

# Grundsätze für gute Promotionsbetreuung an der TU Dortmund

*Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine zentrale Aufgabe der TU Dortmund. Entsprechend den Prinzipien der DFG (vgl. DFG 2021) zu wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft fühlt sich die TU Dortmund forschungs- und karrierefrendlichen Strukturen, planbaren Karrierewegen, kompetitiver Entlohnung und Ausstattung, Chancengleichheit, der Berücksichtigung individueller Hintergründe sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für die frühe Karrierephase der Promotion verpflichtet. In Ergänzung zu den „Regeln guter wissenschaftlicher Praxis an der TU Dortmund“ gelten folgende Grundsätze guter Promotionsbetreuung:*

## 1. Regelmäßiger Austausch

Gute Betreuung umfasst regelmäßige Feedback-Gespräche und Beratung zur zukünftigen Karriere. Wenigstens einmal pro Semester werden Arbeitsstand und kommende Ziele abgeglichen. Mit Anbahnung einer Promotion werden auch Motivation, Ziele und gegenseitige Erwartungen geklärt, darunter Häufigkeit von Treffen, Ausgestaltung der Betreuung und des Verhältnisses von Eigenverantwortung und fördernder Begleitung.

## 2. Betreuungsvereinbarung

Eine Betreuungsvereinbarung regelt Ansprechpersonen, Rollen, Rechte und Pflichten.

## 3. Gestaltung der Arbeitsverhältnisse

Arbeitsverhältnisse werden so gestaltet, dass unter anderem durch zeitliche Freiräume zur Arbeit am Promotionsprojekt und Zugriff auf Forschungsinfrastruktur mindestens das Qualifikationsziel erreicht werden kann.

## 4. Mehrfachbetreuung

Mehrfachbetreuung ist ein geeignetes Mittel, um jederzeit optimale Betreuung sicherzustellen. Dabei werden Verantwortlichkeiten zwischen den Betreuer\*innen geklärt und gegenüber den Promovierenden transparent gemacht, um so möglichen Konflikten im Betreuungsverhältnis entgegenzuwirken.

## 5. Grundlagen der Ausbildung während der Qualifikationsphase

Die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis, des angemessenen Forschungsdatenmanagements und der Sicherheitsvorschriften werden vermittelt und im Alltag gelebt. Maßnahmen zur disziplinübergreifenden sowie fachspezifischen Qualitätssicherung, einschließlich einer offenen Fehlerkultur, sind wichtiger Bestandteil der Ausbildung während der Qualifikationsphase.

## 6. Förderung der wissenschaftlichen Selbständigkeit

Ein angemessenes Verhältnis von Unterstützung und Eigenverantwortung führt zu einer zunehmenden Selbständigkeit der Nachwuchswissenschaftler\*innen. Diese verfügen über entsprechende Mitwirkungsrechte.

## 7. Leistungsbewertung

Die individuellen Leistungen werden adäquat abgebildet und anerkannt (z.B. bei Publikationen und Projektanträgen). Qualitative, ggf. disziplinspezifische Maßstäbe leiten die Bewertung der wissenschaftlichen Leistung im Kontext der Promotion.

## 8. Rolle der Betreuungspersonen

Den Betreuungspersonen kommt eine Vorbildfunktion zu. Sie werden für die Wahrnehmung ihrer verantwortungsvollen und aufwendigen Aufgabe wertgeschätzt und durch Weiterbildungsangebote und Führungstrainings unterstützt.

Betreuungspersonen betreuen Promotionsprojekte im Rahmen der eigenen fachlichen Expertise. Neben der wissenschaftlichen Anleitung des Promotionsvorhabens unterstützen sie Nachwuchsfor-schende mit überfachlichem Rat, Ausbildung und Führung. Wenn sie gleichzeitig Vorgesetzte sind, handeln sie im Bewusstsein dieser Doppelrolle.

Um einer asymmetrischen Kommunikation zwischen beiden Parteien entgegenzuwirken, wird eine Kommunikation auf Augenhöhe angestrebt, die durch die Etablierung hierarchiearmer und flacher Kommunikationsstrukturen unterstützt wird.

Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen sind durch geeignete organisatorische Maßnahmen sowohl auf der Ebene der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheit als auch auf der Ebene der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen zu verhindern.

## 9. Unterstützung der Karriereentwicklung

Zur Karriereentwicklung unterstützen Betreuungspersonen die Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft und den Aufbau von Netzwerken, etwa durch die Teilnahme an Forschungskolloquien, Konferenzen und die Durchführung internationaler Forschungsaufenthalte, Gespräche über weitere Karriereschritte sowie Lehrerfahrungen.

## 10. Mitwirkung der Promovierenden

Promovierende tragen ihrerseits zum Gelingen guter Betreuung bei, indem sie ihre (Erst-)Betreuenden regelmäßig über den Fortgang ihrer Arbeit unterrichten und längere Abwesenheiten oder Veränderungen ihrer Planungssituation anzeigen.

## 11. Personalentwicklung und Karriereförderung

Personalentwicklungskonzepte ermöglichen und fördern eine angemessene Qualifizierung in Fachwissenschaft und überfachlichen Kompetenzen und bieten Unterstützung und Begleitung für unterschiedliche Karrierewege. Übergänge zwischen Karrierestufen werden unterstützt. Unterschiedliche Karrierewege – auch Alternativen zur Promotion – genießen dieselbe Anerkennung.

## 12. Mentoring

Mentoring-Angebote ergänzen die Betreuung.

## 13. Ansprechpartner\*in in Konfliktfällen

In Konfliktfällen stehen die Ombudspersonen der TU Dortmund sowie der „Ombudsman für die Wissenschaft“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur Verfügung. Bei unlösbaren Konflikten ist eine Auflösung der Vereinbarung im Einvernehmen und unabhängig voneinander möglich.

Dortmund, den 15. September 2023

Rektor  
der Technischen Universität Dortmund

Universitätsprofessor  
Dr. Manfred Bayer