertschätzende Kommunikation und Offenheit für Kritik als zentrale Elemente von verantwortungsvollem Führen genannt werden. Generell können diese Gespräche auch mit der Zweitbetreuung stattfinden.

Darüber hinaus werden im Idealfall für jedes Quartal Meilenstein-Vereinbarungen getroffen, in denen zum Beispiel die Einreichung von Arbeitsproben festgehalten wird. Arbeitsproben sind Formen der Ergebniseinsicht (z.B. Kapitel, Paper, Abstracts, Laborbücher, Kolloquien, etc.) und verschaffen einen unmittelbaren und ungefilterten Eindruck zum Stand der Dinge. Solche Vereinbarungen schaffen Verbindlichkeiten, unterstützen das Zeit-Management der Promovierenden und ermöglichen das rechtzeitige Erkennen von Fehlentwicklungen.

# KARRIEREPLANUNG

Bereits vor Antritt der Promotion sollte klar über die Karriereplanung und die beruflichen Ziele der Promovierenden gesprochen werden. Die Betreuenden werden hierbei beratend aktiv, indem sie eine realistische Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten aufzeigen. Das Personalentwicklungskonzept der Universität sieht hierfür regelmäßige Beratungsgespräche, die im Rahmen der Betreuungsgespräche durchgeführt werden können, vor. Diese sind im Hinblick auf die Karriereplanung wichtig, um die beruflichen Ziele nicht aus den Augen zu verlieren oder sie gegebenenfalls im Verlauf der Promotion neu auszuloten. Zudem können die Betreuenden auf Beratungsangebote der Universität hinweisen.

Wenn Promovierende die Promotion vorzeitig beenden wollen, sollten die Betreuenden unterstützend reagieren und zu einer möglichen Exit-Strategie beraten.

# MENTAL HEALTH, KONFLIKTMANAGEMENT UND OMBUDSVERFAHREN

Eine Promotion eröffnet große Chancen, bedeutet aber auch über einen längeren Zeitraum hinweg ein hohes Maß an Engagement. Sollte erkennbar werden, dass Promovierende an ihre Belastungsgrenze stoßen und die mentale Gesundheit in Gefahr ist, muss gemeinsam an einer Lösung gearbeitet werden, um die Situation langfristig zu verbessern. Bei akuter psychischer Gefährdung sollten professionelle Beratungsstellen, wie z.B. Psychosoziale oder Psychotherapeutische Beratungsstellen, hinzugezogen werden.

Bei Problemen oder Konflikten innerhalb der Betreuungssituation bieten die regelmäßigen Betreuungsgespräche die Möglichkeit, diese Themen direkt offen anzusprechen und gemeinsam Lösungen dafür zu suchen. Bei fortbestehenden Konflikten können die Promotionsbüros

oder die zentrale Graduiertenakademie für eine Erstberatung kontaktiert werden. Diese können an die richtigen Stellen verweisen, wie beispielsweise die Ombudsperson, das Familienbüro, den Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung.

Darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit, die zuständige Ombudsperson für Promotionsangelegenheiten der jeweiligen Fakultäten direkt zu kontaktieren. Sie sind Ansprechpartner bei Konflikten im Rahmen der Promotion und können, je nach Situation und Bedarf, den Promotionsausschuss hinzuziehen.



## NACHWUCHSFÖRDERUNG UND QUALIFIZIERUNG

Die zentrale Graduiertenakademie bietet Qualifizierungsprogramme sowohl für Promovierende als auch für Betreuende an. Im Bereich der fachübergreifenden Weiterbildung wird im Doctoral Researcher Development Program ein breites Portfolio für Promovierende bereitgestellt. Die Teilnahme an entsprechenden Angeboten sollte durch Betreuende ermöglicht und gefördert werden. Das Researcher Development Program bietet Trainings und Individualcoaching für Betreuende an.

Die Wahrnehmung innerhalb der „Scientific Community“ hängt in hohem Maße davon ab, wie der oder die Promovierende die Forschungs-



ergebnisse im wissenschaftlichen Diskurs positioniert. Betreuende sollten daher die Teilnahme an Workshops, Tagungen und Konferenzen ermöglichen, um Promovierende in nationale sowie internationale Forschungsnetzwerke einzuführen. Für Promovierende bieten diese Angebote gute Gelegenheiten, neue Impulse für ihr Projekt zu sammeln, ihr Projekt sichtbar zu machen und ihre Ergebnisse einer Belastungsprobe zu unterziehen. Vor diesem Hintergrund erwartet die Universität, dass auf Seiten der Betreuenden jeder und jedem Promovierenden die Möglichkeit eingeräumt wird, angemessen oft an einem solchen Format teilzunehmen.

# Impressum

Promotionskodex  
Eberhard Karls Universität Tübingen  
Geschwister-Scholl-Platz  
72074 Tübingen  
info@uni-tuebingen.de

Herausgegeben von der Rektorin der Universität Tübingen  
Prof. Dr. Karla Pollmann

Satz und Gestaltung: design-galaxie.de, Martin Vötsch

Druck: Colorpress Druckerei GmbH, Nürtingen

Fotografien und Abbildungen:  
Cover: istockphoto - Christine Balderas,  
S. 2 istockphoto - skynesher,  
S. 10 Universität Tübingen / Jörg Jäger

Eberhard Karls Universität Tübingen 2023  
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers