

Handlungsempfehlungen  
für Promovierende

# Gemeinsam die Promotion gestalten



## IMPRESSUM

1. Auflage 2010
2. überarbeitete und erweiterte Auflage 2012
3. Auflage 2014
4. Auflage 2018
5. überarbeitete und erweiterte Auflage 2025

### Herausgeber

QualitätsZirkel Promotion

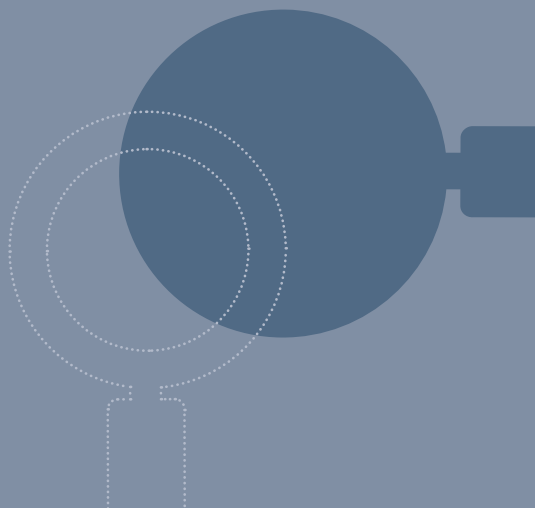
[www.qz-promotion.de](http://www.qz-promotion.de)

[info@qz-promotion.de](mailto:info@qz-promotion.de)

Diese Broschüre ist auch online verfügbar:

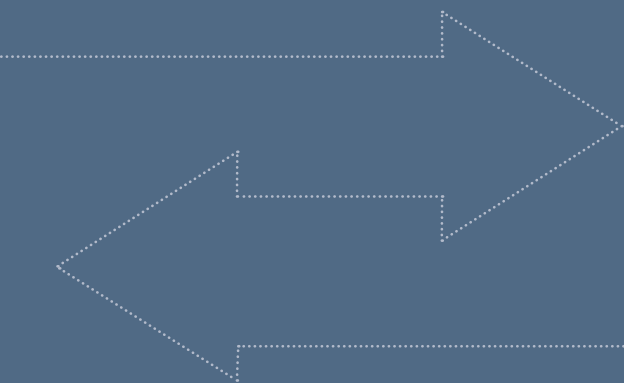
<https://www.qz-promotion.de/home/handbuecher/gemeinsam-die-promotion-gestalten/>

# Inhaltsverzeichnis



|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Präambel .....                                                                                                            | 4  |
| Orientierungs- und Einstiegsphase .....                                                                                   | 8  |
| Arbeitsphase .....                                                                                                        | 16 |
| Abschlussphase.....                                                                                                       | 22 |
| Konfliktsituationen während der Promotion – und wie sie gelöst werden können .....                                        | 26 |
| Wechselseitige Erwartungen im Betreuungsverhältnis –<br>Fragenkatalog für Promovierende und Promotionsinteressierte ..... | 28 |
| Literaturempfehlungen .....                                                                                               | 30 |

# Präambel



## **Gemeinsam die Promotion gestalten**

### **Handlungsempfehlungen für Betreuende und Promovierende**

Durch die Entwicklung einer breiten Palette von Betreuungs-, Förderungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von strukturierten Promotionsprogrammen oder von übergreifenden Graduierteneinrichtungen haben sich die Promotionsbedingungen an vielen Hochschulen in Deutschland und Europa erheblich verbessert. Diese Strukturbildung zielt auf eine attraktive Forschungsumgebung für Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen ab. Damit einher geht ein Wandel der akademischen Kulturen und des Managementverständnisses an den Hochschulen, der die Promotionsförderung auf mehrere Schultern verteilt. Es werden zusätzliche Angebote geschaffen und neue Akteur\*innen involviert, wie Geschäftsführungen und Mitarbeitende von Graduierteneinrichtungen, professionelle Trainer\*innen und Mentor\*innen. Besonders im Bereich der berufsqualifizierenden und Management-Kompetenzen sowie der Karriereentwicklung erfahren Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen eine besondere Förderung, die auch der konzentrierten Forschungstätigkeit zugutekommt.

Im Mittelpunkt des gesamten Promotionsprozesses stehen die Forschungsleistung und das Betreuungsverhältnis zwischen Betreuenden und Promovierenden. Dabei entlasten die begleitenden Unterstützungsmaßnahmen der Graduierteneinrichtungen die Betreuenden von einigen Beratungsaufgaben, damit sie sich noch intensiver auf die Kernaufgaben der Betreuung und Förderung der Forschung sowie die fachliche Qualifizierung ihrer Promovierenden konzentrieren können. Die Transparenz des Betreuungsverhältnisses trägt entscheidend zum Gelingen der Promotion bei, indem Schwierigkeiten vorgebeugt und die Qualität im Promotionsprozess gesichert werden.

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen sollen eine noch effizientere Gestaltung des Betreuungsverhältnisses unterstützen, indem sie im Sinne einer Biographie des Promotionsverlaufes Anregungen für die Vorbereitungs-, Arbeits- und Abschlussphase der Promotion geben und das Verständnis aller Beteiligten für organisatorische Fragen, Herausforderungen, handwerkliche Details und Fördermaßnahmen der einzelnen Phasen und Stationen schärfen.

Ziel der Promotionsbetreuung ist es, Forschende in frühen Karrierephasen auf dem Weg zu hervorragend qualifizierten und als in die wissenschaftliche Community voll integrierte Kolleg\*innen optimal zu unterstützen. Am besten gelingt dies, wenn für beide Seiten die Anforderungen dieses Prozesses gleichermaßen transparent und verständlich sind, wenn sie ihre wechselseitigen Erwartungen definieren, kommunizieren und dokumentieren.

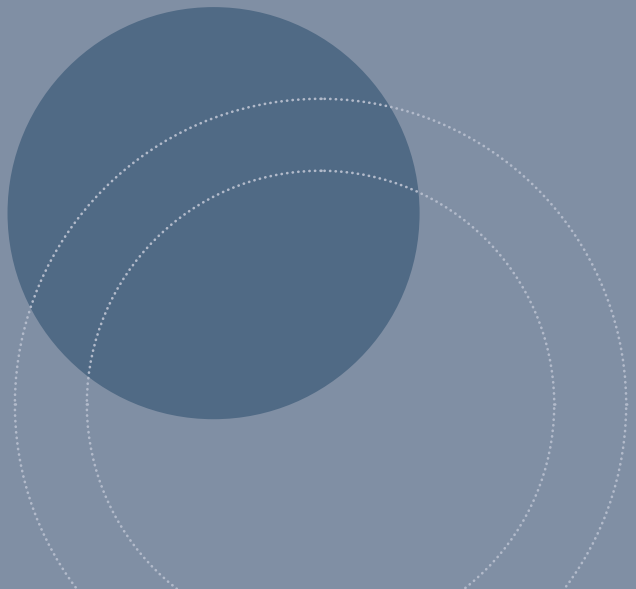
## QualitätsZirkel Promotion

Diese Broschüre ist das Ergebnis eines gemeinsamen Projektes des QualitätsZirkel Promotion, eines bundesländerübergreifenden Netzwerkes von Graduierteneinrichtungen aus mehreren Universitäten bzw. Forschungseinrichtungen. Das Projekt versteht sich als Initiative zur Diskussion und weiteren Entwicklung von Handlungsempfehlungen und Materialien, letztlich von Qualitätsstandards guter Promotionsbetreuung.

Wir sind uns bewusst, dass unsere Handlungsempfehlungen auf die jeweilige Einrichtung und die aktuelle Situation der Fachkulturen angepasst werden müssen. Darum können sie kein Patentrezept sein, sondern sollen Denkanstöße und Vorschläge bieten und eine Grundlage für gemeinsame Diskussion und Fortentwicklung darstellen.

Wir geben unsere Handlungsempfehlungen in die deutsche und – in einer englischsprachigen Fassung – in die internationale Debatte und würden uns sehr freuen, wenn viele unsere Vorlage aufgreifen und für die Optimierung der Promotionsbetreuung in ihren Institutionen nutzen. Feedback ist uns sehr willkommen. Das neu gewonnene Wissen nutzen wir dann gerne wieder in den nationalen und internationalen Netzwerken sowie der Überarbeitung unserer Handreichung.

QualitätsZirkel Promotion  
[www.qz-promotion.de](http://www.qz-promotion.de)  
Kontakt: [info@qz-promotion.de](mailto:info@qz-promotion.de)



**Die vorliegende Auflage wurde von folgenden aktuellen Mitgliedern des Netzwerkes QualitätsZirkel Promotion überarbeitet:**

Theo Jäger

CISPA Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit Saarbrücken | [www.cispa.de](http://www.cispa.de)

Sybille Küster

Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE) | Goethe Universität Frankfurt a. M. | [www.grade.uni-frankfurt.de](http://www.grade.uni-frankfurt.de)

Kerstin Lundström

Gießener Graduiertenzentrum Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (GGS) | Justus-Liebig-Universität Gießen | [www.uni-giessen.de/ggs](http://www.uni-giessen.de/ggs)

Kathrin Ruhl

Interdisziplinäres Forschungs-, Graduiertenförderungs- und Personalentwicklungszentrum (IFGPZ) | Universität Koblenz | [www.uni-ko.de/ifgpz](http://www.uni-ko.de/ifgpz)

Agnes Schindler

Graduiertenzentrum der Universität Trier (GUT) | Universität Trier | [www.gut.uni-trier.de](http://www.gut.uni-trier.de)

Thomas Schmid

Graduiertenschule für die Geisteswissenschaften (GSH) | Julius-Maximilians-Universität Würzburg | [www.graduateschools.uni-wuerzburg.de/humanities](http://www.graduateschools.uni-wuerzburg.de/humanities)

Bettina Wagner

Ingenium – Young Researchers at TU Darmstadt | TU Darmstadt | [www.tu-darmstadt.de/ingenium](http://www.tu-darmstadt.de/ingenium)

**Darüber hinaus haben folgende ehemalige Mitglieder des Netzwerkes an früheren Auflagen dieser Broschüre mitgewirkt. Ihnen danken wir für ihre Mitarbeit:**

Anke Barzantny

Helmut Brentel †

Nadine Chmura

Sigrid Jooß-Mayer †

Ute Kämper

Frank Meyer

Kai Sicks

# Orientierungs- und Einstiegsphase





**„Soll ich promovieren?“** Die Entscheidung für oder gegen eine Promotion ist nicht einfach, denn die Promotion hat zum einen karrierestrategische Auswirkungen und nimmt zum anderen einen umfangreichen Teil der Lebenszeit und Energie in Anspruch. Promovierende sollten deshalb zu Beginn der Promotion die eigenen Erwartungen klären und sich einige grundlegende Fragen stellen. Aber auch auf Seiten der Betreuenden ist die Entscheidung über eine Betreuungszusage komplex. Betreuende verpflichten sich langfristig, Zeit und andere Ressourcen in ein Forschungsvorhaben eines/einer Promovierenden zu investieren. Wir sehen deshalb die Aufgabe, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen sowohl bei den Promovierenden als auch bei den Betreuenden. Hilfreich hierfür könnte der Fragenkatalog sein, den wir Ihnen am Ende unserer Ausführungen als Reflexionsinstrument an die Hand geben möchten.

**Promovierende** sollten ihre Motivation hinterfragen, da sich die Entscheidung für die Promotion auf ihre berufliche und persönliche Entwicklung auswirken und somit die nächsten Jahre prägen wird. Wenn Sie promovieren möchten, treffen Sie eine Entscheidung für einen längeren Zeitraum, in dem sich Ihr Lebensmittelpunkt neu gestalten bzw. völlig verschieben kann. Eine Doktorarbeit erfordert erhebliches Engagement. Auch die Frage der möglichen beruflichen Entwicklung nach der Promotion sollte frühzeitig mitgedacht werden.

**Betreuende** können mit ihrer Erfahrung die Perspektiven und Möglichkeiten einer akademischen Laufbahn besser überblicken. Sie sollten mit Promotionsinteressierten klären, warum sie promovieren möchten; manchmal kann es auch sinnvoll sein, einer Promotionsanfrage nicht zu entsprechen.

Die nachfolgende Handreichung wendet sich an Promovierende. Sie beinhaltet auch eine Checkliste in Form von Fragen, welche zur Entscheidungsvorbereitung dienen und als kleines „Self-Assessment“ genutzt werden kann. Unsere im Weiteren formulierten Anregungen sind keineswegs als Befürwortung bisheriger oder aktuell bestehender Rahmenbedingungen zu verstehen. Sie sollen vielmehr dazu beitragen, die eigene Situation unter den jeweils gegebenen Voraussetzungen vor Ort möglichst selbst-reflexiv, realistisch und konkret zu erfassen – und sollen damit als Handreichung dienen, die eigenen Promotionsbedingungen aktiv in bestmöglicher Weise mitzugestalten. Im zweiten Teil der Handreichung findet sich die Version für die Betreuenden – die Inhalte sind auf die jeweilige Personengruppe angepasst und transparent für alle Beteiligten in einer Ausgabe enthalten, um so die Entscheidungsfindung und Gesprächsvorbereitung zwischen Promovierenden und Betreuenden zu unterstützen.

## 1. Warum möchte ich promovieren?

Um eine gemeinsame Gesprächsgrundlage zu schaffen, haben wir mögliche Motivlagen für die Aufnahme einer Promotion definiert. Diese Typisierung ist keinesfalls als ab- oder ausschließend zu betrachten, sondern ist lediglich als idealtypische Annäherung zu verstehen. Je nach den mit einem Dokortitel angestrebten Zielen sollten unterschiedliche Aspekte bedacht werden.

Motive für eine Promotion können sein:

- a. Intrinsisches Forschungsinteresse
- b. Akademische Karriere
- c. Nicht-akademische Karriere
- d. Karriere im Wissenschaftsmanagement
- e. Promotionsangebot
- f. Unklare Karrierepläne/Orientierungslosigkeit

a. Intrinsisches Forschungsinteresse: „Brennen“ Sie für Ihr Thema/Fach und möchten dieses unbedingt bearbeiten bzw. in dem Fach weiterforschen?

- Sie benötigen ein optimales Forschungsumfeld. Ist das durch die Professur, die Arbeitsgruppe, das Institut etc. gegeben?
- Ist eine Graduiertenschule, ein Graduiertenkolleg oder ein Promotionsprogramm eine Option? Informieren Sie sich dort über die Möglichkeiten.
- Ist Ihre gewünschte Betreuungsperson fachlich einschlägig? Informieren Sie sich über deren Publikationen, Vorträge, Forschungsschwerpunkte etc.
- Wie agiert Ihre gewünschte Betreuungsperson als Betreuer\*in? Sie könnten Promovierende, die schon von ihm/ihr betreut werden, nach deren Erfahrungen befragen.
- Sind Mentor\*innen bzw. Netzwerke vorhanden?
- Welche Kompromisse würden Sie eingehen, um Ihr Thema bearbeiten zu können?
- Wie sind die beruflichen Möglichkeiten im Anschluss an die Promotion?

b. Akademische Karriere: Streben Sie eine akademische Laufbahn/Professur an?

- Sie benötigen ein optimales Forschungsumfeld. Ist das durch die Professur, die Arbeitsgruppe, das Institut etc. gegeben?
- Ist eine Graduiertenschule, ein Graduiertenkolleg oder ein Promotionsprogramm eine Option? Informieren Sie sich dort über die Möglichkeiten.
- Wenn Sie eine Professur anstreben, benötigen Sie Lehrerfahrung. Gibt es für Sie die Möglichkeit Lehrerfahrungen zu sammeln und hochschuldidaktische Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen?
- Gibt es für Sie die Möglichkeit, bereits während der Promotionszeit wissenschaftlich zu publizieren?
- Ist Ihre gewünschte Betreuungsperson fachlich einschlägig? Informieren Sie sich über deren Publikationen, Vorträge, Forschungsschwerpunkte etc.

- Wie agiert Ihre gewünschte Betreuungsperson als Betreuer\*in? Sie könnten Promovierende, die schon von ihm/ihr betreut werden, nach deren Erfahrungen befragen.
- Sind Mentor\*innen bzw. Netzwerke vorhanden?
- Haben Sie die Bereitschaft, sich auf die Scientific Community einzulassen (Umgangsformen und Diskussionskultur)?
- Haben Sie Möglichkeiten, schon während der Promotion Aufgaben in der wissenschaftlichen Selbstverwaltung/Gremienarbeit zu übernehmen sowie Einblicke in die hochschulpolitischen und wissenschaftlichen Strukturen zu erhalten?
- Welche Kompromisse würden Sie eingehen, um Ihr Thema bearbeiten zu können?
- Wie sind die beruflichen Möglichkeiten im Anschluss an die Promotion?
- Ist Ihnen bewusst, dass eine wissenschaftliche Karriere Unsicherheiten mit sich bringt? Sind Sie bereit, mit diesen Unsicherheiten umzugehen?
- Hätten Sie auch einen „Plan B“, falls es mit der Karriere in der Wissenschaft nicht klappen sollte?

**c. Nicht-akademische Karriere: Benötigen Sie die wissenschaftliche Qualifikation, um außerhalb der Hochschule beruflich erfolgreich zu sein, z.B. in der Wirtschaft?**

- Ist es evtl. sinnvoll, im Hinblick auf Zeit- und Ressourceneinsatz für die Promotion pragmatisch angemessen vorzugehen im Vergleich zu einer Arbeit, die auf eine Karriere in der Wissenschaft ausgelegt ist?
- Welche gezielten beruflichen Weiterqualifizierungen während der Promotionsphase benötigen Sie?
- Könnte eine berufsnahe Tätigkeit für Sie strategisch besser sein als eine wissenschaftsnahe?
- Können Sie die Promotionsphase nutzen, um ein berufliches Netzwerk für Ihre weitere Karriere aufzubauen?
- Können Sie Ihr Dissertationsthema auf Ihr berufliches Ziel ausrichten?

**d. Berufliche Ziele im Wissenschaftsmanagement: Streben Sie eine wissenschaftsnahe Berufstätigkeit an?**

- Ist es evtl. sinnvoll, im Hinblick auf Zeit- und Ressourceneinsatz für die Promotion pragmatisch angemessen vorzugehen im Vergleich zu einer Arbeit, die auf eine Karriere in der Wissenschaft ausgelegt ist?
- Welche gezielten beruflichen Weiterqualifizierungen während der Promotionsphase benötigen Sie?
- Können Sie Ihr Dissertationsthema auf Ihr berufliches Ziel ausrichten?
- Gibt es eine Promotionsfinanzierung, die Ihnen die Möglichkeit bietet, berufsvorbereitende Erfahrungen zu sammeln und karrierefördernde Netzwerke aufzubauen?
- Haben Sie Möglichkeiten, schon während der Promotion Koordinationsaufgaben zu übernehmen, Einblicke in hochschulpolitische und wissenschaftliche Strukturen zu erhalten und sich in Gremienarbeit zu üben?

e. Promotionsangebot: Wurden Sie von einem/einer Betreuer\*in ermutigt, bei ihm/ihr zu promovieren?

- Passt das Promotionsangebot zu Ihren eigenen beruflichen Perspektiven?
- Interessiert Sie das Themenfeld der Professur? Können Sie sich vorstellen, eine Forschungsfrage in diesem Bereich zu bearbeiten?
- Wäre das Umfeld an der Professur, in der Arbeitsgruppe, im Institut für Ihr Promotionsvorhaben förderlich?
- Wird von Ihnen erwartet, neben der Anfertigung der Dissertation weitere Aufgaben an der Professur zu übernehmen (z.B. Lehre, Administration) ? Falls ja, in welchem Umfang?
- Haben Sie genug Motivation für eine Promotion, die jahrelanges Engagement erfordert?

f. Unklare Karrierepläne/Orientierungslosigkeit: Sind Sie sich noch unklar über Ihre beruflichen Ziele und wollen deshalb weiter an der Hochschule verbleiben?

- Wäre es sinnvoll, eine persönliche Bestandsaufnahme zu machen?
- Gibt es (berufliche) Alternativen zu einer Promotion?
- Haben Sie genug Motivation für eine Promotion, die jahrelanges Engagement erfordert?
- Welche Karriereperspektiven verfolgen Sie im Anschluss?
- Könnte es hilfreich sein, eine (Berufs-)Beratung in Anspruch zu nehmen?
- Könnte sich ein Aufschub der Karrierewahl ggf. als nachteilig erweisen?

Die Reflexion der Motivationslage ist mit weiteren Bereichen und Fragen verbunden (s.u.). Dies gilt für die Promovierenden, aber auch für die Betreuenden, denn die Gründe für die Entscheidung zu einer Promotion(szusage) haben Auswirkungen auf das Betreuungsverhältnis.

Je nach Motivationslage kann der/die Betreuende entscheiden, unterschiedlich mit den eigenen Ressourcen umzugehen und deren Nutzung durch die Promovierenden zu ermöglichen.

Dies kann betreffen:

- finanzielle Mittel
- Zeit für die Betreuung
- ideelle Unterstützung/Karriereförderung
- Umfang und Ausrichtung des Themas
- Kontakte/Netzwerke

An diese Punkte anschließend und damit in Wechselwirkung stehend empfiehlt es sich, dass Sie folgende Bereiche bedenken:

## 2. Erfülle ich die formalen Voraussetzungen für das Fach an der von mir ausgesuchten Hochschule?

- formale Voraussetzungen, die in der Promotionsordnung geregelt sind
- Prüfung der Passung des Studienabschlusses
- Notwendigkeit oder Sinnhaftigkeit einer Immatrikulation
- ggf. Beratung und/oder Checklisten der Fachbereiche/Fakultäten oder Graduierteneinrichtungen

## 3. Wie sieht meine Finanzierung in der Promotionsphase aus?

- aus Hochschulmitteln finanzierte Stelle als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in
- aus Drittmitteln finanzierte Stelle als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in
- Stelle im Wissenschaftsmanagement
- externe Stelle
- Stipendium
- familiäre Unterstützung
- weitere

Vor- und Nachteile  
der jeweiligen  
Finanzierungsart  
überprüfen!

Vor- und Nachteile der jeweiligen Finanzierungsart überprüfen!

- Bleibt genug Zeit für die Promotion?
- Welche Auswirkungen hat eine Berufstätigkeit möglicherweise auf meinen persönlichen Promotionszeitplan?
- Wie lange läuft meine Finanzierung?
- Benötige ich Forschungsaufenthalte und wie kann ich diese finanzieren?
- Kann ich eventuelle Zeiten ohne Finanzierung überbrücken?
- Steht meine Familie bzw. mein\*e Partner\*in hinter mir?
- Wo finde ich Beratung und/oder Checklisten der Fachbereiche/Fakultäten oder Graduierteneinrichtungen?

## 4. Wie gestalten sich meine persönlichen Voraussetzungen und Erwartungen?

- Wie sieht meine Lebens- und Familienplanung aus?
- Was für ein Arbeitstyp bin ich?
- Wie sieht mein Zeit- und Selbstmanagement aus?
- Reicht meine Motivation aus?
- Benötige ich viel Freizeit z.B. für aufwendige Hobbies oder soziale Aktivitäten? Wie würde ich hier mit eventuellen Einschränkungen zurechtkommen?
- Kann ich eventuell notwendige forschungsbedingte Reisen oder Auslandsaufenthalte mit meinen persönlichen Rahmenbedingungen vereinbaren?
- Komme ich ggf. auch mit weniger Geld aus?
- Wie gehe ich mit möglicherweise prekären Beschäftigungsverhältnissen, die oft für wissenschaftliche Karriereverläufe prägend sind, um?

## 5. Welche Formen der Dissertation gibt es in meinem Fach an der gewählten Hochschule?

Die Form der Dissertation kann den Promotionsverlauf maßgeblich beeinflussen. Je nachdem, wie Sie sich entscheiden, können sich unterschiedliche Auswirkungen auf die zeitliche Planung ergeben und gestalten sich die Schreib- und Publikationsprozesse verschieden.

Zu nennen sind hier:

- Verfassen einer Monographie und deren Veröffentlichung nach erfolgreichem Abschluss des Promotionsverfahrens
- Verfassen einer kumulativen Dissertation mit der Maßgabe, bereits während der Promotionsphase den Arbeitsfortschritt durch Veröffentlichung von Zeitschriftenartikeln zu dokumentieren; Einreichung einer Sammlung dieser Artikel mit Rahmung durch Einleitung, Schlussteil und Übergängen als Dissertation

## 6. Wahl des Zweitgutachters/der Zweitgutachterin

- Wann ist der geeignete Zeitpunkt für die Wahl des Zweitgutachters/der Zweitgutachterin?
- Soll und kann der/die Zweitgutachter\*in frühzeitig in die Betreuung einbezogen werden?

## 7. Abschluss einer Betreuungsvereinbarung

Der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung hilft Promovierenden und Betreuenden dabei, gegenseitige Erwartungen zu klären und schriftlich festzuhalten. Durch die Hochschulgesetze mancher Bundesländer oder Promotionsordnungen von Hochschulen ist der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung verpflichtend. Sie unterscheidet sich deutlich von einer reinen Betreuungszusage insbesondere im Hinblick auf Umfang und inhaltliche Tiefe.

In der Regel stellen Hochschulen bzw. Fakultäten/Fachbereiche oder Graduierteneinrichtungen entsprechende Vorlagen zur Verfügung.

**Folgende Punkte sind üblicherweise in einer Betreuungsvereinbarung geregelt:**

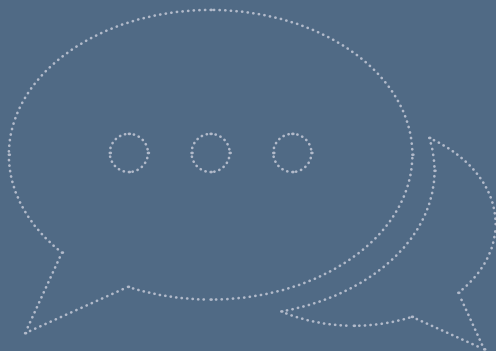
- formale Angaben zu Namen der Beteiligten, Titel des Projekts, Fachbereich/Fakultät, promotionsverleihende Einrichtung
- Verpflichtung zur Wahrung guter wissenschaftlicher Praxis
- Häufigkeit und Rahmenbedingungen von Betreuungsgesprächen
- Einigungen zur Betreuungsleistung durch die betreuenden Personen
- Einigungen zur Leistungserbringung des/der Promovierenden
- Arbeitsplan über die gesamte Laufzeit der Promotion
- ggf. Angaben zur Finanzierung der Promotion
- besondere Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit
- Ansprechpartner\*innen und Vorgehen im Konfliktfall

Weitere Details zur Betreuungsvereinbarung finden Sie in der QZP-Broschüre  
„Promotion – bewusst entscheiden und gut starten“.



[www.qz-promotion.de](http://www.qz-promotion.de)

# Arbeitsphase





Nachdem die grundlegenden Fragen, ob eine Promotion durchgeführt werden soll, wer die Betreuung übernimmt und wie sie ausgestaltet werden soll, geklärt sind, empfiehlt sich vor Beginn der Arbeitsphase das Bedenken einiger wichtiger Zwischenschritte.

**In diesem Zusammenhang sind insbesondere praktische Fragen zu reflektieren:**

- Dazu zählt erstens, welche administrativen Schritte auf dem Weg zur Promotion in den folgenden Jahren zurückzulegen sind (z.B. Prozedere der Anmeldung und Abgabe der Dissertation).
- Zweitens ist mit dem/der Hauptbetreuenden zu klären, auf welche Weise und bis wann ein\*e Zweitgutachter\*in gefunden und in den Arbeits- und Betreuungsprozess eingebunden werden soll.
- Drittens ist zu überlegen, ob die Dissertation kumulativ verfasst werden soll oder kann; hier sollten Sie die Vor- und Nachteile aus arbeitsökonomischer und karriereorientierter Sicht gemeinsam mit den Betreuenden reflektieren.
- Viertens ist bereits frühzeitig zu besprechen, mit welchen Kosten im Laufe der Promotion gerechnet werden muss, auch an die Publikationskosten sollte gedacht werden.
- Fünftens gilt es zu klären, ob die Dissertation aus fachwissenschaftlichen oder strategischen Gründen in einer Fremdsprache verfasst werden soll. Bitte beachten Sie die dafür geltenden Regelungen Ihrer Promotionsordnung.

Falls eine Promotion angestrebt wird, die externe Partner\*innen beteiligt (z.B. binationale Promotion mit einer ausländischen Hochschule/Cotutelle, Industriepromotion, kooperative Promotion mit einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften etc.), sollte bereits frühzeitig der Kontakt mit der Partnerinstitution und den zuständigen administrativen Stellen zur Aushandlung von eventuell notwendigen Verträgen aufgenommen werden.

Sobald das Betreuungsverhältnis konstituiert ist und die formalen Fragen im Anschluss an die Vorbereitungsphase geklärt sind, beginnt die Arbeitsphase. Diese lässt sich in verschiedene Dimensionen unterteilen, die für die Betreuung relevant sind:

1. Instrumente
2. Rahmenbedingungen
3. Thematische Arbeit
4. Beziehungsebene

#### **1. Instrumente der Betreuung in der Arbeitsphase**

Bei der Promotionsbetreuung haben sich verschiedene Instrumente bewährt. Zentrales Instrument ist das individuelle Betreuungsgespräch. Dieses Gespräch sollte mindestens einmal im Semester, ggf. auch in kürzeren Abständen durchgeführt werden. Darüber hinaus empfiehlt sich die Teilnahme an Arbeitsgruppenmeetings und Promotionskolloquien, falls diese angeboten werden. Dort können die Projektfortschritte den Betreuenden und anderen Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen vorgestellt werden. Diese Veranstaltungen ermöglichen es, sich untereinander über wissenschaftliche und arbeitsbezogene Themen auszutauschen. Zudem lernen Sie im geschützten Kreis, wissenschaftliches Feedback zu geben und zu erhalten. Als sinnvoll hat sich erwiesen, Kolloquium und Betreuungsgespräch aneinander zu koppeln und das Gespräch möglichst im Anschluss an eine Präsentation des eigenen Arbeitsfortschritts im Kolloquium zu führen. Auf diese Weise kann die vorherige Gruppendiskussion durch den/die Betreuende\*n ergänzt werden; zudem ist sowohl der Betreuungsperson als auch dem/der Promovierenden der aktuelle Stand des Projekts unmittelbar präsent.

In jedem Fall sollte sichergestellt werden, dass zwischen Promovierenden und Betreuenden transparente Absprachen getroffen werden, wodurch sich Missverständnisse von Beginn an vermeiden lassen.

**So ist es wichtig, bereits am Anfang der Arbeitsphase zu klären,**

- wie häufig Treffen stattfinden,
- welche Erwartungen in diesen Treffen an den/die Promovierende\*n gestellt werden,
- in welcher Qualität Kapitel- oder Artikelentwürfe abgegeben werden oder wie umfangreich eingereichte Textabschnitte sein sollen,
- ob die eingereichten Entwürfe/Abschnitte schriftlich kommentiert werden,
- wie Zwischenstände, Arbeitspläne, experimentelle Strategien oder Teilergebnisse besprochen und regelmäßig kritisch hinterfragt werden.

**Folgende Maßnahmen sind geeignet, um die Absprachen transparent zu machen:**

**Betreuungsvereinbarung:** Die einführenden Absprachen lassen sich in einer Betreuungsvereinbarung festhalten, wie sie in zahlreichen Fachbereichen/Fakultäten und Graduierteneinrichtungen bereits eingesetzt wird (siehe Kapitel Orientierungs- und Einstiegsphase).

**Betreuungsprotokoll:** Neben der Transparenz im Betreuungsverhältnis ist es empfehlenswert, über alle Absprachen Protokolle zu führen und so die Fortschritte in der gemeinsamen Arbeit zu dokumentieren. In der Regel fassen die Promovierenden die zentralen Ergebnisse des Gesprächs zusammen und legen sie den Betreuenden zur Durchsicht und Bestätigung vor. Auf diese Weise lassen sich nicht nur Missverständnisse in der Kommunikation während des Betreuungsgesprächs ausräumen, sondern für beide Seiten eine bessere Dokumentation und höhere Verbindlichkeit der gemeinsamen Absprachen herstellen. Dies kann insbesondere in interkulturell geprägten Betreuungsbeziehungen von hoher Wichtigkeit sein.

## 2. Rahmenbedingungen schaffen

Unter Rahmenbedingungen sind hier Tätigkeiten und Aufgaben zusammengefasst, die die Schaffung bestmöglicher Voraussetzungen für eine erfolgreiche Promotion betreffen. Diese sollten gemeinsam mit den Betreuenden diskutiert werden und beinhalten im Einzelnen:

**Promotionsfinanzierung:** Zwar sollte die Finanzierung bereits in der Vorbereitungsphase geklärt werden, dennoch können auch im laufenden Promotionsverfahren neue Finanzierungssituationen entstehen.

In diesen Fällen sollten Sie mit dem/der Betreuenden überlegen, ob

- und wie Drittmittel eingeworben werden können,
- eine Stipendienbewerbung zur Finanzierung der Promotion angestrebt werden sollte,
- mögliche Beratungseinrichtungen vor Ort weiterhelfen können (Career Services, Graduierteneinrichtungen etc.).

**Sicherstellung benötigter Ressourcen:** Sofern absehbar ist, dass für die Durchführung der Forschung erhebliche Kosten auf Sie zukommen werden (Reisekosten, Verbrauchs- und Labormaterial, Nutzungsgebühren, Druck- und Publikationskosten etc.), sollten Sie sich rechtzeitig erkundigen, welche Finanzierungsmöglichkeiten bestehen und welche Maßnahmen getroffen werden müssen, um die Finanzierung zu realisieren.

**Schaffung von Freiräumen:** In den Fällen, in denen die Betreuenden zugleich auch Vorgesetzte der Promovierenden sind, ist es wichtig, dass Promovierende trotz der für das Institut/die Professur zu erbringenden Arbeitsleistungen genügend Freiraum haben, um ihr Dissertationsprojekt durchführen und abschließen zu können. Gegebenenfalls kann es hilfreich sein, konkrete Freiräume im Vorhinein festzulegen (z.B. Zeiträume, Wochentage, Homeoffice-Zeiten).

**Weiterbildungsbedarf und -möglichkeiten:** Während der Promotion sollten sich Promovierende weiterbilden, um ihr persönliches Kompetenzprofil abzurunden (fachliche Kompetenzen, Schlüsselkompetenzen etc.). Nutzen Sie die für die Weiterbildung bestehenden Strukturen an der Hochschule (z.B. Graduierteneinrichtungen, Gleichstellungsbüros, hochschuldidaktische Einrichtungen). Die das Promotionsprojekt begleitende Qualifizierungsstrategie sollte regelmäßig zwischen Betreuenden und Promovierenden besprochen und im Betreuungsprotokoll oder in der Betreuungsvereinbarung dokumentiert werden. Reflektieren Sie auch in diesem Zusammenhang, worin Sie das Ziel Ihrer Promotion sehen.

### 3. Thematische Arbeit: Inhalte diskutieren

Neben der organisatorischen Unterstützung sollte im Betreuungsverhältnis ein regelmäßiger Dialog über den Inhalt der Arbeit geführt werden. Im Idealfall weisen die Betreuenden eine hohe fachliche Kompetenz in dem Gebiet Ihrer Forschungsfrage auf. Die Funktion der Betreuenden kann aber ebenso darin bestehen, eine kompetente Außenperspektive auf das Projekt einzubringen. Im Einzelnen lassen sich folgende Bereiche der inhaltlichen Beratung unterscheiden:

**Zeitlicher Ablauf der Forschung:** Der Arbeits- und Zeitplan sollte in seinen Teilbereichen realistisch und durch klar definierte Etappenziele (Meilensteine) strukturiert sein. Dies erleichtert die kontinuierliche Überprüfung der Arbeitsfortschritte sowohl für die Promovierenden als auch die Betreuenden. Insgesamt scheint es ratsam, Arbeits- und Zeitpläne einerseits für notwendige Modifikationen offen zu halten, da sich Promotionen dynamisch entwickeln können, andererseits aber nur in Ausnahmefällen drastischere Abweichungen vorzunehmen.

**Monitoring der Arbeitsfortschritte:** In jedem wissenschaftlichen Projekt müssen Fragestellung, Gliederung und Thesen kontinuierlich revidiert werden, um sie den Fortschritten der eigenen Arbeit oder aktuellen Forschungsergebnissen und unvorhergesehenen Entwicklungen anzupassen. Besprechen Sie mit den Betreuenden regelmäßig die grundlegende Gestaltung des Projekts und diskutieren Sie aktuelle Verschiebungen bzw. Neujustierungen. Achten Sie darauf, durchgängig auf dem neuesten Stand von Forschungsergebnissen und Fachveröffentlichungen zu bleiben und die Unterstützungsangebote z.B. der Graduierteneinrichtungen – etwa zum Projekt- und Zeitmanagement oder zum wissenschaftlichen Schreiben – in Anspruch zu nehmen.

**Perspektivenerweiterung:** Einbindung in die Scientific Community: Kontakte zu anderen Wissenschaftler\*innen und produktive Diskussionsnetzwerke sind wichtige Parameter bei der erfolgreichen

Durchführung einer Promotion und können die weitere Karriere nach der Promotion unterstützen. Um diese aktiv zu fördern, sollten bereits zu einem frühen Zeitpunkt der Promotion weitere Wissenschaftler\*innen in den Betreuungsprozess eingebunden werden (Zweitgutachter\*innen, Betreuungsteams). Bemühen Sie sich auch frühzeitig um Vortrags- und Publikationstätigkeiten auf nationaler und internationaler Ebene (die sowohl inhaltliche Anregungen geben als auch der wissenschaftlichen Karriere zuträglich sind) und besprechen Sie mit den Betreuenden eine dafür passende Strategie.

**Positionierung als Forschende\*r:** Reflektieren Sie Ihre Rolle als Forschende\*r. Insbesondere mit Blick auf die Disputation oder Präsentationen auf Konferenzen sollten sich Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen darüber klar werden, wo sie in ihrem Forschungsfeld positioniert sind und welche eigene Aufgabe sie innerhalb dieses Gebiets übernehmen und leisten.

**Gute wissenschaftliche Praxis:** Promovierende sollten sich mit den Grundlagen von guter wissenschaftlicher Praxis, Forschungsdatenmanagement und Open Science vertraut machen, um den Ansprüchen der Scientific Community und forschungsfinanzierenden Organisationen (z.B. Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG) Genüge zu leisten sowie wissenschaftliches Fehlverhalten zu vermeiden.

#### 4. Vertrauensvolle Beziehung schaffen

Die Promotionsbetreuung ist nicht auf die fachliche Beratung bei der Arbeit am Dissertationsprojekt beschränkt, auch die zwischenmenschliche Ebene spielt dabei eine große Rolle. Daher sollte ein Vertrauensverhältnis zwischen Betreuenden und Promovierenden angestrebt werden. Beide Seiten sollten sich als verlässliche Partner\*innen erweisen, die Absprachen einhalten. Eine vertrauensvolle Betreuungsbeziehung ermöglicht es, (kritische) Rückfragen und Bedürfnisse gegenüber den Betreuenden zu formulieren.

# Abschlussphase



## 1. Beginn der Abschlussphase

Der Beginn der Abschlussphase wird definiert durch ein Konsensgespräch zwischen dem/der Betreuenden bzw. dem Betreuungsteam und dem/der Promovierenden über einen sinnvollen Abgabetermin für die Dissertation und möglichst auch über eine Frist für den Termin der Disputation.

Dieser wiederum wird beeinflusst durch

- die vereinbarte Zeit für etwaige Korrekturphasen,
- die Erstellung und Einreichung der notwendigen Gutachten,
- die Termine der Sitzungen des Promotionsausschusses,
- die Auslagefrist für die Dissertation sowie
- die terminliche Verfügbarkeit der Mitglieder des Prüfungsausschusses.

Grundsätzlich sollten, falls nicht bereits in der Arbeitsphase erörtert, spätestens jetzt in der Abschlussphase die in diesem Kapitel genannten Punkte und Fragen angesprochen und geklärt werden. Dabei sollte eine Einschätzung erfolgen, ob die bisher erarbeiteten Ergebnisse für eine gelungene Dissertation ausreichen oder ob ein möglicher zusätzlicher Arbeits- und Zeitaufwand einen adäquaten weiteren Qualitätsgewinn erbringt. Auch ist für die Dissertation zu klären, welche Anforderungen an Ausdruck und Stil gestellt werden und ob ggf. professionelle Hilfe für die sprachliche Abrundung der Arbeit (Korrektorat oder auch Lektorat, aber kein Ghostwriting) in Anspruch genommen werden sollte. Dies ist insbesondere relevant, wenn die Arbeit in einer Fremdsprache verfasst wird.

Außerdem sollten beispielsweise folgende Fragen geklärt werden:

- Bis wann sind die einzelnen Teile der Arbeit fertigzustellen?
- Sind im Falle einer kumulativen Dissertation alle Anforderungen erfüllt d.h. sind alle erforderlichen Artikel zur Publikation eingereicht oder bereits veröffentlicht sowie die weiteren rahmenden Textteile (Einleitung, ggf. Überleitungen und Schluss) für die Abgabe verfasst?
- Sind die Betreuenden bereit, vor Abgabe der Dissertation einzelne Kapitel/Teile der Arbeit oder den Gesamttext gegenzulesen?
- In welchem zeitlichen Rahmen können die Betreuenden ihre Korrekturen zur Verfügung stellen?

## 2. Fertigstellung der Dissertation

Es folgt die Erstellung der endgültigen Form der Dissertation, zu der Betreuende und Promovierende jeweils aus eigener Perspektive in Form einer abschließenden Kontrolle vor der Abgabe spätestens jetzt folgende Punkte klären sollten:

- Insbesondere sollte mit den Betreuenden noch einmal kritisch hinterfragt werden, ob die Fragestellungen mit den angemessenen Methoden und qualifiziert bearbeitet wurden.
- Ist der Aufbau der Arbeit in der Darstellung sinnvoll und ausreichend strukturiert bzw. klar gegliedert?
- Sind Textaufbau und Inhalt kohärent?
- Sind die Ergebnisse überzeugend dargestellt und diskutiert worden?
- Im Falle einer Monographie: Wurden die einzelnen Kapitel im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Gesamtarbeit verfasst? Im Falle einer kumulativen Dissertation: Bilden Einführung, einzelne Artikel und Abschlussdiskussion eine plausibel strukturierte Einheit?
- Wurde ein angemessener wissenschaftlicher Erkenntnisgewinn erarbeitet, z.B. ein Beitrag zur Erweiterung der Theorie oder der Methoden des jeweiligen Faches o.Ä.?

## 3. Vorbereitung der mündlichen Prüfung

Nach der Begutachtung der Dissertation ist noch eine mündliche Prüfung abzulegen, deren Form in der Promotionsordnung definiert wird. Die mittlerweile gängigste Variante ist die Disputation, bei der seitens des/der Promovierenden ein Vortrag über die eigene Forschung gehalten wird und anschließend eine wissenschaftliche Aussprache erfolgt. Weitaus seltener wird ein Rigorosum durchgeführt, bei dem fachwissenschaftliche Inhalte des Studiums mündlich geprüft werden und daher Themen(schwerpunkte) aufbereitet werden sollten.

Wir empfehlen, sich auf Präsentation und Diskussion im Rahmen der Disputation auf möglichst vielfältige Art und Weise vorzubereiten:

- Hierzu kann der Besuch eines Workshops gehören, der sich dieser Fragestellung widmet, sowie das Einholen von Hilfe und Kritik anderer Promovierender oder auch bereits promovierter Kolleg\*innen.
- Eine gute Vorbereitung auf die Disputation können Probevorträge vor anderen Promovierenden und/oder Betreuenden sein oder der Besuch der Disputation anderer Promovierender; hierfür sollte ggf. die Zugehörigkeit zu einer Graduiertenschule oder einer Arbeitsgruppe mit einem engeren Verbund von Promovierenden und evtl. mehreren Betreuenden genutzt werden.

Die Promovierenden sollten sich bewusst darüber werden, dass sie in der mündlichen Prüfung als gleichwertige wissenschaftliche Diskussionspartner\*innen auftreten.



## 4. Publikationsphase

Da die Promotion erst mit Veröffentlichung der Dissertation abgeschlossen ist, sollten Sie sich rechtzeitig über die Rahmenbedingungen Ihrer Publikation informieren (z.B. Fristen, Pflichtexemplare – je nach Promotionsordnung) und mit den Betreuenden verschiedene Publikationsoptionen absprechen.

- Falls die Dissertation nicht bereits (in Teilen) während der (kumulativen) Promotion veröffentlicht wurde, ist ggf. eine Textredaktion notwendig, insbesondere wenn die Arbeit in einer Fremdsprache verfasst wurde.
- Wo soll die Dissertation publiziert werden? Ist eine reine Online-Publikation sinnvoll? Wie sind die für die Publikation in Frage kommenden Verlage/ Publikationsreihen/Journals zu bewerten? Welche Druckkosten entstehen? Gibt es hierfür eine finanzielle Unterstützung Ihrer Hochschule?
- Wie soll die Dissertation publiziert werden? Ist eine Open-Access-Publikation möglich? Gibt es hierfür eine finanzielle Unterstützung Ihrer Hochschule?
- Welches Layout ist z.B. von der Promotionsordnung oder einem Verlag vorgeschrieben?
- Welches Format müssen Tabellen oder Bild-/Graphikmaterial haben?
- Muss neues Bild-/Graphikmaterial angefertigt werden (wichtig: Kosten und evtl. Urheberrechte klären)?

## 5. Klärung der nächsten Karriereschritte

Eine Promotion ist häufig der erste Schritt einer Karriere in Hochschule oder außeruniversitärer Forschung. Oft werden aber auch andere Berufswege in wissenschaftsnahen Bereichen angestrebt. Aufgrund der vielen und diversen Berufsmöglichkeiten, die jeweils unterschiedliche Überlegungen bedingen, sollten Sie bereits während der Arbeitsphase die Entscheidungsfindung über Ihren weiteren Karriereweg vorbereiten.

Unterstützende Hilfen erhalten Sie von Seiten des/der Betreuenden sowie durch die Teilnahme an entsprechenden Workshops und Coaching- oder Beratungsangeboten z.B. von Graduierteneinrichtungen oder Career-Service-Einrichtungen. Ist dies bis dahin nicht geschehen, so sind Gespräche und Beratungen mit den Betreuenden über noch ausstehende Schritte in der Abschlussphase dringend empfohlen.

- Für eine Perspektive im wissenschaftlichen Kontext kann es hilfreich sein, mit Betreuenden über Forschungslücken und -horizonte zu sprechen.
- Sowohl für wissenschaftliche Qualifikationsmöglichkeiten als auch für nicht-akademische Karriereabsichten kann es ratsam sein, Betreuende oder auch andere Wissenschaftler\*innen anzufragen, ob sie ihre Netzwerke öffnen bzw. einschlägige Kontakte (mit Blick auf Stellen. Postdoc- oder Habilitationsstipendien, Publikationsmöglichkeiten etc.) vermitteln können.

# Konfliktsituationen während der Promotion – und wie sie gelöst werden können



Diese Handlungsempfehlungen wurden unter anderem in der Hoffnung erstellt, dass sie einen Beitrag zur Vermeidung von Konflikten leisten. Dazu dienen auch die Betreuungsvereinbarungen, in denen gegenseitige Erwartungen und Verbindlichkeiten bereits zu Beginn der Promotion abgeklärt und festgehalten werden. Dennoch ist es möglich, dass sich grundsätzliche Schwierigkeiten zwischen den Promovierenden und ihren Betreuenden ergeben. Dies betrifft sowohl die sachliche Ebene – z.B. im Hinblick auf Forschungsinhalte, Herangehensweisen, Missverständnisse bei oder das Nichteinhalten von Absprachen oder auch hinsichtlich organisatorischer Fragen – als auch die persönliche Ebene. In einem derartigen Fall sollten sich beide Seiten bemühen, Probleme möglichst frühzeitig anzusprechen und einen sachlichen, respektvollen Umgang mit der Situation und miteinander zu bewahren, so dass gegenseitiges Feedback weiterhin möglich bleibt und Lösungswege gefunden werden können. Wichtige Hilfen und Ratschläge sollten sich beide Seiten bei Bedarf von unbeteiligten Dritten als Mediator\*innen einholen, die mit ihrem Blickwinkel von außen oft konstruktive Wege aus der Krise aufzeigen können.

Ihnen steht eine Vielzahl verschiedener Ansprechpersonen zur Verfügung. Im Einzelfall muss jede\*r für sich selbst entscheiden, welche Anlaufstelle(n) für ihn/sie sinnvoll ist bzw. sind, wer sich eventuell hinsichtlich der Konfliktsituation auskennt, zu wem Vertrauen vorhanden ist und wer auch von den Betreuenden als Vermittler\*in akzeptiert werden könnte.

## Mögliche Ansprechpersonen sind:

- andere Professor\*innen des Vertrauens; falls vorhanden, wäre ein Mitglied des Betreuungsteams die ideale Ansprechperson
- Postdocs oder auch andere Promovierende
- Mittelbau- oder Promovierendenvertretung

- Leitende oder Koordinierende strukturierter Promotionsprogramme oder anderer Graduierteneinrichtungen
- Ombudspersonen oder Schiedsstellen
- Gleichstellungsbeauftragte
- Mitglieder des Personalrats
- der/die Vorsitzende des Promotionsausschusses

Mitunter lässt es sich jedoch nicht vermeiden, über einen Betreuendenwechsel nachzudenken. Konfliktfälle in Bezug auf thematische Ausrichtung, Arbeitsweise, Zeitpläne u.a. sind denkbar. Solche Situationen lassen sich leichter rechtzeitig erkennen und dann besser handhaben, wenn beide Seiten sich frühzeitig abstimmen, möglichst regelmäßig Kontakt halten und Zwischenziele (Meilensteine) definieren. Lässt sich ein Betreuendenwechsel nicht vermeiden, sollten beide Seiten alles versuchen, um eine akzeptable Lösung zu finden.

Ein Interessenskonflikt kann sich auch dadurch ergeben, dass Ihre Betreuungsperson an eine andere Hochschule wechselt. In diesem Fall ist unter Umständen eine enge Betreuung nicht mehr gewährleistet und ein Betreuenden- oder Standortwechsel für Sie erforderlich. Im Fall eines Betreuungswechsels oder der Auflösung eines Betreuungsverhältnisses ist es wichtig, die Vorgaben der Promotionsordnung zu berücksichtigen.

Als Absicherung für Sie und auch für den/die Betreuende\*n sollten Sie sich möglichst bereits zu Beginn der Promotionszeit bei dem Fachbereich/der Fakultät zur Promotion anmelden. Nach Ihrer Annahme als Promovierende\*r ist der Fachbereich oder die Fakultät verpflichtet, Ihnen die Promotion im Rahmen gesetzter Vorgaben und Gegebenheiten zu ermöglichen.

# Wechselseitige Erwartungen im Betreuungsverhältnis

## Fragenkatalog für Promovierende und Promotionsinteressierte



Mit diesem Fragenkatalog möchten wir Ihnen ein Instrument an die Hand geben, Ihre Rolle als (künftige\*r) Promovierende\*r und Ihre Erwartungen, die Sie an Ihre\*n Betreuer\*in haben, zu reflektieren.

Dieser Fragebogen findet sich, formuliert für die Perspektive von Betreuenden, im entsprechenden Abschnitt in der Textversion für Betreuende.

Sie können den Fragekatalog im Rahmen von Gesprächen mit Ihren (potenziellen) Betreuungspersonen nutzen, um mehr über deren Gestaltung der Promotionsbetreuung zu erfahren und um die Zusammenarbeit zu strukturieren und die wechselseitigen Erwartungen aufeinander abzustimmen.

### **(A) Auswahl**

1. Nach welchen Kriterien würden Sie Ihre\*n Betreuer\*in auswählen?
2. Aufgrund welcher Gegebenheiten würden Sie das Angebot eines Professors / einer Professorin zu einer Promotionsbetreuung ablehnen?
3. Würden Sie eine Betreuung auch von einem Professor/einer Professorin in Anspruch nehmen, dessen/deren Forschungsschwerpunkte keine große inhaltliche Nähe zu Ihrem Promotionsthema aufweist? (Falls ja: Welche Auswirkungen hätte dies Ihrer Meinung nach auf die Promotionsbetreuung?)

## **(B) Betreuungsrahmen**

4. Welche Kommunikationsformen und -instrumente wünschen Sie sich bei der Betreuung?
5. Wie häufig sollte ein inhaltlicher Austausch stattfinden?
6. Wie sollte die Terminfindung für die Betreuung gehandhabt werden?
7. Falls der/die Betreuende längere Zeit nicht mit Ihnen in Kontakt tritt: Würden Sie von sich aus ein Treffen zum Stand der Arbeit vorschlagen? Wenn ja, wie würden Sie vorgehen?
8. Sollte Ihr\*e Betreuer\*in – neben inhaltlichen Aspekten – auch Ihre persönliche Situation im Blick haben? Wie sollte das Verhältnis von Nähe und professioneller Distanz sein?

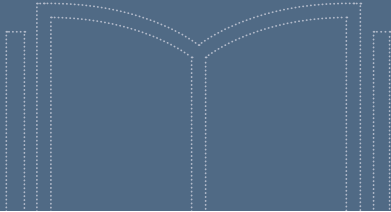
## **(C) Inhalte und Feedback**

9. Wie sollte der/die Betreuer\*in und wie sollten Sie selbst sich auf ein Betreuungsgespräch vorbereiten?
10. Wie sollte ein Betreuungsgespräch nachbereitet werden?
11. In welcher Form wünschen Sie sich Feedback zu Ihrer Dissertation?
12. Wie ausgeprägt sollte Ihre Eigenständigkeit bei der Bearbeitung Ihres Promotionsvorhabens sein, bzw. erwarten Sie eine Lenkung/Führung von Seiten des Betreuers/der Betreuerin?
13. Wann (und wie ausgeprägt) wäre ein Eingreifen des Betreuers/der Betreuerin in die Inhalte und Struktur Ihrer Dissertation eventuell sinnvoll und wünschenswert?

## **(D) Promotionsbegleitende Maßnahmen**

14. Was gehört Ihrer Meinung nach neben den inhaltlichen, strukturellen und forschungsmethodischen Aspekten der Dissertation zusätzlich zur Betreuung?
15. Wie sehen Sie dabei Ihre eigene Rolle – wie die des Betreuers/der Betreuerin?
16. Inwieweit weihen Sie Ihre\*n Betreuer\*in in Ihre Karrierewünsche ein? Welche Art von Unterstützung erwarten Sie von Seiten Ihres Betreuers/Ihrer Betreuerin,
  - a. wenn Ihr Karriereziel im Wissenschaftsbereich liegt?
  - b. wenn Ihr Karriereziel außerhalb der Wissenschaft liegt?

# Literaturempfehlungen



Weitere Literatur, die sich speziell an Betreuende wendet, finden Sie am Ende der Textversion für Betreuende.

Cone, J. D. & Foster, S. L., Dissertations and Theses from Start to Finish: Psychology and Related Fields, Washington D.C. 2019 (3. Aufl.).

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), Wege zur Promotion, Bonn o. J. | <https://www.daad.de/de/in-deutschland-studieren/promovieren-forschen/wege-zur-promotion/>

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW) (Hrsg.), Datenportal der National Academics Panel Study (Nacaps), Hannover o. J. | <https://nacaps.de>

Dülcke, D., Moes, J., Plietzsch, A., Schüle, J., Steidten, T. (Hrsg.), Promovieren mit Perspektive. Das GEW-Handbuch zur Promotion, Bielefeld 2021.

Goethe-Universität Frankfurt (Hrsg.), Leitlinien für die Betreuung von Promotionen an der Goethe-Universität, Frankfurt 2019. | [https://www.grade.uni-frankfurt.de/76348285/Leitlinien\\_Promotion.pdf](https://www.grade.uni-frankfurt.de/76348285/Leitlinien_Promotion.pdf) | Englische Version: [https://www.grade.uni-frankfurt.de/83210145/Leitlinien\\_Promotion\\_eng.pdf](https://www.grade.uni-frankfurt.de/83210145/Leitlinien_Promotion_eng.pdf)

Graduate Center Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) (Hrsg.), Empfehlungen für die Gestaltung der Promotionsphase an der LMU, München o. J. | <https://www.graduatecenter.uni-muenchen.de/promotion/betreuung/gestaltung-promotion.pdf>

Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (Hrsg.), Helmholtz-Promotionsleitlinien, Bonn 2019. | [https://www.helmholtz.de/fileadmin/upload\\_Karriere/190520\\_Helmholtz\\_Promotionsleitlinien\\_DE.pdf](https://www.helmholtz.de/fileadmin/upload_Karriere/190520_Helmholtz_Promotionsleitlinien_DE.pdf)

Hillebrand, H., Leysinge, C., LERU's view on holistic doctoral supervision, Leuven 2023. | [https://www.leru.org/files/Publications/2023.02.28\\_LERU-view-holistic-Doctoral-Supervision-full-paper.pdf](https://www.leru.org/files/Publications/2023.02.28_LERU-view-holistic-Doctoral-Supervision-full-paper.pdf)

Hillenbach, A.-K., Hacke, M., Schlegel, M., Witter, B., Empfehlungen für den Übergang von der Master- in die Promotionsphase. UniWiND-Publikationen, Band 2, Jena 2014. | [https://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/UniWiND\\_Pub\\_Bd2\\_web.pdf](https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/UniWiND_Pub_Bd2_web.pdf)

QualitätsZirkel Promotion (QZP) (Hrsg.), Promotion – bewusst entscheiden und gut starten, o. O. überarbeitete und erweiterte Auflage 2025. | <https://www.qz-promotion.de/home/handbuecher/die-promotion-gut-starten/>

University of Reading (Hrsg.), Study Advice: Working with Supervisors, Reading o. J. | <https://libguides.reading.ac.uk/research-postgraduates/supervisors>

Wissenschaftsrat (Hrsg.), Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier, (Drs. 1196-23), o. O. 2023. | <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1196-23.html>

ZEIT CAMPUS (Hrsg.), Ratgeber Promotion, Hamburg 2023. In Buchform: [https://issuu.com/zeitmagazine/docs/campus\\_ratgeber\\_heft\\_pdf](https://issuu.com/zeitmagazine/docs/campus_ratgeber_heft_pdf) | <https://www.academics.de/themen/promovieren>