



***Teilpersonalversammlung der TU Berlin
für die
wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter***

Vortrag von Dr. Gabriele Wendorf

*Vizepräsidentin
für wissenschaftlicher Weiterbildung,
wissenschaftlichen Nachwuchs
und Lehrerbildung*

Überblick



- **WM-Studien**
- **Arbeitsgruppe des Akademischen Senats**
- **Instrumente**
- **Betreuungsvereinbarungen**

Ausgangslage

- **Diskussionen über die Notwendigkeit von Nachwuchsförderung**
- **Erste Umfrage zur Situation der Promovierenden 1998**
(Rücklauf: 124 von 1500 Fragebögen, ca. 8 %)
- **WM-Studie 2002**
(Rücklauf: mehr als 500 Fragebögen, ca. 34 %)
- **WM-Studie 2007**
(Rücklauf: mehr als 400 Fragebögen, ca. 25 %)

Gestaltung der Studien

Fragebogenerhebung mit 5-stufigen Rating-Skalen und offenen Fragen

Themenfelder:

- 1. Lehraufgaben**
- 2. Eigene Weiterqualifikation**
- 3. Forschungsaufgaben & Forschungskontakte**
- 4. Vertrag und Arbeitsbelastung**
- 5. (Fragen zu Maßnahmen: nur in der 2. Studie)**

Ergebnisse der 1. Studie

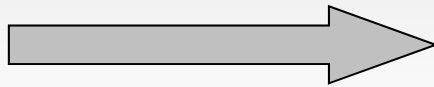
Die 2002 durchgeführte 1. Studie :



- Befragten halten einen Abschluss der Qualifikationsarbeit innerhalb der Vertragslaufzeit an ihrem Fachgebiet nur zu 50 % für wahrscheinlich. 61 % der Befragten erwarten selbst innerhalb der Vertragslaufzeit fertig zu werden.
- Die Ergebnisse variierten zum Teil deutlich in Abhängigkeit von der Fakultätszugehörigkeit.



Maßnahmen nach der 1. Studie



- **Aufgabe der Fakultäten, eigene Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln, sie umzusetzen und der Vizepräsidentin zu berichten.**
- **Anregung der Benennung von Promotionsbeauftragten in den Fakultäten**
- **Entwicklung einer Promotions-Broschüre, die 2005 veröffentlicht wurde**
- **Beschluss des Akademischen Senats (Mai 2003): Wiederholung der Studie im 5-Jahres-Rhythmus**

Ergebnisse der 2. Studie

Die 2007 durchgeführte 2. Studie :



- Ergebnisse haben sich nicht erheblich verbessert.
- Rolle der Maßnahmen lässt sich schwer aus den Ergebnissen herausfiltern, da sie einer Mehrzahl der Befragten nicht bekannt waren.
- Geringer Rückgang der angegebenen Arbeitsstunden
- Deutlich gesteigerte Zufriedenheit mit dem wissenschaftlichen Weiterbildungsangebot (zwischenzeitliche Einführung eines Weiterbildungsangebotes „Teaching for University's Best“)

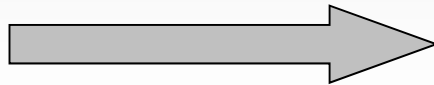
Ergebnisse der 2. Studie

Zustimmung zu Aussagen
(stimme zu & stimme voll zu):



- „Ein speziell auf Promovenden zugeschnittenes Weiterbildungsangebot wäre sehr hilfreich.“ (50%)
- „Promotionsvereinbarungen mit zeitlich festgelegten Teilzielen würden mir helfen, mein Forschungsvorhaben schneller umzusetzen.“ (58%)
- „Eine Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter/innen (z.B.: Aufbau der TU-Strukturen; Selbstverwaltung; Promotionsfragen) würde den Arbeitseinstieg an der TU sehr erleichtern“. (74%)
- „Spezielle Beratungsangebote für Promovenden (z.B. Promotionscoaching, Forschungssupervision) würde ich gerne nutzen.“ (60%)

Maßnahmen nach der 2. Studie



- **Konzept zur Einrichtung eines Nachwuchsbüros**
- **Bewilligung durch den Akademischen Senat**
- **Einrichtung des Nachwuchsbüros**
- **Durchführung einer qualitativen Studie zur Betreuungssituation bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern**
- **Einrichtung ein Arbeitsgruppe des Akademischen Senats**

Ergebnisse der AS-Arbeitsgruppe


- **Empfehlung zur Durchführung von Einführungsveranstaltungen und Entwicklung von Inhalten**
- **Diskussionen über Vor- und Nachteile von Promotionsvereinbarungen und Entwicklung von Umsetzungsvorschlägen**
- **Entwicklung eines so genannten „Qualifikationsbaukastens“ (Übersichtliche Darstellung von Informations- und Qualifizierungskomponenten für WMs aus vorhandenem Angebot)**
- **Entwicklung eines Fragebogens zur Aushändigung durch die Fakultätsservicecenter**
- **Entwicklung eines Posters**

Qualifikationsbaukasten

Überblick über die Sortierung der Bausteine des Baukastens:

- **Karriereplanung / Strategie**
- **Vernetzung (vor Ort, in die Scientific Community & in die Wirtschaft, Verbände...)**
- **Managementkompetenzen**
- **Soft Skills**
- **Fachwissen**
- **Zusatzwissen (z. B. Sprachen, Interkulturelle & Gender-Kompetenz, Interdisziplinarität)**

Musterbetreuungsvereinbarung

Technische Universität Berlin 

Promotionsvereinbarung

zwischen
_____ (Promovendin / Promovend),
_____ (Betreuerin / Betreuer).

Im Sinne einer konstruktiven und produktiven Zusammenarbeit im Rahmen des
Dissertationsprojekts schließen _____ und _____ folgende
Promotionsvereinbarung ab.

Beschreibung des Promotionsvorhabens

1. Arbeitstitel und Anbindung der Arbeit an Fakultät und Institut ...
Anmeldung der Promotion
2. Bearbeitungszeitraum
Bei Vorliegen triftiger Gründe (z.B. Übernahme von familiären Verpflichtungen) kann die Dauer
der Bearbeitung des Promotionsvorhabens verlängert werden.
3. Für das Promotionsvorhaben gilt der in der Anlage aufgeführte Arbeits-/Zeitplan, Stand vom
4. Die Vereinbarung mit ihren Anlagen wird vierteljährlich durch die Beteiligten überprüft und ggf.
modifiziert.

Betreuungsbedingungen

5. _____ und _____ besprechen auf der Grundlage von Exposé,
Zwischenberichten und einzelnen Kapiteln mindestens zweimal pro Semester den Fortgang der
Arbeit. _____ (Promovendin oder Promovend) erstellt ein Kurzprotokoll über
die Treffen, das von _____ (Betreuerin oder Betreuer) unterzeichnet wird.
6. _____ (Betreuerin oder Betreuer) verpflichtet sich, die Erstellung dieser
Zwischenergebnisse und den planmäßigen Fortgang der Arbeit regelmäßig zu kontrollieren und
die gelieferten Beiträge zu den vereinbarten Besprechungsterminen umfassend – in mündlicher
und/oder schriftlicher Form – zu kommentieren.
7. _____ (Betreuerin oder Betreuer) verpflichtet sich, dafür Sorge zu tragen,
dass die Dauer zwischen der Abgabe der Dissertation und der Disputation drei Monate nicht
überschreitet.

Begleitendes Ausbildungsprogramm

8. Im Verlauf der Promotion erbringt _____ (Promovendin oder Promovend)
wissenschaftliche Eigenleistungen [z. B. aktive Teilnahme an einer Konferenz, eine
wissenschaftliche Veröffentlichung in einer Zeitschrift oder einem Sammelband etc.]. Diese
werden im Arbeitsplan zeitnah festgehalten.

9. _____ (Promovendin oder Promovend) verbringt einen Teil des
Ausbildungsprogramms im Ausland (fakultativ).

10. _____ (Promovendin oder Promovend) informiert sich über die Plattform des
TU Nachwuchs büros über Qualifizierungsangebote und nimmt Qualifizierungsangebote nach
Bedarf wahr.

Autorschaft

11. _____ (Promovendin oder Promovend) und
_____ (Betreuerin oder Betreuer) verpflichten sich zur Einhaltung der Regeln
guter wissenschaftlicher Praxis, wie sie in den "Empfehlungen der Kommission 'Selbstkontrolle
in der Wissenschaft' - Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis" der DFG vom
Januar 1998 festgelegt sind.

Dazu gehört für _____ (Promovendin oder Promovend), sich in Zweifelsfällen
mit _____ (Betreuerin oder Betreuer) oder anderen Vertrauenspersonen zu
beraten. Für _____ (Betreuerin oder Betreuer) bedeutet dies ausdrücklich,
die Pflicht, die urheberrechtlichen Bestimmungen für Texte oder Erkenntnisse von
_____ (Promovendin oder Promovend) zu achten und zu benennen.

Vorgehen bei Konfliktfällen

12. In Konfliktfällen wenden sich die Parteien an die zuständigen Promovierendenbeauftragten an
der TU Berlin. Bei einem Abbruch der Promotion werden schriftliche Begründungen von beiden
Beteiligten an den Promovierendenbeauftragten der Fakultät weitergeleitet.

Zusätzliche Vereinbarungen

Datum und Unterschriften

_____ (Datum, Promovendin oder Promovend),
_____ (Datum, Betreuerin oder Betreuer).

Inhalte

Beschreibung des Promotionsvorhabens

Betreuungsbedingungen

- _____ und _____ besprechen auf der Grundlage von Exposé, Zwischenberichten und einzelnen Kapiteln mindestens zweimal pro Semester den Fortgang der Arbeit. _____ (Promovendin oder Promovend) erstellt ein Kurzprotokoll über die Treffen, das von _____ (Betreuerin oder Betreuer) unterzeichnet wird.
- _____ (Betreuerin oder Betreuer) verpflichtet sich, die Erstellung dieser Zwischenergebnisse und den planmäßigen Fortgang der Arbeit regelmäßig zu kontrollieren und die gelieferten Beiträge zu den vereinbarten Besprechungsterminen umfassend – in mündlicher und/oder schriftlicher Form - zu kommentieren.
- _____ (Betreuerin oder Betreuer) verpflichtet sich, dafür Sorge zu tragen, dass die Dauer zwischen der Abgabe der Dissertation und der Disputation drei Monate nicht überschreitet.

Begleitendes Ausbildungsprogramm

- wissenschaftliche Eigenleistungen [z. B. aktive Teilnahme an einer Konferenz, eine wissenschaftliche Veröffentlichung in einer Zeitschrift oder einem Sammelband etc.]
- Ausland (z. B. Forschungsaufenthalt)
- Qualifizierungsangebote nach Bedarf

Autorschaft

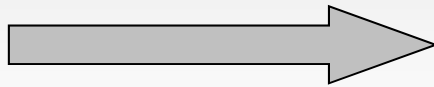
- Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis ...
Dazu gehört für _____ (Promovendin oder Promovend), sich in Zweifelsfällen mit _____ (Betreuerin oder Betreuer) oder anderen Vertrauenspersonen zu beraten. Für _____ (Betreuerin oder Betreuer) bedeutet dies ausdrücklich, die Urheberrechtlichen Bestimmungen für Texte oder Erkenntnisse von _____ (Promovendin oder Promovend) zu achten und zu benennen.

Vorgehen bei Konfliktfällen

Zusätzliche Vereinbarungen

http://www.forschung.tu-berlin.de/fileadmin/f22/Einrichtungsdaten/V_NW/Downloads/Musterpromotionsvereinbarung_TU_Berlin.pdf

Weiteres Vorgehen



- **Aushändigung des Posters an neu eingestellte WMs**
- **Systematisches Angebot von Einführungsveranstaltungen**
- **Einführung des (Promotionsabschluss-)Fragebogens im Februar 2010**
- **Bericht der Fakultäten an die Vizepräsidentin im Sommer 2010**
- **Durchführung der nächsten WM-Studie in 2012**



**Danke für Ihre Aufmerksamkeit
&
viel Erfolg bei Ihrer Promotion**