

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Kassel

Das Präsidium beschließt auf der Grundlage der Stellungnahme des Hochschulrates vom 6. Juli 2012 und des Beschlusses des Senats vom 11. Juli 2012 das nachstehende Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Es ersetzt das Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von 2003.

Das Präsidium strebt entsprechend den Empfehlungen von Wissenschaftsrat und Hochschulrektorenkonferenz eine Promotionsdauer von ca. drei Jahren an. Diese Zeit kann sich verlängern, wenn neben der Forschungsarbeit am Promotionsvorhaben u. a. im Rahmen einer Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. Wissenschaftliche Mitarbeiterin umfangreiche Aufgaben in Lehre, Selbstverwaltung oder anderen Forschungsprojekten übernommen werden. Vertragslaufzeiten auf Landesstellen mit den entsprechenden Dienstleistungsaufgaben sollen jetzt auf ein Vertragsmodell „drei plus zwei“ mit einer Laufzeit von insgesamt fünf Jahren angelegt werden. Hierbei sollte allerdings angestrebt werden, das Promotionsvorhaben in kürzerer Zeit zum Abschluss zu bringen.

Das Präsidium schafft mit diesem Beschluss die in seiner Zuständigkeit liegenden Voraussetzungen für die Umsetzung des vom Senat favorisierten Grundmodells für Bedienstete auf Qualifikationsstellen mit dem Ziel der Promotion nach dem Modell „drei plus zwei“. Zur Durchführung und zu den Übergangsbestimmungen erfolgt ein gesonderter Beschluss.

Beschluss des Senats vom 11. Juli 2012:

1. Ausgangssituation

Die Universität Kassel teilt uneingeschränkt die vom Wissenschaftsrat jüngst noch einmal formulierte Auffassung, dass „Doktorandinnen und Doktoranden [...] durch ihre Forschung, ihre Kreativität und ihr Engagement die Wissenschaft wesentlich mit[gestalten] und [...] ein unverzichtbarer Garant für die Zukunft des deutschen Wissenschaftssystems [sind].“¹ Dies gilt nicht nur für Promovierende, sondern für die Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt. Fachliche Expertise, Motivation und Begeisterung der Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses sind aus Sicht der Universität Kassel eine ihrer wichtigsten Ressourcen. Hinzu kommt eine vertrauensvolle und umsichtige Förderung durch die Betreuerin bzw. den Betreuer des jeweiligen Vorhabens, eingebettet in eine möglichst förderliche Situation im jeweiligen Fachbereich und an der Hochschule insgesamt. Es ist Ziel der Universität Kassel, für die Entfaltung dieser Potentiale gute Rahmenbedingungen zu bieten. Zugleich ist in einzelnen Fragen ein Ausgleich unterschiedlicher Interessen notwendig.

Seit der Verabschiedung des ersten Konzepts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von 2003 hat sich die Hochschule als Ort der Nachwuchsförderung erfolgreich entwickelt. Die quantitativen Ziele, die die Hochschule sich bisher gesetzt hat, hat sie erreicht. Sie geht davon aus, auch das in der aktuellen Zielvereinbarung mit dem Land formulierte Ziel der weiteren Steigerung der Promotionszahlen erreichen zu können.² Neben dieser quantitativen Entwicklung und neben der Ausweitung der für den wissenschaftlichen

¹ Wissenschaftsrat (2011). S. 4.

² Die Universität Kassel geht in der Zielvereinbarung mit dem HMWK und ihrem Entwicklungsplan davon aus, dass die Anzahl der Promotionen in den nächsten Jahren auf 200 p.a. erhöht werden kann. Zugleich soll der unterdurchschnittliche Frauenanteil von derzeit 34% (im Mittelwert der letzten sechs Jahre) auf 40% gesteigert werden.

Nachwuchs bei gleichzeitigen haushaltlichen Restriktionen verfügbar gemachten Personalstellen spricht hierfür insbesondere auch die gute qualitative Entwicklung der Betreuung und die Herausbildung neuer Ebenen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Eine Reihe von Fachbereichen hat eigene Graduiertenzentren aufgebaut (FB 02, FB 05) oder ist an fachbereichsübergreifenden Zentren beteiligt (GradZ Umwelt); übergreifend institutionalisiert wurden ein Programm zur hochschuldidaktischen Qualifizierung und ein Programm zu Entwicklung und Management von Forschungsprojekten, wie dies der Wissenschaftsrat 2002 empfohlen hat.

Die insgesamt erfolgreiche Entwicklung und die Konkurrenzfähigkeit der Hochschule auch mit Blick auf die Sicht der Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses selbst spiegelt sich in einer ganzen Reihe von Befragungen, an denen die Universität Kassel in den letzten Jahren teilgenommen hat bzw. kontinuierlich teilnimmt, und mit denen sie ihr hohes Interesse zeigt, systematisch und im Vergleich Wissen über Situation, Bedürfnisse und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gewinnen.³ Der weitere Ausbau der unterstützenden Struktur ist gemäß Entwicklungsplan und gemäß der Zielvereinbarung mit dem Land vorgesehen. Ein besonderer Stellenwert kommt neben einer umfassenden Qualifikation in fachlicher und überfachlicher Hinsicht den Querschnittsthemen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Qualifikationsprozess bzw. Tätigkeit an der Hochschule und der Internationalisierung zu. Die Fähigkeit zur Analyse der Entwicklungssituation und auch zur bedarfsgerechten Weiterentwicklung der entsprechenden Regelungen im Hinblick auf die Ziele wird auch als wichtiger Anspruch der Hochschule angesehen. Das vorliegende Konzept, das in einem breit gelagerten Diskussionsprozess entstanden und diskutiert worden ist, soll nach einem angemessenen Zeitraum der Erprobung evaluiert werden. Die Attraktivität der Universität Kassel als Ort der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses soll hierdurch weiter steigen.

2. Leitbild für die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses

Als Orientierung innerhalb der Hochschule wie auch als Formulierung ihres nach außen gerichteten Anspruchs wird, der Prozess der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Kassel mit einem übergreifenden Leitbild versehen.

Unser Verständnis

Die Universität Kassel misst der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zentrale Bedeutung für die Hochschule bei und akzentuiert das hier liegende Entwicklungspotential in ihrer Entwicklungsplanung: „Die systematische Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses soll ausgeweitet und intensiviert werden.“ Dies wird als kontinuierliche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch über die Promotion hinaus einschließlich der Postdoktoranden-Phase und Habilitation verstanden, die weiterhin neben der Juniorprofessur eine wichtige Rolle als Qualifikationsweg für den Wissenschaftssektor spielt. Die Promotionsphase wird dabei grundsätzlich nicht als ein dritter Zyklus des Studiums verstanden, sondern als eine erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit. Der Prozess der Qualifikation ist von einem Verständnis der wechselseitigen Verantwortung getragen und schafft durch definierte Rahmenbedingungen für die wissenschaftliche Qualifikation qualitativ Verbindlichkeit. Zugleich ist der Eigenverantwortlichkeit und intellektuellen Autonomie der Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses Raum zu geben. Promotion und Habilitation an der Universität Kassel sollen sich daher am Leitbild einer

- biographisch und wissenschaftlich ertragreichen,
- gut unterstützten und vertrauensvollen,

³ Befragungsdaten zufolge ist die Zufriedenheit der Promovierenden in Kassel mit der Betreuungsqualität höher als an den Vergleichshochschulen des Panels Profile: vgl. Hauss, Zinnbauer (2011), S. 8.

- in Dauer, Rahmenbedingungen und Ergebnis berechenbaren Phase einer umfassenden wissenschaftlichen Qualifikation ausrichten.

Bedeutsam sind zudem die Erfahrung von Selbstwirksamkeit und Autonomieerleben auf der einen Seite, die Unterstützung bei einem angemessenen Umgang mit der knappen Ressource Zeit auf der anderen Seite.⁴ Individuellen Merkmalen und Besonderheiten dieser prägenden Lebens- und Karrierephase soll Rechnung getragen werden. Die Hochschule formuliert für sich den Anspruch, auf spezifische Situationen und Aspekte der Lebensplanung flexibel zu reagieren. Dabei hat die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft einen hohen hochschulpolitischen Rang, ebenso die Förderung der Vereinbarkeit von Qualifikationsprozess und Familie und die Förderung der Internationalisierung der Hochschule.

Unser Ziel

Für die Entwicklung der Hochschule ist zentral, dass sie sich als erfolgreiche Teilnehmerin im Wissenschaftssystem national wie international positionieren muss und will. An der Universität Kassel sollen Doktorandinnen und Doktoranden in überschaubarer Zeit Dissertationen von höchster fachlicher und international anerkannter Qualität anfertigen können. Ziel der Hochschule für die Promotionsphase ist die kontinuierliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für alle Promovierenden der Universität, d.h. sowohl für Promovierende in strukturierten Promotionsprogrammen als auch für Individualpromotionen einschließlich der internationalen Promovierenden; eingeschlossen sind hier auch externe Promotionen. Die Promotion dient der vertieften wissenschaftlichen Qualifikation und der Entwicklung eines eigenen wissenschaftlichen Profils. Sie ist daher als eine begrenzte, berechenbare und unterstützte Phase zu verstehen, die weder ausschließlich mit den Kriterien des Beschäftigungs- und Arbeitslebens zu messen ist, noch mit denen einer dritten Phase des Studiums. Prüfstein ist die Erreichung des – umfassend verstandenen – Qualifikationsziels. Gleiches gilt für die Habilitation und andere Modelle der Förderung in einer ertragreichen wissenschaftlichen Qualifikation nach der Promotion. Ein Entwicklungsfeld können zudem neue Wege der Promotion im Schnittfeld von wissenschaftlicher und künstlerischer Qualifikation sein, wie sie im Hinblick auf an der Kunsthochschule vertretene künstlerische Fächer an Hochschulen in anderen Ländern bereits eingeführt werden.

Die angestrebte umfassende Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Kassel geht über ausschließlich fachliche Dimensionen hinaus. In seinem Leitbild für die Promotionsphase hat der Wissenschaftsrat bereits 2002 folgenden umfassend begriffenen Kompetenzerwerb als Ziel formuliert:

- „Promovierende sollen sich Vermittlungskompetenzen sowohl für den Austausch mit einem fachkundigen wie auch für das Gespräch mit einem fachfremden Publikum aneignen. Insbesondere sollen sie während der Promotion erste Lehrerfahrungen sammeln.
- Promovierende sollen sich in die kooperative und interdisziplinäre Bearbeitung eines Forschungsthemas einüben.
- Promovierende sollen Projektmanagementfähigkeiten und wo möglich und sinnvoll auch Erfahrungen in der Mitarbeiterführung erwerben.
- Promovierenden soll Gelegenheit gegeben werden, an internationalen Forschungskoooperationen zu partizipieren und ihre internationalen Kontakte auszubauen.
- Promovierende sollen dabei unterstützt werden, weitere berufsfeldrelevante Schlüsselqualifikationen zu erwerben.“

⁴ Krücken et al. (2011), S. 15 u. 26.

Entscheidend für eine gelingende Phase für die wissenschaftliche Qualifikation vor wie nach der Promotion ist das Vorhandensein eines forschungsfördernden Umfeldes mit angemessenem Freiraum für Kreativität, die frühzeitige Einbindung in Arbeitszusammenhänge der jeweiligen wissenschaftlichen Community sowie Unterstützung der Übergänge zur Promotion wie auch nach der Promotion. Die Bewältigung des hohen fachlichen und professionellen Anspruchs der wissenschaftlichen Qualifikation soll hiervon ebenso profitieren wie Motivation und Freude an eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit mit einem hohen Grad an Eigenverantwortung, auch für das Ergebnis des Qualifikationsprozesses.

Unser Weg

1. Weiterentwicklung des Betreuungsverhältnisses (Abschnitt 3)

- Fortentwicklung der Verantwortlichkeiten auf Fachbereichsebene;
- bewusste Gestaltung von Prozessen der Auswahl und Annahme;
- Stärkung des Betreuungsverhältnisses durch Einführung einer Betreuungsagenda;
- Sicherung angemessener Freiräume für selbständiges wissenschaftliches Arbeiten.

2. Weiterentwicklung der Formate zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus Hochschulmitteln (Abschnitt 4)

- Sicherung der bestehenden Promotionsstipendien und Verschiebung der Höchstaltersgrenze sowie Öffnung für Ausnahmen;
- Einführung eines spezifischen Finanzierungsinstruments zum Nachteilsausgleich (Abschlussstipendien für Promovierende);
- klare Ausrichtung der Rahmenbedingungen bei landesfinanzierten Stellen auf den erfolgreichen Abschluss des Qualifikationsprozesses;
- Ausbau und Zielorientierung der Anreizinstrumente für planmäßigen Abschluss (Geldprämie für Promotionen auf Landesstellen, Drittmittelstellen und mit Stipendien der Hochschule und des Otto-Braun-Fonds);
- vereinfachte Nutzung von Qualifikationsstellen für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden als Anreiz und als Unterstützung für weitere Karriereschritte;
- zielgerichtete Nutzung von Qualifikationsstellen zur Habilitation;
- Stärkung der Qualifikationsmöglichkeiten bei befristeten Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wofür zeitnah ein gesondertes Konzept erarbeitet werden soll;
- verantwortungsbewusste Nutzung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes;
- weitgehender Fortfall der Stellensperre bei Qualifikationsstellen zur Erhöhung der Flexibilität in den Fachgebieten.

3. Fortentwicklung der institutionellen Umgebung zur Nachwuchsförderung (Abschnitt 5)

- Maßnahmen zur Entwicklung des Gleichstellungsaspekts;
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Qualifikationsprozess und Familie;
- Ausbau der Angebote zur Eingliederung und Beratung internationaler Angehöriger des wissenschaftlichen Nachwuchses;

- Ausbau der Angebote Qualifizierung fachlicher und überfachlicher Natur in Orientierung sowohl an der wissenschaftlichen Entwicklung als auch an Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes;
- Anrechnung von Doktorandenstudien auf das Lehrdeputat;
- Weiterentwicklung und Bündelung zentraler Unterstützungs- und Beratungsangebote zur Schaffung einer stärker vernetzten, koordinierten Umgebung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

3. Entwicklungsmöglichkeiten für das Betreuungsverhältnis

Die Promotion an der Universität Kassel als erster Schritt der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses ist in sehr unterschiedlichen Modellen möglich, von der Beschäftigung auf Landesstellen unterschiedlichen Zuschnitts über die Beschäftigung auf Drittmittelstellen und die Promotion mit Stipendien der Hochschule oder externer Stipendienggeber bis hin zur vollständig hochschulexternen Promotion, die etwa mit außerwissenschaftlicher Berufstätigkeit verbunden sein kann. Eine ähnliche Bandbreite ist auch für die Postdoktoranden- / Postdoktorandinnenphase und die Habilitation als zweiten formalen Schritt der Nachwuchsqualifikation gegeben.

Von hoher Bedeutung für einen zielführenden Qualifikationsprozess ist, dass sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler – wie auch die Betreuerinnen und Betreuer – darüber im Klaren sind, dass die Verantwortung von beiden Seiten gewissenhaft und im wechselseitigen Vertrauen wahrgenommen werden muss, soll ein erfolgreicher Abschluss des Qualifikationsprozesses erreicht werden.⁵ Die Universität Kassel geht dabei davon aus, dass auch bei Qualifikationsvorhaben in einem Beschäftigungsverhältnis ein besonderes Maß an intrinsischer Motivation erforderlich ist, um das Ziel einer ertragreichen Qualifikation in der hierfür vorgesehenen Zeit zu erreichen. Dabei ist umgekehrt auch die Betreuung entsprechender Vorhaben nicht immer einfach. Seitens der Hochschule soll vorgesehen werden, im Bedarfsfalle Unterstützungen nicht nur für die Seite der Betreuten, sondern auch der Betreuerinnen und Betreuer von Qualifikationsvorhaben vorzusehen. Zu denken ist hier neben Informationsveranstaltungen etwa auch an Formen des Coachings. Vorgesehen ist innerhalb der mit diesem Konzept gesetzten Leitlinien die Entwicklung einer Handreichung mit Empfehlungen zur Betreuung von Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Das Betreuungsverhältnis sollte durch gemeinsame strukturierende Gespräche und einen kontinuierlichen fachlichen Austausch und Anleitung im Hinblick auf das konkrete Qualifikationsvorhaben geprägt sein. Kommunikation trägt dazu bei, Konflikte frühzeitig zu entschärfen und entsprechende Reibungsverluste zu vermeiden. „Unzureichende Kommunikation und fehlender Austausch“, so hat auch der Ombudsman für die Wissenschaft festgestellt, „[sind] Ursachen für auftretende Konflikte [...] oder [verstärken] eine an sich leicht zu lösende Problematik massiv [...]“⁶

Ziel sollte es dabei sein, die Teilnahme am wissenschaftlichen Diskurs im jeweiligen Fach zu ermöglichen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler beim Streben nach Teilhabe an Erfahrungen auf dem wissenschaftlichen Feld etwa durch Konferenzteilnahmen, Publikationen oder besondere fachbezogene Trainings zu unterstützen.⁷ Auch Alternativen zur weiteren Karriere an der Hochschule bzw. in der Wissenschaft sind im Sinne eines verantwortungsbewussten Miteinander durch beide Seiten in Betracht zu ziehen und sollten ggf. konkretisiert und unterstützt werden. Dies gilt insbesondere für Promovie-

⁵ Vgl. hierzu die korrespondierenden Überlegungen in den Schriften „Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Betreuende“ und „Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Promovierende“ des Qualitätszirkels Promotion. Beide Bonn 2010.

⁶ Löwer (2011). S. 5. Die Zahl der Konflikte bei der Doktorandenbetreuung, die beim übergreifenden Ombudsman für die Wissenschaft vorgebracht und untersucht werden, ist insgesamt begrenzt. Sie rangiert aber nach Autorschaftskonflikten und Vorwürfen der Forschungsbehinderung an dritter Stelle. Ebd. S. 3

⁷ Vgl. Hauss, Zinnbauer (2011). S. 5; Senger, Vollmer (2009). S. 19.

rende. Während der Weg zur Habilitation eine eindeutige Karriereentscheidung in Richtung auf den Wissenschaftssektor bedeutet, ist gerade die Promotion vielfach keineswegs als Entscheidung für eine dauerhafte Tätigkeit in der Wissenschaft zu sehen. Überfachliche Beiträge zur Fort- und Weiterbildung sollen dabei als ergänzendes Angebot mit dem Ziel einer umfassenden Qualifikation unter wissenschaftlichen Vorzeichen verstanden werden. Im Zentrum der Promotion wie auch der Habilitation steht die eigenständige wissenschaftliche Arbeit. Zugleich fördern aber Kompetenzgewinne wie Fähigkeiten der Selbstorganisation, der Zusammenarbeit im Team oder der Präsentation von Arbeitsergebnissen die wissenschaftlichen und beruflichen Perspektiven.

Verantwortung der Fachbereiche

Das Modell des nahezu ausschließlich auf einen Betreuer oder eine Betreuerin bezogenen wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses ist in den letzten Jahren vielfach hinterfragt worden.⁸ Gleichwohl ist das individuelle Betreuungsverhältnis aus Sicht der Universität Kassel kein Modell, das unter den Bedingungen des deutschen Wissenschaftssystems insgesamt abgelöst werden könnte oder sollte. Erstrebenswert erscheint indes – nicht nur im Hinblick auf eine eher geringe Zahl tatsächlicher Konfliktfälle – eine verbesserte ergänzende Einbettung in auch überindividuelle Zusammenhänge. Dabei ist es als Stärke der Universität Kassel anzusehen, dass die Betreuerinnen und Betreuer diese Aufgabe vielfach mit außerordentlichem Engagement wahrnehmen und das erforderliche Vertrauensverhältnis dementsprechend besteht.

Strukturen und Unterstützungsangebote mit hochschulweitem Zuschnitt sollen im Sinne dieser Einbettung ausgebaut werden. Zugleich sind die Fachbereiche gefragt, der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses konzeptionell den ihr gebührenden Platz einzuräumen. Die Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen dort – neben fachlich geprägten Zusammenhängen wie Promotions- oder Graduiertenkollegs – einen Gruppenbezug und einen fachlichen Austausch jenseits des jeweiligen Fachgebiets finden. Möglichkeiten für den fachwissenschaftlichen und intellektuellen Austausch sind hier ebenso gemeint wie Unterstützung und Austausch in Fragen des individuellen Umgangs mit der Organisation und Durchführung von Promotions- und Habilitationsvorhaben oder anderen Elementen der wissenschaftlichen Qualifikation, wie etwa der Beantragung von Drittmitteln in einer Postdoktoranden-Phase.

Die Fachbereiche haben eine institutionelle Verantwortung für alle ihre Promovierenden, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden sowie Habilitierenden. Sie sind neben der Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses und der Durchführung der Verfahren entsprechend den Regelungen der Allgemeinen Bestimmungen für die Promotion bzw. der Habilitationsordnung für die Verleihung des Doktorgrades oder der Lehrbefähigung selbst zuständig. Ihnen obliegt dementsprechend maßgeblich die Qualitätssicherung in diesen Verfahren. Ein zentrales Gebot sind dabei neben der Beachtung von Standards der Betreuung und der Schaffung adäquater Bedingungen für einen zielgerichteten Qualifikationsprozess die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis. Unter keinen Umständen dürfen diese hinter anderen Zielen zurückstehen.

Für die Bedingungen und die Kultur der Auswahl und Betreuung der Promovierenden bzw. die Eröffnung und Gestaltung des Weges zur Habilitation kommt den Fachbereichen eine große Bedeutung zu. Die Fachbereiche benennen zur Verortung dieser Aufgabe schon jetzt Nachwuchsbeauftragte. Diese sollen Belange der Nachwuchsförderung in den Fachbereichen vertreten und ggf. Probleme thematisieren. Die Hochschulleitung und die an der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beteiligten zentralen Einheiten streben an, den Dialog mit den Fachbereichen im Bereich der Nachwuchsförderung zu verstärken und hierzu insbesondere auch die Ansprache der Fachbereichsleitungen oder der in deren Auftrag handelnden Nachwuchsbeauftragten zu intensivieren.

⁸ Vgl. zuletzt mit weitreichenden Vorschlägen: Wissenschaftsrat (2011).

Konflikte im Rahmen von Qualifikationsvorhaben bzw. -verhältnissen sind keineswegs die Regel. Sofern sie allen individuellen Bemühungen und formalen Strukturen zum Trotz auftreten, sollten sie zunächst auf der Ebene der Fachbereiche bearbeitet werden. Die Verantwortung liegt hier beim Dekan bzw. der Dekanin. Soweit hierfür nicht die Fachbereichsleitungen zuständig sind, empfiehlt sich eine entsprechende Rolle der Nachwuchsbeauftragten, deren Rolle in den Fachbereichen klarer definiert werden sollte als dies bislang der Fall ist. Auf zentraler Ebene besteht neben den Möglichkeiten der Vermittlung und Moderation durch die Vertrauensleute oder den zuständigen Vizepräsidenten eine Kommission zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Es ist vorgesehen, für die Orientierung von ratsuchenden Personen das Feld geeigneter Konfliktlösungswege und hierzu in Betracht kommender Gesprächspartnerinnen und -partner aufzubereiten und entsprechende Informationen beratend zur Verfügung zu stellen. Eher die Bandbreite denkbarer bzw. in der Vergangenheit aufgetretener Konflikte als ihre Zahl ist erheblich. Neben Fragen, die das Beschäftigungsverhältnis im engeren Sinne berühren, spielen hier etwa auch Fragen von Publikationen eine erhebliche Rolle, so dass durchaus unterschiedliche Konfliktszenarien unterschiedliche Lösungswege benötigen. Es ist vorgesehen, diese Szenarien systematisch zu erarbeiten und entsprechende Wege der Klärung aufzuzeigen. Hierfür ist ein fortgesetzter Dialog wichtig, der die unterschiedlichen beteiligten Akteursebenen einbeziehen muss.

Die Verantwortlichkeit für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf der Ebene der Fachbereiche sollte in den Fachbereichen diskutiert und auf der Grundlage einer entsprechenden Konzeption geregelt werden. Wichtig erscheint eine definierte Zuständigkeit innerhalb des Dekanats für den Bereich der Nachwuchsförderung. Dieses Feld gehört zu den Aufgabenbereichen, die es gerechtfertigt und notwendig erscheinen lassen, bei einer entsprechenden Geschäftsverteilung innerhalb der Fachbereichsleitungen den Rahmen für Deputatsreduktionen entsprechend dem Präsidiumsbeschluss P / 349 vom 6. Februar 2012 von sechs auf acht Semesterwochenstunden zu erhöhen.

Auswahl und Annahme

Erster Schritt zur Promotion wie auch zur Habilitation ist die Entscheidung, diesen Weg einschlagen zu wollen. Hierfür ist der Aspekt der Transparenz von Rahmenbedingungen und formalen Voraussetzungen, aber auch das Bewusstsein über den Herausforderungscharakter des Vorhabens von entscheidender Bedeutung. Als Voraussetzungen sind dabei nicht nur die erforderlichen Qualifikationsmerkmale bedeutsam, sondern auch eine von intrinsischer Motivation getragene Einstellung zum angestrebten Ergebnis der betreffenden Qualifikationsphase.⁹

Dieser Schritt muss in seiner Tragweite erkannt werden und sollte mit guter und zugleich auch kritischer Beratung erfolgen. Überfachlich bzw. hochschulzentral ist es Teil zentral erbrachter Serviceaufgaben, dies durch Information und Beratung zu unterstützen. In den Fachbereichen kann diese Aufgabe von den Nachwuchsbeauftragten unterstützt werden. Die entscheidende Rolle spielen hierbei aber notwendig diejenigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die als Betreuerinnen bzw. Betreuer eines Qualifikationsvorhabens in Betracht kommen. Sie sind partiell zugleich als Vorgesetzte in der Verantwortung, in jedem Falle aber übernehmen sie mit der Annahme des Qualifikationsvorhabens eine Verantwortung dafür, ihren Beitrag zu einer leitbildgerechten Betreuung leisten zu wollen. Insbesondere – aber keineswegs nur – in berufsfeldferneren Fachkulturen liegt die Herausforderung in einer „verantwortungsvollen Abwägung der biographischen Chancen und Risiken, die mit einer [...] Promotion verbunden sind.“¹⁰ – Dies gilt umso mehr in Fällen, in denen die Abschlusschancen skeptisch zu bewerten sind. Auch der Weg in einen Habilitationsprozess erfordert diese Abwägung in besonderer Weise.

⁹ Vgl. hierzu „Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Promovierende“. S. 8 ff.

¹⁰ Wissenschaftsrat (2011), S. 12.

Auch auf der Seite des betreuenden Hochschullehrers bzw. der betreuenden Hochschullehrerin hat die Entscheidung zur Annahme eines Qualifikationsvorhabens eine erhebliche Tragweite, und zwar nicht alleine im Hinblick auf eine gelingende Stellenbesetzung – soweit diese betroffen ist. Die Frage der Annahme eines Vorhabens sollte neben der Frage der Eignung der betreffenden Person auch die Frage der fachlichen Zuständigkeit und Passung, sowie der Möglichkeit einer angemessenen Betreuung nicht nur im Hinblick auf die Arbeitsmöglichkeiten, sondern auch im Hinblick auf die knappe Ressource (Betreuungs-)Zeit berücksichtigen.¹¹ Von hoher Bedeutung ist die rechtzeitige Definition eines geeigneten Gegenstandes für die wissenschaftliche Qualifikation, der innerhalb eines angemessenen bzw. eines hierfür vorgesehenen oder verfügbaren zeitlichen Rahmens zu bearbeiten ist. Gegebenenfalls ist auch die Frage einer Zweitbetreuung zu klären, wenn z. B. ein Ausscheiden des Betreuers / der Betreuerin absehbar ist. Die vorgesehene formale Annahme als Doktorand / Doktorandin sollte möglichst frühzeitig beantragt werden, wenn diese Fragen geklärt sind. Festzuhalten ist: Wichtiger als eine Maximierung der Zahl betreuter Promotions- und Habilitationsvorhaben ist eine gedeihliche Entwicklung der eingegangenen Betreuungsverhältnisse mit einer fairen Betreuung und der hohen Wahrscheinlichkeit einer im Ergebnis erfolgreichen Zusammenarbeit. Letztlich zählt nicht das begonnene, sondern das erfolgreich abgeschlossene Vorhaben. In allen Verfahren der Leistungsbewertung ist dies das entscheidende Kriterium.

Einführung einer Betreuungsagenda

Nicht selten ist ein Grund für Konflikte und wechselseitige Frustrationen auf beiden Seiten, dass ein Vorhaben zur wissenschaftlichen Qualifikation, insbesondere zur Promotion oder Habilitation, begonnen wurde, ohne dass zu Beginn basale Aspekte der Zusammenarbeit hinreichend geklärt worden wären. In der Zusammenarbeit des Betreuers / der Betreuerin mit dem oder der betreffenden Promovierenden oder Habilitanden / Habilitandin geht es darum, eine klare Verabredung über den wechselseitigen Beitrag zur Zweckverfolgung zu treffen.

Der Wissenschaftsrat hat in seinem jüngsten Positionspapier die institutionalisierte Einführung von Vereinbarungen im Bereich der Promotion – wie bereits 2002 – empfohlen und konkretisiert: „Darin sollen wechselseitige Verbindlichkeiten festgelegt werden. Sie definieren Zeitpunkte, zu denen die Doktorandin bzw. der Doktorand den Betreuerinnen und Betreuern Bericht über den Fortschritt der Arbeit erstattet. Diese wiederum sind in der Pflicht, zeitnah eine differenzierte, qualifizierte und angemessen ausführliche Rückmeldung zum Stand der Arbeit zu geben. Betreuungsvereinbarungen helfen so insgesamt, den Status der Doktorandinnen und Doktoranden zu verbessern, mehr Verbindlichkeit zu schaffen und Qualitätsstandards bei der Betreuung zu erhöhen.“ Entsprechende Empfehlungen hat neben dem Wissenschaftsrat etwa die Deutsche Akademie der Technikwissenschaften acatech und jüngst auch die Hochschulrektorenkonferenz ausgesprochen.¹²

Primäres Ziel von Betreuungsvereinbarungen, wie sie etwa die Deutsche Forschungsgemeinschaft bereits vorsieht und wie sie auch an anderen Hochschulen zunehmend eingeführt werden, ist nicht in erster Linie eine vertragsgestützte Entscheidung von Zweifels- oder Streitfällen – und erst recht nicht der Aufbau zusätzlicher Bürokratie –, sondern die Vermeidung von Konflikten vermittelt eines bewussten, umfassend reflektierten und dokumentierten Schrittes der gemeinsamen Planung des jeweiligen Qualifikationsvorhabens. Für die schriftliche Fixierung wird ein Grundmodell als orientierende ‚Checkliste‘, nicht aber als verbindliches Formular entwickelt. Es liegt im Interesse der Zielverfolgung, wenn diese gemeinsame Grundlage indi-

¹¹ Vgl. hierzu „Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Betreuende“, S. 8 ff.

¹² Wissenschaftsrat (2011). S. 18; Hochschulrektorenkonferenz (2012). S. 5. . Vgl. Acatech (2008). S. 43 u. 45. Die acatech-Empfehlungen benennen folgende Themenbereiche: „Skizze des Forschungsgebietes / –themas, Zeitrahmen für die Promotion mit Meilensteinen im Projektverlauf, Abschätzung der voraussichtlich benötigten sächlichen, finanziellen und personellen Ressourcen [...], Festlegung begleitender Promotionsunterstützung [...], Verpflichtungen des Doktoranden zur Vorlage halbjährlicher Kurzberichte und zu einem mindestens jährlichen Vortrag im Rahmen eines Doktorandenkolloquiums.“ Im Gegenzug unterstützt der betreuende Hochschullehrer „den Doktoranden in dessen Aktivitäten zur Vorstellung und Diskussion der eigenen Forschungsarbeiten in der nationalen und internationalen Forschungsgemeinschaften.“ Hierzu seien insbesondere Vorträge – insbes. auch in englischer Sprache – und fachwissenschaftliche Publikationen zu fördern. Ebd.

viduellen Merkmalen Rechnung trägt und ggf. gender- und diversity-sensibel entwickelt wird. Es soll daher nicht einer Vielzahl von Vereinbarungen eine weitere hinzugefügt werden, sondern der Charakter des Dokuments soll mit der in der Kommission Forschung empfohlenen Bezeichnung als „Betreuungsagenda“ zum Ausdruck kommen. Es erscheint sinnvoll, periodische, beispielsweise jährliche Fortschreibungen dieser Agenda vorzusehen.

Für den Abgleich wechselseitiger Erwartungen und Vorstellungen von Promovierendem / Promovierender und Betreuer / Betreuerin soll daher künftig auch an der Universität Kassel die Verabredung einer Betreuungsagenda vorgesehen werden; im Bereich der Habilitation erscheinen entsprechende Verabredungen sinnvoll, sie sollen aber nicht verpflichtend gemacht werden. Anlass für diese Überlegung ist die intensivierete Diskussion über Qualitätssicherung, Zielkonflikte und divergierende zeitliche und inhaltliche Erwartungen von Promovierenden und Betreuerinnen/Betreuern. Entsprechende Dokumente können eine höhere Transparenz und Klarheit durch Abstimmung von wechselseitigen Erwartungen zwischen Betreuer und Promovierenden fördern, eine Festlegung auf Betreuungsstandards und Standards guter wissenschaftlicher Praxis individuell initiieren und Konflikten vorzubeugen helfen. Im Falle der Planung kumulativer Promotionen, wie sie die Neufassung der Allgemeinen Bestimmungen zur Promotion an der Universität Kassel vorsieht, ist im Sinne der Empfehlungen zu einer frühzeitigen gemeinsamen Planung zum gegebenen Zeitpunkt eine Publikationsstrategie zu verabreden. Auch hierfür kann die Betreuungsagenda einen Rahmen bieten.

Als individuelle Verabredung bedarf die Betreuungsagenda einer hohen Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an die jeweiligen fachbezogenen Besonderheiten und an die Gegebenheiten der jeweiligen Situation von Promovierendem / Promovierender und Betreuer / Betreuerin. Vorgesehen ist daher nicht eine detaillierte Vorgabe, sondern ein Vorschlag, welche Themen besprochen werden könnten und sollten (zum möglichen Inhalt s. die DFG-Empfehlungen: Beteiligte, Thema, Zeit- und Arbeitsplan, Rechte und Pflichten der Beteiligten, Integration in Arbeitsgruppe, Arbeitsplatz, Regelung bei Konfliktfällen, besondere familienrelevante Maßnahmen). Im Fall der Finanzierung einer Promotion(-sphase) durch (mehrere) drittmittelfinanzierte Stellen kann eine solche Betreuungsagenda ebenfalls zu einer geklärten Struktur beitragen, darf aber natürlich keine vertraglichen Ansprüche begründen. Die Betreuungsagenda darf grundsätzlich nicht im Konflikt mit Arbeitsplatzbeschreibung und Arbeitsvertrag stehen, sondern betrifft den wissenschaftlichen Qualifikationsprozess im engeren Sinne. Der an der Universität Kassel bereits etablierte Leitfaden kann hierbei als Anhaltisdokument oder Empfehlung dienen. Es ist aber denkbar, dass im gegebenen Rahmen von Arbeitsvertrag und Arbeitsplatzbeschreibung Verabredungen etwa über den Zusammenhang von Promotionsvorhaben und anderen Aufgaben im Sinne einer gemeinsamen mittelfristigen Planung getroffen werden. Ähnliches ist auch bei Habilitationsvorhaben oder für eine Postdoktorandenphase vorstellbar und sicherlich in vielen Fällen empfehlenswert.

Institutionell ist eine Berücksichtigung der Betreuungsagenda bei Promotionen im Rahmen des bereits vorhandenen Anmeldeverfahrens bei der Promotionsgeschäftsstelle vorgesehen. Neben dem Betreuer / der Betreuerin und dem oder der Betreuten sollten je ein Exemplar das Dekanat und die Promotionsgeschäftsstelle erhalten.

4. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus Mitteln der Hochschule

Die Universität Kassel stellt mit Stipendien und Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs Finanzierungsmöglichkeiten für Promotionsvorhaben bzw. die weitere wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung. Es kommt hinzu, dass eine erhebliche Bandbreite weiterer Beschäftigungs- oder Finanzierungssituationen anzutreffen sind, deren Spezifika von Bedeutung für die Qualifikationsprozesse sind.

Promotionsstipendien

Die Promotionsstipendien der Hochschule schaffen die Möglichkeit, hervorragenden Absolventinnen und Absolventen in der vollen Bandbreite der Fächer der Universität Kassel unabhängig von der momentanen Verfügbarkeit einer Stelle aus Landes- oder Drittmitteln die Konzentration auf ein Promotionsvorhaben zu ermöglichen. Ihre Vergabe durch eine zentrale Kommission ermöglicht den hochschulbezogenen Quervergleich. Vorgesehen ist eine Erhöhung des maximalen Alters bei Antragstellung auf in der Regel 35 Jahre, um mögliche Hemmnisse etwa im Hinblick auf Fragen der Gleichstellung zu beseitigen. Die Ordnung zur Stipendienvergabe wird entsprechend angepasst.

Die Universität Kassel hat bereits mit Beschluss des Präsidiums vom 3. Februar 2003 die Fortführung der Vergabe von Promotionsstipendien im Anschluss an die Landesgraduiertenförderung übernommen. Deutlich gestiegen ist seither der von der Hochschule vorgesehene Mitteleinsatz für die Promotionsstipendien. Eine sinnvolle Vergabe der Promotionsstipendien erfordert eine intensive Bemühung um gute Bewerberinnen und Bewerber in den Fachbereichen. Seitens der Zentralverwaltung wird die entsprechende Beratung intensiviert.

Dies gilt insbesondere auch für die Suche und die Benennung von Kandidatinnen und Kandidaten, die für den Otto-Braun-Fonds als extern finanzierte aber an die Hochschule gebundene Promotionsstipendien mit vergleichsweise hoher Förderung vorgesehen sind. Die Hochschule ist bestrebt, diese Möglichkeit zu erhalten. Hierzu müssen insbesondere die Fachgebiete und auch die Fachbereiche einen Beitrag durch hochkarätige Vorschläge zu leisten. Auch hier soll die Beratung und die Information durch die Zentralverwaltung intensiviert werden.

Neben diesen von der Hochschule selbst vergebenen Stipendien sind auch Förderungen anderer Stipendiengeber von Bedeutung. So fördert die Hochschule weiterhin die Einwerbung von Promotionsstipendien anderer Mittelgeber im Rahmen der Möglichkeiten auch ressourciell, sofern Einwerbungen über das Einzelstipendium hinausgehen. Intensiviert werden sollte auch die Beratung für die Beantragung von Stipendien durch die Zentralverwaltung und durch die Vertrauensdozentinnen und -dozenten. Hierzu wird eine intensivere Vernetzung angestrebt. Die Hochschule schätzt das hier erbrachte Engagement als wichtigen Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein.

Einführung von Promotionsabschlussstipendien

Der Wissenschaftsrat hat empfohlen, über die an vielen Hochschulen üblichen Promotionsstipendien hinaus Abschlussstipendien für Promovierende vorzusehen.¹³ Die Hochschule wird daher zur Unterstützung des Abschlusses von Promotionsvorhaben ergänzend zusätzliche Promotionsabschlussstipendien bereitstellen, um insbesondere „Lücken“ von Landes- oder Drittmittelstellen zu schließen. Es sollen Abschlussstipendien in einem Umfang von ca. 10 Stipendien pro Jahr (1.200 Euro x 6 Mon. x 10 Personen = 72.000 Euro p. a.) vergeben werden. Neben den Aussichten, innerhalb der sechsmonatigen Dauer tatsächlich zu einer erfolgreichen Einreichung der Dissertation zu kommen, sollen insbesondere Kriterien des Ausgleichs Anwendung finden, d. h. die Belastung mit promotionsfernen Dienstaufgaben bei Drittmittelbediensteten, die vorangegangenen Beschäftigungsverhältnisse oder besondere Belastungen etwa durch Krankheit, Behinderung oder Kindererziehung sind – soweit nicht andere Ausgleichsmechanismen gegriffen haben – hierfür von besonderer Bedeutung. Vorgesehen werden sollen Kriterien für eine Stipendiatenauswahl, die dem Ziel des Nachteilsausgleichs bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Erfolgsaussichten Rechnung tragen. Die Regularien der Vergabe der hochschulseitig vergebenen Stipendien sind entsprechend zu ergänzen.

¹³ Wissenschaftsrat (2002). S. 69.

Auch eine gezielte Frauenförderung (z.B. in Bereichen mit niedrigem Anteil, bspw. Naturwissenschaften) kann und soll hierdurch erfolgen. Möglich ist dies derzeit im Rahmen des Einsatzes der Mittel aus dem „Professorinnenprogramm“ von Bund und Ländern. Eine erste Ausschreibung hat bereits stattgefunden.

Landesstellen zur Promotion

Neben intern und extern vergebenen Promotionsstipendien, gänzlich extern finanzierten Promotionen und Drittmittelstellen sind Qualifikationsstellen des Landes eine der zentralen Finanzierungsvarianten für die Promotion an der Universität Kassel. Gemäß ihrer langfristigen Entwicklungsplanung hat die Hochschule die betreffenden Möglichkeiten in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut. Der weitere Ausbau ist – bei eng begrenzten ressourciellen Möglichkeiten – auch für die Zukunft ein wichtiges Ziel. Dabei regelt dieses Konzept die betreffenden Rahmenbedingungen.

Im Hinblick auf eine von der Hochschule zu definierende Beschäftigungsdauer auf Landesstellen ist zu berücksichtigen, dass es hier einerseits um die Regelung eines Beschäftigungsverhältnisses geht, es geht aber auch um Charakter und Rahmung eines Qualifikationsprozesses. Die Hochschule disponiert zugleich einerseits über die Unterstützung der Fachgebiete durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, andererseits aber auch über die Chancen von Absolventinnen und Absolventen, entsprechende Beschäftigungs- und Qualifikationschancen zu erhalten.

Es wird von verschiedenen Seiten vorgeschlagen, das derzeitige Modell der Vertragsdauer für Landesstellen zur Promotion von zwei plus zwei Jahren in Richtung auf eine regelmäßig fünfjährige Befristungsdauer zu erweitern. Demgegenüber wird eine maximal vierjährige Gesamtdauer beispielsweise vom Wissenschaftsrat vertreten: „Eine Bearbeitungszeit von drei Jahren stellt für diejenigen Promovierenden einen sinnvollen Zeitrahmen dar, die sich mit dem größten Teil ihrer Arbeitszeit auf ihr Dissertationsvorhaben konzentrieren können. Grundsätzlich ist eine Begrenzung promotionsferner Dienstleistungen während der Promotionsphase erforderlich. Für diejenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter, die in größerem Umfang promotionsferne Dienstleistungen zu erbringen haben, erscheint eine Bearbeitungszeit von vier Jahren angemessen.“¹⁴ Dieses Leitbild formuliert auch die Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, und zwar mit Blick auf die Bedingungen des Modells der sog. „Assistenz-Promotion“, die gerade im Bereich der Ingenieurwissenschaften mit zahlreichen weiteren Dienstaufgaben verbunden ist.¹⁵ Zugleich, so hat der Wissenschaftsrat empfohlen, müsse und solle verstärkt eine Postdoktorandenphase implementiert werden.

Die Hochschule will vor diesem Hintergrund und in Anbetracht der im Ausbau befindlichen Strukturen zur Verbesserung der Betreuung eine fünfjährige Promotionsphase und damit eine fünfjährige Beschäftigungsdauer auf Landesstellen als das Leitbild solcher Promotionen ansehen, die in Dienstverhältnissen unter Einbeziehung weiterer Dienstaufgaben entstehen. Eine Verlängerung um ein sechstes Jahr auch jenseits der Nutzung der sog. familienpolitischen Komponente (s. u.) soll kriteriengeleitet einzelfallbezogen möglich sein, etwa im Falle von

- nachgewiesener schwerer Erkrankung;
- Behinderung;
- besonderen Härten.

Auch in diesen Fällen ist eine Prognose des Fachgebietsleiters / der Fachgebietsleiterin über die Perspektiven des Abschlusses der Arbeit vorzusehen.

¹⁴ Vgl. Wissenschaftsrat (2002). S.46 f. u. 66 ff. Die Hochschulrektorenkonferenz hat jüngst eine dreijährige Dauer als Ziel empfohlen. Vgl. auch Hochschulrektorenkonferenz (2012). S. 5.

¹⁵ Acatech formuliert, es sollte „das Bestreben aller Beteiligten an einer Ingenieurpromotion sein, diese im Zeitraum von unter vier Jahren abzuschließen.“ Vgl. Acatech (2008). S. 43.

Hiermit explizit nicht angesprochen ist der Aspekt der Betreuung von Kindern. Dieser Punkt wird unten im Hinblick auf die Nutzung der familienpolitischen Komponente für die unterschiedlichen Arten von Stellen zur wissenschaftlichen Qualifikation angesprochen.

Es erscheint möglich, hiermit

- die Promotionszeiten im Interesse der Promovierenden wie auch der Betreuerinnen und Betreuer sinnvoll zu begrenzen und das Beschäftigungsverhältnis im Verbund mit den obenstehenden Maßnahmen klarer als bislang auf das Ziel der Qualifikation auszurichten;
- gegenüber externen Bewerberinnen und Bewerbern auf Qualifikationsstellen zu signalisieren, dass eine fünfjährige Promotionsphase an der Universität Kassel als Leitbild für einen zügigen Qualifikationsprozess angesehen wird.¹⁶

Um das Ziel der erfolgreichen Promotion zu verfolgen, sollen die Voraussetzungen verbessert werden, damit das Qualifikationsziel in diesem Zeitraum erreicht werden und Ausnahmesituationen berücksichtigt werden können. Hierzu sollen neben Verbesserungen der institutionellen Beratungs- und Unterstützungsstruktur insbesondere Schritte der transparenten und verlässlichen Klärung der Betreuungsverhältnisse beitragen. Weiterhin sollen zunehmend Flexibilitäten geschaffen werden, um Personen außerhalb des definierten Kontingents an Landesstellen zu beschäftigen.

Für die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses um eine bzw. mehrere Folgephasen im Sinne des ‚drei plus zwei-Modells‘ soll weiterhin gelten, dass die Annahme als Doktorand beim zuständigen Promotionsausschuss spätestens nach einem Jahr erfolgt ist. Die Promotionsgeschäftsstelle wird weiterhin von der Personalabteilung über den Abschluss des Qualifikationsvertrages unterrichtet und mahnt ggf. die Anmeldung nach einem Jahr an. Rechtzeitig (ca. drei Monate) vor Ablauf der ersten Phase des Beschäftigungsverhältnisses ist der Stand und die Erfolgsaussicht des Promotionsverfahrens vom Betreuer darzulegen und mit dem Antrag auf Verlängerung des Qualifikationsvertrages vorzulegen. Dieses Verfahren würde ggf. auch für weitere Verlängerungen gelten.

Stellenumfänge, die möglichst faire und auskömmliche Bedingungen für die Beschäftigung und die Qualifikation schaffen, sollen im Rahmen der verfügbaren Personalressourcen angestrebt werden. Dabei ist es der Hochschule bewusst, dass vielfach über eine Beschäftigung auf einem höheren Stellenanteil als einer halben Stelle aus Landesmitteln nicht hinausgegangen werden kann.

Die Vertragsgestaltung für **künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in befristeten Qualifikationsverträgen erfolgt entsprechend.

Anteil der wissenschaftlichen Qualifikation am Beschäftigungsumfang bei Landesstellen zur Promotion und Habilitation

Die Wahrnehmung einer hohen Attraktivität der Tätigkeitsinhalte bei gleichzeitiger Unsicherheit der Karriereperspektive und Wahrnehmung von Zielkonflikten zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsbestandteilen ist ein verbindendes Merkmal der Sichtweisen von Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht nur an der Universität Kassel.¹⁷ Es ist daher innerhalb der Universität Kassel unstrittig, dass ein sinnvoller Bestandteil des Stellenumfangs für die Bearbeitung der eigenen Qualifikationsarbeit zur Verfügung stehen muss. Die übliche Arbeitsplatzbeschreibung bei Stellen zur Promotion oder zur Habilitation sieht dies mit

¹⁶ Vgl. Wissenschaftsrat (2002), S.67.

¹⁷ Vgl. Jongmanns (2011), S. 83.

einem Drittel vor. Dieser Anteil der Qualifikation ist im Hinblick auf § 65 Abs. 2 S. 3 und 4 HHG festgelegt.¹⁸ Die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen der geltenden Regelungen soll hierzu zusätzlich möglich sein. Wichtiger als die Regelung im Rahmen der Arbeitsplatzbeschreibung erscheint mit Blick auf die weit überwiegende Zahl der Fälle eine entsprechende Planung und Vereinbarung zu Beginn des Betreuungsverhältnisses, ob und wie eine Arbeit an der wissenschaftlichen Qualifikation durch ihr möglichst nahe Aufgabendefinitionen auch im Rahmen der Dienstleistungsaufgaben unterstützt werden kann.¹⁹ Gleichwohl ist darauf hinzuweisen, dass die wissenschaftliche Qualifikation nicht als ein Modell normaler Berufstätigkeit aufzufassen ist.

Umgang mit Drittmittelstellen

Als eine wichtige Anforderung aus Sicht der Fachbereiche wird immer wieder ein flexibler Umgang mit Stellenressourcen etwa zur Überbrückung zwischen Drittmittelprojekten genannt. Hier sind die Spielräume in den letzten Jahren bereits deutlich erweitert worden, indem Stellenpools der Fachgebiete aus bewusst freigehaltenen Stellen gebildet werden können.²⁰ Ebenfalls in diese Richtung weist die Möglichkeit, die Overheads im Bereich der Auftragsforschung künftig zur Schaffung von Stellenpotentialen einzusetzen. Schließlich gilt diese Möglichkeit auch für die fachgebietseigenen Anteile derjenigen Overhead-Mittel, die im Bereich der Forschungsförderung durch DFG und BMBF zur Verfügung gestellt werden. Eine weitere Verbesserung wird in der Schaffung der o. g. Abschlussstipendien gesehen, die nach intensiver Projektarbeit eine nicht dienstlich eingebundene Arbeit am Promotionsvorhaben ermöglichen. Zugleich soll künftig vermieden werden, dass unangemessene Kriterien für die Aufstockung oder kurzzeitige Besetzung von Stellen Anwendung finden. So erschiene es sinnvoll, etwa bei wiederholten sehr kurzfristigen Aufstockungen aus eigentlich längerlaufenden Drittmittelvorhaben eine Nachfrage bei der betreffenden Projektleitung vorzusehen.

Zudem ist bei Beschäftigten auf Drittmittelstellen in besonderer Weise darauf zu achten, dass neben der projektbezogenen Arbeit – unter Umständen in einer Mehrzahl aufeinander folgender Projekte und Vertragsverhältnisse – Qualifikationsziele aus dem Blick geraten können. Es ist Aufgabe der Projektleitungen, diese Frage gemeinsam mit den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Blick zu behalten und im Rahmen der Betreuungsagenda, von Beratungsgesprächen oder auch im Rahmen des Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs zu thematisieren. Langdauernde Drittmittelkarrieren ohne erfolgreichen Abschluss der Qualifikationsvorhaben sind nicht als erstrebenswert anzusehen.

Erhöhung der Prämien für zügige Promotion und Zweckbindung des Mitteleinsatzes

Das Anreizsystem in Form einer Prämie für Betreuerinnen und Betreuer von 2.000 Euro besteht seit 2003 für abgeschlossene Promotionen auf Landesstellen sowie seit 2008 entsprechend für Promotionen von Stipendiatinnen und Stipendiaten des Otto-Braun-Fonds und der Graduiertenförderung der Hochschule sowie auf drittmittelfinanzierten Stellen. Das Ziel einer vierjährigen Promotionsphase auf Landes- und Drittmittelstellen bzw. der dreijährigen Promotionsphase bei Stipendien der Hochschule oder des Otto-Braun-Fonds soll hierbei auch weiterhin gültig sein. Eine Erhöhung der Prämie auf 3.000 Euro ist vorgesehen. Zudem soll der Betrag mit dem Ziel der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fachgebiet verbunden werden. Er kann etwa für Publikationsunterstützung, für Kongressteilnahmen oder für andere Personalentwicklungsmaßnahmen aufgewendet werden. Auch eine Unterstützung einer Postdoktorandenphase des erfolgreich

¹⁸ „Soweit die Erbringung der Dienstleistungen nach Abs. 1 in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder einem Beamtenverhältnis auf Zeit zugleich der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation dient, gilt Abs. 1 Satz 5 mit der Maßgabe, dass auch während der Dienstzeit Gelegenheit zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit eingeräumt wird. Hierfür steht ein Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung.“ (§ 65 Abs. 2 S. 3 u. 4 HHG)

¹⁹ Es kommt hinzu, dass der Zeiteil, der im Durchschnitt für die Arbeit an der eigenen Promotion verwendet werden kann, nicht unerheblich über 50 v. H. zu liegen scheint. Vgl. hierzu Hauss, Zinnbauer (2011). S. 7. In ähnliche Richtung weist der im Projekt „ConGo@Universities“ ausgewiesene vergleichsweise niedrige Umfang der Übernahme von Lehraufgaben der Befragten an der Universität Kassel. Krücken et al. (2011). S. 5.

²⁰ Vgl. hierzu Präsidiumsbeschluss P/655 vom 26. April 2010.

promovierten Mitarbeiters bzw. der erfolgreich promovierten Mitarbeiterin mit dem Ziel einer Gewinnung externer Mittel kann vorgesehen werden.

Ausbau der Postdoktorandenphase

Die weitere Gestaltung der Promotionsphase soll mit einem Ausbau der Postdoktorandenphase einhergehen. Die bisherige Möglichkeit der Nutzung von Stellen für eine ein- oder zweijährige Postdoktorandenphase soll hierzu vereinfacht und nicht länger an formale, sondern an inhaltliche Kriterien gebunden werden. Eine solche Phase kann für kürzlich Promovierte zur Antragstellung für Drittmittel oder Publikationsaktivität bzw. Orientierung oder Übergangsgestaltung der Karriere außerhalb der Universität dienen. Wie bei der Beschäftigung zur Promotion sollen im Rahmen der verfügbaren Personalressourcen Stellenumfänge angestrebt werden, die möglichst faire und auskömmliche Bedingungen für die Beschäftigung und die Qualifikation schaffen.

Zur Gestaltung weiterer Qualifikationswege und um einen auch individuellen Anreiz für eine verkürzte Promotionsphase zu schaffen, wird die Möglichkeit der Nutzung in den Fachgebieten vorhandener Landesstellen für eine Postdoktorandenphase von bis zu zwei Jahren künftig nicht mehr von der Verfügbarkeit von Drittmittelstellen zur Promotion im betreffenden Fachgebiet abhängig gemacht. Entsprechende Stellenverwendungen sollen hingegen deutlicher als bislang in einen konzeptionellen Zusammenhang der Forschungs- und Nachwuchsentwicklung eines Fachgebiets gestellt und gesondert beantragt werden. Hierzu gehört, ob etwa zur Unterstützung eines bestimmten Forschungsvorhabens auf externe Bewerberinnen und Bewerber abgezielt wird, oder ob es um die Beschäftigung einer bereits bekannten Person geht, die eine definierte Anschlussperspektive zur Promotionsphase verfolgt. Die Dauer der Promotionsphase wäre dabei zwar fraglos ein Kriterium der Personalauswahl, nicht aber eine Bedingung für die Möglichkeit einer entsprechenden Ausschreibung. Auch bei diesem Übergang sollten Aspekte der Diversität bzw. der Gleichstellung besonders berücksichtigt werden.

Eine Verstärkung im Bereich der Postdoktorandenphase hierüber hinaus erscheint zudem auch strategisch sinnvoll, um insbesondere im Bereich hochkarätiger Förderformate für den wissenschaftlichen Nachwuchs an die Entwicklung an anderen Hochschulen aufschließen zu können. Es soll nach Möglichkeiten gesucht werden, versuchsweise eine Anzahl fachlich nicht gebundener Stellen auszuschreiben, um intern wie extern promovierten Personen mit hohem Potenzial Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen, die innerhalb einer Beschäftigungsdauer von zwei Jahren für die Einwerbung entsprechender Nachwuchsförderformate genutzt werden können, etwa für die „eigene Stelle“ der DFG, das Emmy-Noether-Programm, für Heisenbergstipendien oder Förderungen des European Research Council (ERC Starting Grants).²¹ Die Stellen würden im üblichen Umfang von 4 SWS Lehraufgaben übernehmen und wären auch hier als eine Verstärkung zu sehen. Die Auswahl sollte durch die Kommission Forschung unterstützt werden. Im Anschluss an eine Förderrunde ist eine Evaluation vorzusehen.

Nutzung von Stellen zur Habilitation

Die Habilitation ist neben der Juniorprofessur weiterhin ein wichtiges Modell der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Übernahme einer regulären Professur. Die Befristungsdauer der Stellen geht – wie bislang – von einem Grundmodell von drei plus drei Jahren aus. Zu berücksichtigen sind die befristungsrechtlichen Gegebenheiten. Dies gilt gegebenenfalls auch, wenn nach erfolgreicher Habilitation im

²¹ Zentral wäre dabei die – in einem vergleichbaren Format der Universität Hamburg geforderte – „Darstellung, in welchem Fach- und Forschungsbereich das Vorhaben in der Universität [...] eingebunden werden soll (ggf. Relevanz des Forschungsthemas für die weitere strategische Forschungsprofilierung incl. Befürwortungsschreiben/ Empfehlungsschreiben einer Wissenschaftlerin/eines Wissenschaftlers der Universität [...] und mit einer Stellungnahme der gastgebenden Forschungseinrichtung/Fakultät zur Aufnahmebereitschaft und Bereitstellung des erforderlichen Arbeitsplatzes.)“

Anschluss an die sechsjährige Habilitationsphase in Absprache mit der Fachgebietsleitung im Einzelfall eine weitere Beschäftigung zur weiteren Etablierung im wissenschaftlichen Feld zu Lasten einer vorhandenen Landesstelle erfolgen soll. Auch hier sollen im Rahmen der verfügbaren Personalressourcen Stellenumfänge angestrebt werden, die möglichst faire und auskömmliche Bedingungen für die Beschäftigung und die Qualifikation schaffen. Die bislang geltende Festlegung eines Höchstalters bei Einstellung auf Stellen zur Habilitation ist bereits mit Beschluss des Präsidiums vom 26. September 2011 aufgegeben worden. Auch die bisherigen Vorgaben für die Schritte und Grundlagen zur Einstellung entsprechenden Personals erscheinen überarbeitungsbedürftig. Beide bislang obligatorischen Elemente – Gutachten und Exposé – können künftig in einzelnen Ausschreibungen bzw. Besetzungsverfahren berücksichtigt bzw. als Erwartung formuliert werden, wichtiger erscheint indes im Zuge der Beantragung der Ausschreibung der Stelle eine konzeptionelle Darlegung der Fähigkeit eines Fachgebiets, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zielgerichtet und erfolgreich zur Habilitation zu führen. Zudem erscheint sinnvoll, im Nachgang zur Einstellung eine Vereinbarung zu erarbeiten, wie die gemeinsame Arbeit und der Qualifikationsprozess ausgestaltet werden sollen.

Qualifikationsaspekt bei befristeten Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Für die Stärkung des Qualifikationsaspekts bei befristeten Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben wird die Entwicklung eines gesonderten Konzepts vorgesehen. Es ist dabei ein Bestreben innerhalb der Rahmenbedingungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und der Lehrverpflichtungsverordnung Freiräume für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zu schaffen, um ein berufliches Fortkommen zu unterstützen.

Verlängerung von Beschäftigungsverhältnissen aufgrund der Betreuung von Kindern

Als ein gesonderter Regelungsbedarf ist die Frage der Verlängerung der Beschäftigung auf allen sachgrundlos nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristeten Landesstellen – bei Drittmittelstellen hinge dies vom verfügbaren Mittelvolumen ab – aus Gründen der Betreuung von Kindern zu sehen, d. h. die Nutzung der sog. familienpolitischen Komponente nach § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Diese Frage kann grundsätzlich von den obenstehenden Varianten unabhängig diskutiert werden, insbesondere auch, da sie grundsätzlich alle nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristeten Stellen betrifft.

Es ist von Bedeutung, dass der vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz formulierte Rahmen von zwei Jahren je Kind zunächst lediglich bedeutet, dass die Verlängerung um diesen Zeitraum *möglich* ist und mit den befristungsrechtlichen Vorgaben für die Höchstdauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Einklang steht. Einen Automatismus gibt es hier nicht. Ein solcher erschiene weder angemessen im Hinblick auf einen erfolgversprechenden Qualifikationsprozess – der für einen zielgerichteten Abschluss die entsprechende Unterstützung der jeweiligen Fachgebietsleitung im Sinne einer Stellungnahme zu den Erfolgsaussichten in diesem Verlängerungszeitraum erfordert – noch im Hinblick auf eine biographisch vertretbare zeitliche Dauer einer am Ziel der Qualifikation ausgerichteten Lebensphase. Die Hochschule will keinen Beitrag dazu leisten, Lebenswege überlanger Beschäftigung an der Hochschule ohne Erfüllung des Qualifikationsziels zu provozieren.

Die Frage ist dabei derzeit von erheblichen Unsicherheiten geprägt: Klärungsbedürftig ist etwa, wie der Nachweis über die als relevant anzusehenden Betreuungsbeziehungen zu führen ist und welche Kriterien für diese selbst gelten sollen.²² Die mit Präsidiumsbeschluss P/214 vom 26. September 2011 formulierte Linie einer Verlängerung um bis zu ein Jahr je Kind wird von der Inanspruchnahme von Elternzeit unabhängig gemacht. Für eine detaillierte Regelung ist abzuwarten, bis eine von der Hochschulrektorenkonferenz aufge-

²² Vgl. Jongmanns (2011), S. 26 f. u. 54.

zeigte Vielzahl von Unklarheiten im Rahmen einer zu erwartenden Novellierung geregelt ist. Analog wird bei Stellen zur Habilitation verfahren. Bei befristeten Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben soll bei derzeitiger Rechtslage aufgrund der eingeschränkteren Möglichkeiten der Qualifizierung aufgrund der hohen Dienstleistungslast der Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auch im Hinblick auf die familienpolitische Komponente ausgeschöpft werden können, soweit die Stelle zur Verfügung steht und der oder die jeweilige Vorgesetzte es befürwortet.

Fortfall der Stellensperre für Qualifikationsstellen

Die Praxis der Stellensperre – d. h. der Verzicht auf diese lediglich im Falle des erfolgreichen Abschlusses des Qualifikationsvorhabens – hatte im Nachwuchskonzept von 2003 ihren Ankerpunkt. Im Rahmen dieses neuen Nachwuchskonzepts wird festgestellt, dass auf die Stellensperre bei auf vier Jahre besetzten Qualifikationsstellen zur Promotion in den nächsten Jahren gänzlich verzichtet wird. Die Ausnahme bildet gem. obigem Ansatz die fünfjährige Promotionsphase: Sofern in fünf Jahren der Abschluss der Promotion nicht erfolgt, wird die betreffende Stelle für sechs Monate gesperrt. Ebenso greift die Stellensperre bei einem Auslaufen von Beschäftigungsverhältnissen zur Habilitation nach zumindest sechsjähriger Dauer ohne Erreichen des vorgesehenen Qualifikationsziels.

5. Weitere Schritte zur Entwicklung der institutionellen Umgebung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Universität Kassel setzt sich zum Ziel, die Rahmenbedingungen für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch institutionell fortzuentwickeln und die weitere Strukturierung insbesondere der Promotionsphase zu unterstützen. Neben strukturierenden Maßgaben für das Betreuungsverhältnis und der Schaffung von fachlichen und überfachlichen Angeboten können in diesen Zusammenhang insbesondere auch Fortentwicklungen des Gefüges der wissenschaftlichen Einrichtungen der Hochschule gehören.

Maßnahmen zur Entwicklung des Gleichstellungsaspekts

Aspekte der Gleichstellung sind in diesem Konzept an verschiedenen Punkten berührt. So spielt eine wichtige Rolle die oben angesprochene Frage der zeitlichen Dauer der Qualifikationsbeschäftigungsverhältnisse und die Frage der Verlängerungsmöglichkeiten. Auch in Zusammenhang mit der Vergabe von Stipendien hat das Gleichstellungsziel eine hohe Bedeutung. Es verdient aber auch hierüber hinaus auf allen Ebenen Berücksichtigung. Die Universität Kassel hat sich 2009 zur Einhaltung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft verpflichtet. Sie hat bei der DFG im Jahr 2011 einen Zwischenbericht vorgelegt, der eine Bandbreite von entsprechenden Zielen und Maßnahmen benennt. Eine wichtige Frage ist dabei, welche Faktoren dazu beitragen, dass die Universität Kassel ihre gleichstellungsbezogenen Ziele bislang erst zum Teil erreicht hat. Die Steigerung der Zahl der Promotionen von weiblichen Promovierenden wird ein Maßstab der Zielerreichung sein; derzeit schwankt dieser Anteil verhältnismäßig stark.

Mit der Entwicklung auf fünf Jahre angelegter dezentraler Gleichstellungskonzepte auf Fachbereichsebene, die insbesondere auch den Aspekt der Nachwuchsförderung umfassen sollen, soll hier für die Analyse von Stärken und Schwächen und die Entwicklung von Maßnahmen Rechnung getragen werden. Die gezielte Ansprache, die Vermittlung des Zutrauens in die Fähigkeit, einen wissenschaftlichen Qualifikationsprozess zu beginnen und erfolgreich zum Abschluss zu bringen, und auch der Austausch über Möglichkeiten von Problemlösungen muss allerdings in besonderer Weise in den Fächern bzw. Fachbereichen geleistet werden.

Fachspezifische Sichten sind hier von großer Bedeutung.²³ Eine wichtige Funktion hat die Kommunikation entsprechender Beispiele von Frauen, die im jeweiligen Fach entsprechend erfolgreiche Karriereverläufe darstellen können und insofern nicht nur Vorbild, sondern auch Beraterin sein können.

Zentral wird dieser Prozess durch Beratung auf individueller und institutioneller Ebene und die Bereitstellung bzw. Interpretation von Daten unterstützt. Auch auf zentraler Ebene wird sich die Hochschule bemühen, Absolventinnen in besonderer Weise auf Möglichkeiten der Förderung hinzuweisen und sie beim Übergang vom Studium hin zur Promotion und nach der Promotion in eine weitere wissenschaftliche oder außerwissenschaftliche Karriere unterstützen. Eine wichtige Rolle spielen hier die Mentoringprogramme, an denen die Hochschule beteiligt ist bzw. in denen sie entsprechende Unterstützungen bereitstellen kann. Vorgesehen ist weiterhin der Aufbau eines hochschulweiten Gendermonitorings. Weitere Möglichkeiten der Datennutzung bzw. Datenerhebung sollen bewusst ausgebaut und genutzt werden.

Neben der herausgehobenen Dimension der Gleichstellung von Frauen können auch andere Merkmale von Diversität eine Rolle spielen. Zu denken ist hier etwa an Aspekte der ethnischen und der sozialen Herkunft, von Behinderung oder Alter. Diese Merkmale können sich zudem überschneiden.

Die Universität Kassel will eine ‚Hochschule für alle‘ werden, die im Sinne der entsprechenden HRK-Beschlusslage und der UN-Behindertenrechtskonvention gleiche Chancen für behinderte Menschen auch zur Promotion und bei der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation erreichen will. Hierzu wird die Beteiligung an einem entsprechenden Förderprogramm der Bundesagentur und des Integrationsamts für zunächst fünf Doktorandenstellen (0,5 TV-H 13) für schwerbehinderte Menschen angestrebt, die nach Qualität der Bewerbungen in unterschiedlichen Fachgebieten angesiedelt sein können. Eine Vorauswahl könnte in fachlicher Hinsicht durch die Kommission Forschung unterstützt werden. Einzubeziehen wären zudem die Fachgebietsleitungen.

Maßnahmen zur Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Qualifikationsprozess

Die Universität Kassel ist als familienfreundliche Hochschule zertifiziert. Sie sieht dies gleichermaßen als wichtiges Signal nach außen, wie auch als nach innen gerichteten Anspruch, dem sie sich stellen muss und will. Die Hochschule strebt an, die Möglichkeiten der Betreuung von Kindern weiter auszubauen, um den Aspekt der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und Familie zu unterstützen. Dabei spielt eine Rolle, dass der Anteil von Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses mit einem Kind oder mehreren Kindern an der Universität Kassel bereits jetzt vergleichsweise hoch ausgeprägt ist. Die Hochschulleitung wird sich bei entsprechendem Bedarf bemühen, diese Angebote durch Bereitstellung bzw. Finanzierung von Betreuungskapazitäten weiter auszubauen. Zugleich sollen auf zentraler Ebene gezielte Informationen und Beratungsleistungen bereitgestellt werden, die das Ziel der Vereinbarkeit unterstützen. Während einer etwaigen Elternzeit von Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses wird sich die Hochschule darum bemühen, soweit von ihnen gewünscht eine Weiterarbeit am jeweiligen Qualifikationsvorhaben zu ermöglichen.

Maßnahmen zur internationalen Ausrichtung der Nachwuchsförderung

Die Zahl ausländischer Promovierender an der Universität Kassel ist gemäß aktuellen Befragungen im überinstitutionellen Vergleich nicht unterausgeprägt.²⁴ Es zeigt sich allerdings, dass – trotz eines in erheblichem Maße technisch-naturwissenschaftlich ausgeprägten Fächerspektrums – die Promotionsaktivität in engli-

²³ Vgl. Acatech (2008). S. 48 f.

²⁴ Im Feld der 19 teilnehmenden Hochschulen bei der DocFor-Befragung hatte die Universität Kassel mit 19,6% „internationalen“ Doktorandinnen und Doktoranden als Befragungsteilnehmern einen guten Wert gegenüber dem Mittelwert von 13,5%. Vgl. Senger, Vollmer (2009). S. 4. Im Pro-File-Panel liegt die Quote der aus Kassel teilnehmenden Bildungsausländer mit 13,5% leicht unter dem Durchschnitt von 14,8%.

scher Sprache deutlich ausbaufähig ist.²⁵ Die entsprechende Änderung der Allgemeinen Bestimmungen für Promotionen an der Universität Kassel soll dazu beitragen, Hemmnisse hierfür abzubauen. Die verbesserte Unterstützung internationaler Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Unterstützungsleistungen ist ein weiteres wichtiges Ziel. Auch der Erwerb fraglos wichtiger Auslandserfahrungen in der Qualifikationsphase ist im Vergleich mit den am ProFile-Panel teilnehmenden Doktorandinnen und Doktoranden anderer Hochschulen unterausgeprägt.²⁶ Hierfür müssen die zentralen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen verbessert werden, zugleich sollte aber auch gefragt werden, ob innerhalb der Fächer oder durch zentrale Beratungs- und Unterstützungsleistungen die Teilhabe an internationalen Wissenschaftserfahrungen besser unterstützt werden kann.²⁷

Mit der im Jahr 2005 verabschiedeten „Europäischen Charter für Forscher“ und dem „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“²⁸ empfahl die Europäische Kommission Hochschulen, Forschungsförderorganisationen und Forschenden durch die Schaffung verbesserter Rahmenbedingungen im Bereich der wissenschaftlichen Ausbildung und Tätigkeit, der Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Forschenden und Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen, eines adäquaten sozialen Forschungsumfeldes zum einen die individuelle Laufbahnentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu fördern, zum andern die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Europa und dessen Forschungsleistung insgesamt sichtbarer zu machen und zu erhöhen.

Die Universität Kassel hat in ihrem im Dezember 2011 verabschiedeten Internationalisierungskonzept für die Jahre 2011–2015 die Gewinnung und Förderung insbesondere des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses als explizites Handlungsfeld aufgenommen. Ziel ist die Bereitstellung von attraktiven Rahmenbedingungen durch

- die in der Konzeptionsphase befindliche Einrichtung eines Welcome Center für Promovierende und Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler,
- die zukünftig mit klaren Ablaufplänen und Zuständigkeiten (auch zur Beratung für die Nutzung von Förderprogrammen) zu unterstützende Möglichkeit zu gemeinsamen Promotionsverfahren (Universität Kassel und ausländische Kooperationshochschule),
- verstärkte Beteiligung der Fachbereiche an DAAD-Programmen zur Nachwuchsförderung,
- Weiterentwicklung strukturierter Promotionsprogramme und internationaler Graduiertenkollegs,
- Weiterentwicklung von Kooperationen zwischen Kasseler und ausländischen Graduiertenkollegs.

Die Entwicklung einer Informations-, Beratungs- und Integrationsstrategie für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ist ebenfalls von besonderer Bedeutung. Sie lässt sich in zwei Phasen gliedern:

- a) vor der Promotions- bzw. Postdoktoranden- oder Habilitationsphase
 - Bereitstellung englischsprachiger Informationen über Rahmenbedingungen der Nachwuchsförderung an der Universität Kassel,
 - gezielte und an internationalen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ausgerichtete Information über strukturierte Promotionsprogramme, Forschergruppen und forschungsbezogene Netzwerke der Universität Kassel,
 - Beratung über Finanzierungsmöglichkeiten und Förderprogramme, sowie Unterstützung bei der Klärung von Fragen des Aufenthalts- und des Arbeitsrechts im Rahmen des geplanten Welcome Center,

²⁵ Senger, Vollmer (2009). S. 18.

²⁶ Hauss, Zinnbauer (2011). S. 5.

²⁷ Vgl. Acatech (2008). S. 48.

²⁸ Directorate-General for Research (2005).

- Nutzung der Möglichkeit zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über fachliche Kanäle, wie beispielsweise das Portal EURAXESS (Alexander von Humboldt-Stiftung) und das DAAD-Portal „PhD Germany“,
- Beratung und Unterstützung bei möglichen Problemlagen (Trennung vom privaten Umfeld, dual career) im Rahmen des geplanten Welcome Centers.

b) während der Promotions- bzw. Postdoktoranden- oder Habilitationsphase

- Beratung zu Möglichkeiten zur Finanzierung von forschungsbezogenen Auslandsaufenthalten zur Förderung des internationalen wissenschaftlichen Diskurses und der Vernetzung durch das International Office,
- Berücksichtigung internationaler Aspekte bei der Weiterentwicklung des fachlichen und überfachlichen Qualifizierungsprogramms zum Erwerb bzw. zur Förderung von Forschungs- und Lehrkompetenzen, interkultureller Kommunikationskompetenz, Fremdsprachenkompetenz und soft skills,
- Information über Berufsperspektiven in den Berufsfeldern Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung und Unterstützung bei der Karriereplanung,
- Einbindung in die Kasseler scientific community, u.a. über bestehende fachliche und soziale Netzwerke der Universität Kassel.

Der Aufwand für die Betreuung ausländischer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ist vergleichsweise hoch. Sinnvoll erscheint es, die Modalitäten der Auswahl und Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler besonders sorgfältig, evt. auch durch Orientierungsbesuche potentieller internationaler Bewerberinnen und Bewerber im entsprechenden Fachgebiet (auf Antrag des oder der potentiellen betreuenden Hochschule Lehrenden) zu planen. Unterstützungsmöglichkeiten hierfür können fallbezogen gesucht werden. Zudem soll über Anreize für Hochschullehrende zur Gewinnung und Betreuung von internationalen Promovenden nachgedacht werden. Der höhere Betreuungsaufwand für internationale Promovierende sollte demnach im Erfolgsfall ebenfalls honoriert werden. Möglich erscheint es, innerhalb des Formelmotells für die Mittelverteilung Promotionen internationaler Promovierender mit einem Gewichtungsfaktor zu versehen, der z. B. bei 1,3 liegen könnte.²⁹

Die internationale Mobilität deutscher Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler soll durch Beratung und auch die Bereitstellung finanzieller Unterstützungen im Rahmen der Möglichkeiten befördert werden. Zunächst ist an Mittel in Höhe von 10.000 Euro pro Jahr gedacht. Zugleich erscheint es wichtig, dass entsprechende Aktivitäten wie eine Teilnahme an internationalen Fachkongressen und Symposien sowie Forschungsaufenthalte im Ausland seitens der Fachgebiete und Fachbereiche unterstützt bzw. auch initiiert werden. Sie tragen bei zur Einbindung in die internationale scientific community und in den internationalen Wissenschaftsdialog, zur Entwicklung bzw. Intensivierung von internationalen Kooperationsbeziehungen und zum Kennenlernen anderer Wissenschaftssysteme.

Anrechnung von Doktorandenstudien auf das Lehrdeputat

Lehre im Bereich der Doktorandenstudien ist von der Lehrverpflichtungsverordnung grundsätzlich als auf die Lehrverpflichtung anrechenbar gekennzeichnet worden. Das Interesse an entsprechender Lehre ist zum Ausgleich zu bringen mit den institutionellen Anforderungen, die sich – insbesondere angesichts einer hohen Lehrnachfrage – im Bereich der grundständigen Lehre und der Lehre im Masterbereich ergeben. Die individuell mögliche Anrechnung von Lehre im Rahmen von strukturierten Doktorandenstudien kann auf der

²⁹ Wurden 2011 für eine Promotion oder Habilitation 783,94 Euro an die Fachbereiche zugewiesen, würden dann 1.019,12 Euro gezahlt werden. Der Mehraufwand würde sich damit bei einem angenommenen Anteil von 20 Prozent internationaler Promovierter auf ca. 9.400 Euro belaufen.

Ebene der Lehreinheit nicht durch eine Reduktion der Kapazitäten für die grundständige Lehre in den Bachelor- und Masterstudiengängen erfolgen. Wird ein Teil des Deputats einer Lehreinheit im Rahmen strukturierter Doktorandenstudien erbracht, muss dies vom Fachbereich entsprechend kompensiert werden (etwa durch die Vergabe von Lehraufträgen). Diese Möglichkeit der Anrechnung ist vom Umfang her durch das Curriculum des Doktorandenstudiums begrenzt und sollte nicht mehr als 2 SWS pro Professur im Zeitraum von vier Semestern betragen. Die Anrechnungsmöglichkeit ist auf strukturierte Doktorandenstudien nach § 2 Abs. 2 der Lehrverpflichtungsverordnung beschränkt und kann nur dann zugestanden werden, wenn auch eigene Doktorand/innen am Programm teilnehmen.

Ausbau überfachlicher Angebote und Unterstützungsleistungen für Angehörige des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Universität Kassel verfolgt das Ziel, dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine gute und förderliche Umgebung für Promotionen, Postdoktorandenphase und Habilitation zu bieten. Dabei spielt eine wichtige Rolle, dass die Hochschule neben fairen und berechenbaren Verfahren insbesondere auch weiterhin und in zunehmendem Maße unterstützende Angebote in der Fort- und Weiterbildungsbereich bereitstellen will.³⁰ Zugleich soll der Überblick hierüber verbessert werden. Folgende Elemente sind Schwerpunkte dieser Entwicklung:

1. Umfassendes Informationsmaterial und ein einheitlicher Webauftritt unter Einbindung der Promotionsgeschäftsstelle sollen eine zentrale Informationsfunktion erfüllen.
2. Individuelle Beratung und regelmäßige Veranstaltungen ergänzen dies um spezifische Informationen (Promotionsinteressierte, Promovierende, Frauen, Promovierende mit Kindern, Internationale, wissenschaftliche Mitarbeiter, Neuberufene). Dabei spielen Fragen der Karriereentwicklung eine besondere Rolle, wobei auch Gleichstellungsaspekte für die Frage des Übergangs in eine weitere wissenschaftliche Tätigkeit oder eine außerwissenschaftliche Tätigkeit besonders in Betracht kommen. Gerade für internationale Promovierende soll die Unterstützung bei der Aufnahme von Beschäftigungsverhältnis und Qualifikationstätigkeit verstärkt werden.
3. Eine Weiterentwicklung der zentralen Weiterbildungsangebote (Zertifikat Entwicklung und Management von Forschungsprojekten, Zertifikat für Hochschuldidaktik) durch weitere Themenfelder und einzelne Veranstaltungen rund um die wissenschaftliche Qualifikation (bspw. Selbstführung, Karriereplanung) dient der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses über das unmittelbare Qualifikationsvorhaben hinaus. Zu verstärken sind dafür die Koordination von Angebot(en) und Nachfrage sowohl auf der zentralen, wie auf und mit der dezentralen Ebene.
4. Beide Funktionen – Information und Qualifikation – erfüllen zugleich eine zentrale Vernetzungsaufgabe zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, insb. internationalen, und Betreuern einerseits sowie zwischen Universität und Fachbereichen andererseits.
5. Die Hochschule will auch weiterhin das Wissen über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses erweitern. Sie will sich hierzu weiterhin an hochschulübergreifenden Befragungen und Projekten beteiligen, eigene Datenquellen entsprechend nutzen und eigene Befragungsformate entwickeln. Diese können neben der Generierung notwendigen Steuerungswissens auch auf reflexive Prozesse seitens der Befragten abzielen. In Betracht kommt etwa der Zeitpunkt der regelmäßigen Stellenverlängerung nach der ersten zweijährigen Phase.

³⁰ Vgl. zur Wichtigkeit entsprechender Unterstützungen: Wissenschaftsrat (2002). S. 48. Mit den bestehenden Angeboten zeigt sich hier eine insgesamt vergleichsweise hohe Zufriedenheit der Promovierenden der Universität Kassel. Vgl. hierzu Hauss, Zinnbauer (2011). S. 5. Zugleich wird auf Optimierungsmöglichkeiten hingewiesen bei Krücken et al. (2011) S. 26.

6. Die hierbei sich entwickelnden und verstärkenden institutionellen bzw. organisatorischen Strukturen sollten in den nächsten Jahren für eine ergänzende Plattform, wie sie im Entwicklungsplan vorgesehen ist, entwickelt werden.

Die angestrebte Entwicklung der institutionellen Dimension ist zudem im Entwicklungsplan der Hochschule für die Jahre 2010 bis 2015 als Ziel beschrieben worden. Eine entsprechende Konzeption soll ein nächster Schritt in der Entwicklung der Umgebung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sein. Zudem ist es vorgesehen, dieses Konzept nach einer angemessenen zeitlichen Dauer zu evaluieren und ggf. zu modifizieren.

Literatur:

Acatech: Empfehlungen zur Zukunft der Ingenieurpromotion. Wege zur weiteren Verbesserung und Stärkung der Promotion in den Ingenieurwissenschaften an Universitäten in Deutschland. 2008

Directorate-General for Research, Human Resources and Mobility: Europäische Charter für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. European Communities. Luxembourg 2005.

Hauss, Kalle, u. Manuela Zinnbauer: Promovierendenpanel: Ergebnisse der Befragung von Promovierenden der Universität Kassel. IFQ-Berichte No. 19; ProFile-Bericht No. 16. August 2011

Hochschulrektorenkonferenz: Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen. Bonn 2012.

Jongmanns, Georg: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Hannover 2011

Krücken, Georg, Elke Wild, Wiebke Esdar, Julia Gorges, Katharina Kloke: ‚Conflicting Goals at Universities.‘ Universitäre Lehre in Zeiten der Studienreform und Exzellenz-Initiative: Multiple Zielverfolgung auf der Ebene der Organisation und ihrer individuellen Akteure. Befunde. Speyer und Bielefeld 2011

Löwer, Wolfgang: Ombudsman für die Wissenschaft. Jahresbericht 2010 an den Senat der DFG und an die Öffentlichkeit. Hamburg 2011

Senger, Ulrike, Christian Vollmer: International promovieren in Deutschland. Online-Bedarfsabfrage von Doktoranden an deutschen Hochschulen. Hochschulspezifische Einzelauswertung der Universität Kassel. Kaiserslautern 2009

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Köln 2002

Wissenschaftsrat: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion – Positionspapier des Wissenschaftsrats. Köln 2011