

Strukturierte Doktorandenausbildung an der Leibniz Universität Hannover

Ziele – Konzepte – Maßnahmen

19.11.2008

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1 Ziele und Maßnahmen.....	5
1.1 Papier zur strukturierten Doktorandenausbildung	5
1.1.1 Präambel.....	5
1.1.2 Formulierung der Ziele	6
1.1.3 Umsetzung	7
1.2 Konzepte und Maßnahmen der Fakultäten	8
1.2.1 Fakultät für Architektur und Landschaft.....	8
1.2.2 Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie.....	12
1.2.3 Fakultät für Elektrotechnik und Informatik	19
1.2.4 Juristische Fakultät.....	25
1.2.5 Fakultät für Maschinenbau	28
1.2.6 Fakultät für Mathematik und Physik	37
1.2.7 Naturwissenschaftliche Fakultät.....	42
1.2.8 Philosophische Fakultät	45
1.2.9 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	52
2 Schlussfolgerungen und weitere Maßnahmen	55
2.1 Leitlinien und Empfehlungen	55
2.1.1 Gewinnung der Promovierenden.....	55
2.1.2 Erwerb des Doktorandenstatus	56
2.1.3 Promotionsvereinbarung	56
2.1.4 Sicherung der Qualität der Betreuung/Promotionsdauer.....	57
2.1.5 Integration in das wissenschaftliche Umfeld.....	57
2.1.6 Schlüsselqualifikationen	58
2.2 Graduiertenakademie.....	59
2.2.1 Aufgaben.....	59
2.2.2 Umsetzungsstrategie.....	60

Einleitung

Die Doktorandenausbildung ist für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Profilbildung der Universitäten von zentraler Bedeutung. Mit der Promotion stellen Nachwuchswissenschaftler/-innen ihre Fähigkeit zur vertieften wissenschaftlichen Arbeit unter Beweis und legen den Grundstock für ihre eigene wissenschaftliche Karriere. Gleichzeitig werden mit der Qualifizierung von Nachwuchsforschern/-innen die entscheidenden Weichen für die zukünftige Qualität von Forschung und Lehre gestellt. Die Qualität einer Universität steht und fällt mit der Qualität ihres wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die Leibniz Universität Hannover hat deshalb ihre Doktorandenausbildung auf den Prüfstand gestellt. Vor dem Hintergrund veränderter Anforderungen an die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und dem verschärften nationalen und internationalen Wettbewerb um die „besten Köpfe“ muss das Promotionswesen weiterentwickelt und optimiert werden.

Zu diesem Zweck hatte die Hochschulleitung im März 2007 ein Papier zur strukturierten Doktorandenausbildung vorgelegt, in dem Ziele und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Promotionsphase formuliert wurden. Gleichzeitig wurden die Fakultäten aufgefordert, die Ziele für die einzelnen Fächer zu konkretisieren und bis zum Wintersemester 2008/09 Maßnahmen zu ergreifen, die das Erreichen der Ziele sicherstellen.

Der vorliegende Bericht fasst die Bemühungen zur Modernisierung der Doktorandenausbildung an der Leibniz Universität Hannover zusammen. Ziel und zentrales Anliegen ist es, die vielfältigen Ansätze einer strukturierten Doktorandenausbildung für ein gegenseitiges voneinander Lernen zusammenzustellen und so für weitere Verbesserungsbemühungen zu sorgen. Wichtig ist, dass sich die Erkenntnis durchsetzt, dass der wissenschaftliche Nachwuchs deutlich wirksamer und erkennbarer gefördert werden muss, um die hohe Qualität der Doktorandenausbildung zu sichern und die Zukunftschancen der Promovierenden zu verbessern.

Mit dem Ziel, die Profilbildung ihrer Doktorandenausbildung weiter voranzutreiben, wird die Leibniz Universität Hannover eine universitätsweite Graduiertenakademie einrichten. Aufgabe der Graduiertenakademie wird es sein, in enger Zusammenarbeit mit den Fakultäten die Qualität der Doktorandenausbildung weiter zu optimieren, um so die Attraktivität der Leibniz Universität für die besten Nachwuchswissenschaftler/-innen aus aller Welt zu steigern.

Eine stärkere Strukturierung der Doktorandenausbildung bedeutet keineswegs die Verschulung der einstmals durch Freiheit und Eigenständigkeit gekennzeichneten Promotionsphase. Die individuelle Forschungsleistung bleibt weiterhin Kernbestandteil der Promotion. Vielmehr geht es um Strukturen der Förderung, die durch gute Rahmenbedingungen dafür bürgen, dass die Promotion von Erfolg gekrönt wird. Nur so lässt sich das innovative Potenzial, welches in den jungen Köpfen steckt, für die wissenschaftliche und universitäre Entwicklung nutzen.

Ebenso trägt die Leibniz Universität bei ihren Reformbemühungen den unterschiedlichen Fächerkulturen Rechnung und belässt den Fakultäten ihren weitreichenden Ges-

taltungsspielraum. Insofern ist es auch nicht das Ziel der im weiteren Verlauf präsentierten Leitlinien und Empfehlungen, Promotionskulturen, die sich fachspezifisch entwickelt haben, einem übergreifenden Interesse folgend zu vereinheitlichen. Vielmehr bleibt es die Aufgabe der einzelnen Fakultäten und Disziplinen, ihren fachspezifischen Reformbedarf zu identifizieren und die Modernisierung der Doktorandenausbildung in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich voranzutreiben.

Der Bericht gliedert sich in zwei Teile: Im ersten Teil werden die Ziele und Maßnahmen zur strukturierten Doktorandenausbildung an der Leibniz Universität Hannover vorgestellt: Zunächst wird das von der Hochschulleitung verfasste Papier zur strukturierten Doktorandenausbildung noch einmal wiedergegeben und im Anschluss die von den Fakultäten erarbeiteten Konzepte und Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses präsentiert. Im zweiten Teil schließlich werden Schlussfolgerungen gezogen und weitere Maßnahmen vorgeschlagen: Aufbauend auf die Diskussionen zur strukturierten Doktorandenausbildung werden von der Hochschulleitung Leitlinien und Empfehlungen formuliert, die von den Fakultäten bei der Ausgestaltung der Promotionsphase angemessen berücksichtigt werden sollen. Um die Profilbildung der Doktorandenausbildung an der Leibniz Universität zukünftig in einem institutionalisierteren Rahmen voranzutreiben, wird abschließend das Konzept einer fakultätsübergreifenden Graduiertenakademie präsentiert.

1 Ziele und Maßnahmen

1.1 *Papier zur strukturierten Doktorandenausbildung*¹

1.1.1 Präambel

Die Leibniz Universität Hannover betrachtet die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses als eine ihrer wichtigsten Aufgaben. Dementsprechend setzt die Leibniz Universität alles daran, die Doktorandenausbildung auf höchstem Niveau zu gewährleisten.

Die forschungsorientierten Universitäten unternehmen derzeit erhebliche Anstrengungen, ihre Programme zur Doktorandenausbildung zu verbessern und attraktive Forschungsthemen anzubieten. Der Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler hat zugenommen und spielt sich längst auf internationaler Ebene ab. Damit sich eine Universität im Wettbewerb der forschungstarken Hochschulen, der Großforschungseinrichtungen und der Wirtschaft behaupten kann, muss alles daran gesetzt werden, die angebotenen Promotionsprogramme attraktiv und international konkurrenzfähig zu gestalten.

Das Kernstück einer erfolgreichen Promotion ist eine eigenständige wissenschaftliche Abhandlung. Darüber hinaus werden im Rahmen einer Promotion aber auch andere Fähigkeiten vermittelt. Die Bedeutung der Vermittlung dieser Schlüsselqualifikationen hat zugenommen. Es ist daher nötig, auch diesen Aspekt der Doktorandenausbildung besser als bisher zu strukturieren.

Es wird anerkannt, dass es an der LUH je nach Fächergruppe sehr unterschiedliche Promotionskulturen gibt. Insbesondere die individuelle Betreuung von Doktoranden durch die Hochschullehrer ist erfolgreich und soll weiterhin Bestand haben. Die Vielfalt dieser Promotionsformen wird respektiert, das Bestreben nach Qualitätsverbesserung und Qualitätskontrolle betrifft jedoch alle Formen der Promotion.

Die Neufassung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes liefert für die Doktorandenausbildung gesetzliche Rahmenbedingungen, die durch die LUH umgesetzt werden. Der Status einer Doktorandin/eines Doktoranden innerhalb der Hochschule wird in NHG § 16 Abs. 2 Satz 6 festgelegt. Doktorandinnen und Doktoranden, die an der Hochschule hauptberuflich (mindestens 50 % der Arbeitszeit oder die Hälfte des durchschnittlichen Umfangs der Dienstaufgaben des entsprechenden vollbeschäftigten Personals) beschäftigt sind, gehören zur Mitarbeitergruppe, die übrigen Doktorandinnen und Doktoranden zur Gruppe der Studierenden. Die Befreiung von Studienbeiträgen für Promovenden ergibt sich aus § 13 Abs. 3 Satz 2 NHG. Zur Ausbildung und Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden sollen die Hochschulen Promotionsstudiengänge anbieten. Doktorandinnen und Doktoranden haben sich als Promotionsstudierende einzuschreiben (§ 9 Abs. 2 Satz 2, 3 NHG). Die LUH wird die Immatrikulationsordnung dahingehend ändern, dass vor der Einschreibung die betreuende Fakultät oder die Leibnizschule die betroffene Person als Doktorandin oder Doktorand akzeptieren muss.

¹ Hier handelt es sich um das von der Hochschulleitung bereits im März 2007 vorgelegte Papier zur strukturierten Doktorandenausbildung.

1.1.2 Formulierung der Ziele

Im Folgenden werden Ziele definiert, die dazu dienen, die Attraktivität eines Promotionsstudiums an der Leibniz Universität Hannover zu steigern und die Qualitätssicherung der Doktorandenausbildung zu gewährleisten. Die Fakultäten, und ihnen gleichgesetzt die zukünftigen Leibnizschulen, werden aufgefordert, diese Ziele für die einzelnen Fächer zu konkretisieren. Es ist die Aufgabe der Fakultäten, Maßnahmen zu ergreifen, die das Erreichen dieser Ziele sicherstellen.

Gewinnung der Promovierenden: Die Gewinnung der besten Doktorandinnen und Doktoranden setzt eine aktive Rekrutierung voraus. Neben der individuellen Rekrutierung von Doktoranden werden die Fakultäten aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen oder weiterzuentwickeln, wie die besten Promovenden gewonnen werden können.

Mögliche Maßnahmen: *internationale Ausschreibung der Promotionsstellen; Organisation von Workshops oder Tagungen, die insbesondere auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ansprechen; Austauschprogramme mit anderen Institutionen, die geeignete Promotionsprogramme anbieten; verstärkte Einwerbung von Graduiertenkollegs; Entwicklung spezieller Promotionsprogramme; ...*

Erwerb des Doktorandenstatus: Die Verleihung des Doktorandenstatus durch die Fakultät soll am Anfang der Promotion stehen. Aus diesem Status entstehen der Fakultät und der Doktorandin/dem Doktoranden Rechte und Pflichten. Die Fakultäten sind aufgefordert, den Erwerb des Doktorandenstatus dementsprechend zu regeln und geeignete Kriterien zu definieren.

Mögliche Maßnahmen: *Änderung der Promotionsordnung mit dem Ziel des Erwerbs des Doktorandenstatus zu Beginn der Promotionsphase; Definition von Mindestanforderungen an die Qualität der zuzulassenden Promovenden; ...*

Promotionsvereinbarung: Es ist notwendig, dass klare Absprachen zwischen den Promovenden einerseits und den Betreuenden sowie den Fakultäten andererseits getroffen werden. Die Fakultät verpflichtet sich zur Betreuung. Das gilt im Rahmen der Möglichkeiten der Fakultät auch für den Fall, dass die Betreuerin/der Betreuer die LUH verlässt. Die Doktorandinnen und Doktoranden müssen darüber informiert werden, in welchem Umfang sie an Aufgaben am Institut oder an Lehraufgaben mitwirken sollen. Ebenso müssen klare Aussagen zur Finanzierung des Promotionsvorhabens gemacht werden. Umgekehrt muss klar sein, dass es die Pflicht der Doktorandin/des Doktoranden ist, ihr/sein Promotionsvorhaben engagiert zu bearbeiten.

Mögliche Maßnahmen: *mit Erwerb des Doktorandenstatus sichert die Fakultät dem Promovenden die Betreuung zu; Abschluss einer Promotionsvereinbarung mit wissenschaftlichem Rahmen und terminlichem Ziel; klare Richtlinien über den Einsatz von Doktorandinnen und Doktoranden in der Lehre oder für Institutsaufgaben; ...*

Sicherung der Qualität der Betreuung/Promotionsdauer: Die Fakultäten sind dafür verantwortlich, dass Promovenden wissenschaftlich optimal betreut werden. Es sind Maßnahmen vorzusehen, um auf Konfliktsituationen zwischen Promovenden und Betreuern reagieren zu können. Der Fortschritt der Promotion ist zu überwachen. Es ist

sicherzustellen, dass Promotionen in adäquater Zeit abgeschlossen und bewertet werden.

Mögliche Maßnahmen: *Einrichtung von Mentoren für Doktorandinnen und Doktoranden; Einrichtung einer Ombudsperson im Falle von Konflikten; Aufstellung von Arbeitsplänen für das Promotionsvorhaben, die regelmäßig zu aktualisieren und dem Fortschritt der Arbeit anzupassen sind; regelmäßige Berichtspflicht der Promovenden, z.B. durch Vortrag in Doktorandenkolloquien; Frist für die Bewertung von Arbeiten; bei Ingenieuren Wahlmöglichkeit zwischen 3 Jahren (ausschließliche Arbeit am Dissertationsthema) und 5 Jahren (breitere wissenschaftliche Tätigkeit); ...*

Integration in das wissenschaftliche Umfeld: Doktorandinnen und Doktoranden müssen frühzeitig in ihre jeweilige Scientific Community integriert werden. Es ist sicherzustellen, dass sie Zugang zu einschlägigen Kolloquien und Tagungen haben. Promovenden sollen die Gelegenheit haben, auf Tagungen selbst über die von ihnen erzielten Ergebnisse vorzutragen. Die Ergebnisse der Promotion sollen in begutachteten Zeitschriften oder Buchreihen veröffentlicht werden.

Mögliche Maßnahmen: *Einrichtung eines Doktorandenkolloquiums; Veranstaltung von Sommerschulen oder Workshops; Förderung der Teilnahme von Promovenden an Tagungen; Vorgaben über eine Mindestanzahl von Beiträgen zu Tagungen; Förderung der Publikationstätigkeit, ev. Vorgabe von Mindestanforderungen hierzu z.B. Veröffentlichung der Dissertation oder Veröffentlichung der Ergebnisse in einer internationalen Fachzeitschrift,...*

Schlüsselqualifikationen: Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen gehört zu einer guten Doktorandenausbildung. Die Fakultäten sind aufgefordert, jeweils adäquate Schlüsselqualifikationen zu definieren und deren Vermittlung sicherzustellen, soweit dies nicht bereits Inhalt des Studiums ist.

Mögliche Maßnahmen: *Angebot spezieller Seminare oder Vorlesungen für Promovenden; Vermittlung von Führungsqualifikationen wie sie etwa für die Leitung von Forschungsgruppen erforderlich sind; Beteiligung an Projektmanagement und Drittmiteleinwerbung; Vermittlung fachspezifischer Sprachfähigkeiten und/oder Methodenkenntnisse; Erwerb hochschuldidaktischer Fähigkeiten; Erwerb von Präsentationsfähigkeiten für fachliche und öffentliche Darstellungen; wissenschaftliches Schreiben; Konfliktbewältigung;...*

1.1.3 Umsetzung

- Die Fakultäten konkretisieren die o. g. Ziele entsprechend der Fächerspezifika und definieren bis zum Wintersemester 2007/2008 geeignete Maßnahmen, die das Erreichen dieser Ziele gewährleisten.
- Die Fakultäten stellen dem Präsidium diese Maßnahmen am Anfang des Sommersemesters 2008 vor.
- Die Fakultäten setzen diese Maßnahmen bis zum Wintersemester 2008/2009 um.

1.2 Konzepte und Maßnahmen der Fakultäten

1.2.1 Fakultät für Architektur und Landschaft

Promotionen haben an der Fakultät für Architektur und Landschaft einen sehr hohen Stellenwert für den Fortschritt in der Wissenschaft, für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und für die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen in verschiedenen außeruniversitären Berufsfeldern. Die individuelle Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden durch einzelne Professorinnen und Professoren stellt eine bewährte Praxis dar, die im Kern nicht angetastet werden soll. Das Kernstück der Promotion ist und bleibt eine eigenständige wissenschaftliche Abhandlung, die einen wesentlichen Beitrag zum entsprechenden Forschungsgebiet leistet. Zur Unterstützung der individuellen Betreuungen ergreift die Fakultät für Architektur und Landschaft Maßnahmen mit dem Ziel:

- die Zahl hervorragender Promotionen zu erhöhen,
- Promotionszeiten zu verkürzen,
- die Betreuungsstruktur zu verbessern,
- spezifische Aus- und Weiterbildungsangebote stärker zu nutzen,
- Forschungs- und Doktoranden/innennetzwerke zu fördern und
- die Berufsperspektiven von Doktorandinnen und Doktoranden innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zu verbessern.

1. Gewinnung der Promovierenden

Durch die Einbeziehung aktueller Forschungsthemen in die Lehre (Projektstudium, Studien- und Diplomarbeiten, künftig Master Thesis) werden die Hannoveraner Studierenden bereits frühzeitig mit den Potentialen und beruflichen Perspektiven einer Forschungstätigkeit in den unterschiedlichen Fachgebieten vertraut gemacht und auf Promotionsmöglichkeiten hingewiesen. Durch eine in der Regel bundesweite Ausschreibung der Stellen werden auch Absolventinnen und Absolventen anderer Hochschulen gewonnen. Künftig soll in geeigneten Themenfeldern auch stärker auf eine internationale Ausschreibung von FwN-Stellen geachtet werden.

Die Promovierenden, die nicht auf Planstellen oder Projektstellen promovieren, werden bei der Einwerbung von Stipendien durch den Forschungsdekan/die Forschungsdekanin einerseits und die individuellen Betreuer/innen andererseits nachdrücklich unterstützt.

2. Erwerb des Doktorandenstatus

Die neue Promotionsordnung der Fakultät für Architektur und Landschaft (Verkündungsblatt 7/2008, seit 11.06.2008 in Kraft) schreibt die Zulassung zur Promotion und damit den Erwerb des Doktorandenstatus bereits zu Beginn der Promotionsphase zwingend vor. Voraussetzung für eine Zulassung ist die positive Begutachtung durch eine Kommission, die auf der Grundlage eines Exposés erfolgt. Darin ist das geplante Forschungsvorhaben (Stand des Wissens, Fragestellung, Methodik, vgl. § 2 der neuen Promotionsordnung) detailliert darzustellen. Als weitere Maßnahmen zur Qualitätssicherung werden Abschlussnoten (Diplom- bzw. Masterabschlüsse von Fachhochschu-

len) und weitere Kriterien herangezogen und ggf. Auflagen (weitere Studienleistungen) festgesetzt.

3. Promotionsvereinbarung

Im Sinne einer gemeinsamen Orientierung werden Eckpunkte erstellt (siehe S. 10), welche die Rechte und Pflichten der Promovierenden und der Betreuenden dokumentieren. Sie werden auf den Internetseiten der Fakultät allgemein zugänglich gemacht. Sie geben insbesondere Hinweise zur guten Praxis des Promotionsprozesses, verweisen auf die Anforderungen guten wissenschaftlichen Arbeitens (gemäß den Vorschlägen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, DFG 1998), enthalten Hinweise zur Lehrverpflichtung und zeigen Wege zur Lösung von Konflikten auf.

4. Sicherung der Qualität der Betreuung/Promotionsdauer

Die Promovierenden erhalten bereits zu Beginn des Promotionsvorhabens oder alternativ auch in dessen Verlauf das Angebot, sich (zusätzlich zur Betreuerin/zum Betreuer) individuell eine Mentorin/ einen Mentor bzw. eine Ombudsperson aus dem Kreis der Betreuenden an der Fakultät zu wählen. Diese Person soll insbesondere in Konfliktfällen beratend und vermittelnd wirken. Sollte sich keine geeignete Ombudsperson finden, übernimmt der Forschungsdekan bzw. die Forschungsdekanin diese Aufgabe.

Bei Doktoranden/innen, die FwN-Stellen innehaben, wird auf eine sinnvolle Begrenzung promotionsferner Aufgaben entsprechend der vertraglichen Vereinbarungen geachtet.

Über die bewährten, individuellen Betreuungen hinaus werden mindestens einmal jährlich fakultätsübergreifende thematische Doktoranden/innentage durchgeführt, um die fachlichen wie auch die methodischen Qualifikationen der Promovierenden zu erhöhen.

5. Integration in das wissenschaftliche Umfeld

Themenbezogene Teilnahmen an fachspezifischen Kongressen und Tagungen werden erwartet und gefördert. Bei Promovierenden auf FwN-Stellen werden die Institute aufgefordert, die Teilnahme darüber hinaus durch Bereitstellung eines jährlichen Qualifikationsbudgets zu ermöglichen oder die Promovierenden bei der Einwerbung von Reisebeihilfen (DfG, Stiftungen) zu unterstützen. Promovierende, die im Rahmen von Forschungsvorhaben (Drittmittel) angestellt sind, werden aktiv an Statusseminaren, Projektpräsentationen etc. beteiligt.

6. Schlüsselqualifikationen

Die Promovierenden werden regelmäßig auf die Angebote des Zentrums für Weiterbildung aufmerksam gemacht, die dem erweiterten Erwerb von Schlüsselqualifikationen dienen. Sollte dieses Angebot nicht ausreichen, wird sich die Fakultät um eine Erweiterung des Angebotes bemühen, ggf. eigene Veranstaltungen durchführen.

Die Fakultät wird eine Doktoranden/innen-Kartei sowie einen Email-Verteiler erstellen, die es ermöglichen, regelmäßig Stipendienausschreibungen, Weiterbildungsangebote (allgemein sowie aus den unterschiedlichen Fachgebieten) etc. gezielt weiterzuleiten.

Promotionsvereinbarung

(Stand 15.10.2008)

An der Fakultät für Architektur und Landschaft gelten folgende Regeln im Sinne einer allgemeinen Promotionsvereinbarung zwischen Doktorandinnen und Doktoranden, Betreuerinnen und Betreuern und der Fakultät.

1. Grundlage des Betreuungsverhältnisses ist die Promotionsordnung der Fakultät für Architektur und Landschaft in ihrer jeweils gültigen Fassung. Insbesondere ist das Vorhaben in einem Exposé beschrieben und von der Fakultät akzeptiert worden.
2. Der/die Doktorand/in verpflichtet sich, bei relevanten Abweichungen vom Zeit- und Arbeitsplan umgehend ihren/ihre Betreuer/in darüber zu informieren und den Plan ggf. in Absprache zu modifizieren. Der/die Betreuer/in wird die Einhaltung des Arbeits-/Zeitplans mit seinen/ihren Möglichkeiten unterstützen.
3. Der/die Betreuer/in informiert den/die Doktoranden/in in Abstimmung mit dem Institutsvorstand zu Beginn des Promotionsvorhabens darüber, welche Ressourcen (z. B. Arbeitsplatz, Computer- und Internetzugang, Budget für Reisekosten etc.) zur Verfügung gestellt werden.
4. Grundsätzlich ist bei Doktoranden und Doktorandinnen auf FwN-Stellen die Begrenzung promotionsferner Aufgaben zu beachten.
5. Der/die Betreuer/in unterstützt die Bemühungen des/der Doktoranden/in, das Promotionsvorhaben innerhalb der Laufzeit des befristeten Arbeitsverhältnisses (FwN, Drittmittelprojekte) abzuschließen.
6. Der/die Doktorand/in verpflichtet sich, regelmäßig über den Stand der Arbeiten, die Konzeption sowie aufgetretene Probleme zu informieren. Der/die Betreuer/in verpflichtet sich dazu, sich Zeit für die Diskussion der Arbeit zu nehmen, die Qualität des Promotionsvorhabens durch Beratung und Diskussion zu fördern und das Gelingen des Promotionsvorhabens nach Kräften zu unterstützen.
7. Der/die Doktorand/in und der/die Betreuer/in verpflichten sich zur Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis gemäß den Vorschlägen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (DFG, 1998).
8. Die Fakultät oder die Institute organisieren Doktoranden/innen-Kolloquien und informieren über Angebote zur Weiterqualifikation, insbesondere im Bereich der akademischen Schlüsselqualifikationen und einer beruflichen Orientierung.
9. In Konfliktfällen können sowohl der/die Doktorand/in wie auch der/die Betreuer/in eine Ombudsperson ihrer Wahl einschalten, um gemeinsam Lösungsstrategien zu entwickeln. Sollte sich keine geeignete Ombudsperson finden, übernimmt der/die Forschungsdekan/in diese Aufgabe.
10. Die vorliegende Fassung der Promotionsvereinbarung wird ausgefüllt und unterzeichnet zu den Promotionsunterlagen genommen.

Promotionsvereinbarung
zwischen

..... (Promovend/in),

..... (Betreuer/in)

und der Fakultät für Architektur und Landschaft

Der/die o. g. Promovend/in erstellt an der Fakultät für Architektur und Landschaft der Leibniz Universität Hannover eine Dissertation mit dem Arbeitstitel

.....

Die Unterzeichnenden haben die vorliegende Promotionsvereinbarung zur Kenntnis genommen und verpflichten sich zu ihrer Einhaltung.

.....
Datum, Unterschrift (Promovend/in)

.....
Datum, Unterschrift (Betreuer/in).

.....
Datum, Unterschrift (Forschungsdekan/in)

1.2.2 Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie

AG ‚Strukturierte Doktorandenausbildung‘: Prof. Udo Nackenhorst, Prof. Monika Sester, Dr. Christian Hühne, Dipl.-Ing. Petra Helmholz

Die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie der Leibniz Universität Hannover setzt sich das Ziel der Einführung einer Strukturierten Doktorandenausbildung. Im Folgenden werden Maßnahmen der Fakultät, kontinuierliche Aufgaben der Doktoranden sowie Meilensteine zur Strukturierung der Promotionszeit definiert. Diese sind ergänzend in einer tabellarischen Übersicht (Strukturierte Doktoranden-Betreuung „best-practise“ Regeln) zusammenfassend dargestellt. Die Maßnahmen werden von der Fakultät ergriffen, um der strukturierten Doktorandenausbildung den erforderlichen Rahmen zu geben. Die kontinuierlichen Aufgaben werden themenspezifisch und entsprechend der fachlichen Kompetenzen auf die Doktoranden verteilt. Dabei wird der Umfang des Engagements des einzelnen Doktoranden zwischen Doktorvater und Doktoranden vor dem Hintergrund abgestimmt, dass die zusätzliche Arbeitsbelastung für den Einzelnen einen angemessenen Rahmen nicht überschreitet.

1. Gewinnung der Promovierenden

Die Attraktivität für das Doktorat an der Fakultät soll nachhaltig gesteigert werden. Dafür ist als erste Maßnahme die Außendarstellung der Doktorandenkultur im Internet zu verbessern. Die Doktoranden präsentieren sich mit ihren Forschungsthemen auf der von der Fakultät hierfür eingerichteten Homepage, wobei durch Links weitergehende Informationen bereitgestellt werden z. B. zu den Fakultätsdoktorandenkolloquien, etc. sowie zu einzelnen Forschungsgruppen und Forschungsprojekten. Auf dieser Seite werden auch freie Stellen angeboten.

Die effektivste Werbung zur Gewinnung der besten Doktoranden ist eine attraktive Außendarstellung der Forschungsarbeiten an der Fakultät, auch diesbezüglich sind die Internetseiten interessant und ansprechend zu gestalten. Als Beispiel werden dort die Vorteile einer Promotion für die wissenschaftliche bzw. allgemeine Karriere anhand von Absolventen dargestellt. Darüber hinaus ist von der Fakultät gedrucktes Informationsmaterial zu erstellen. Die Fakultät wird sich neben der Einrichtung englischsprachiger Masterstudiengänge aktiv für die Einwerbung von Graduiertenkollegs und internationalen Graduiertenschulen engagieren. Die besten Studenten eines Abschlussjahrgangs der LUH sind rechtzeitig anzuwerben. Beispielhaft können gute Studenten durch die Teilnahme an den Doktorandenseminaren frühzeitig motiviert werden.

2. Erwerb des Doktorandenstatus

Der Status eines Doktoranden kann in den Ingenieurwissenschaften auf unterschiedliche Weise erworben werden:

- Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Landesstellen (mit Lehrverpflichtung)
- Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in einem Forschungsprojekt (z.B. DFG, AiF, etc.)
- Stipendiat/in (z.B. in einem Graduiertenkolleg)
- Externe/r Doktorand/in in Zusammenarbeit mit der Industrie

Voraussetzung für den Erwerb des Doktorandenstatus ist die Bereitschaftserklärung eines prüfungsberechtigten Hochschullehrers der Fakultät, das Promotionsvorhaben wissenschaftlich zu betreuen. Die vereinbarte Dauer des Promotionsvorhabens kann entsprechend der oben genannten Qualifizierungsgruppen unterschiedlich sein, sollte jedoch 5 Jahre nicht überschreiten.

3. Promotionsvereinbarung

Jeder potentielle Doktorand wird zu Beginn seiner Arbeit in der Fakultät als Doktorand aufgenommen. Dies wird in einer Promotionsvereinbarung aktenkundig gemacht (siehe S. 18). Den Doktoranden werden Rechte und Pflichten dargelegt. Die Fakultät verpflichtet sich damit, über die Verpflichtungen des Doktorvaters hinaus, zur Fürsorge. Ein Mitglied der Promotionskommission erklärt sich zudem bereit, das Vorhaben wissenschaftlich zu begleiten. Der Doktorand verpflichtet sich zur engagierten Bearbeitung des Projektes, zur regelmäßigen Berichterstattung und zur Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis.

Darüber hinaus beantragt der Doktorand zu Beginn seines Doktorats die Zulassung zur Promotion. Es werden die formalen Voraussetzungen gemäß Promotionsordnung geprüft und ggf. Auflagen formuliert.

Den Doktoranden ist zur Erfüllung der ihnen mit der Unterzeichnung der Promotionsvereinbarung auferlegten Pflichten ausreichend Zeit zur Verfügung zu stellen.

4. Sicherung der Qualität der Betreuung/Promotionsdauer

Der wissenschaftliche Fortschritt des Promotionsvorhabens ist kontinuierlich zu dokumentieren. Nach einer Einarbeitungsphase von ca. 1 Jahr legen die Doktoranden einen Arbeits- und Zeitplan vor. Dieser Plan wird kontinuierlich mit dem Doktorvater angepasst und ein Mal jährlich mit dem Mitglied der Promotionskommission aus der Fakultät abgestimmt und aktenkundig gemacht. Dieser Meilenstein dient der Überprüfung der eigenständigen, zielgerichteten Forschungsleistung.

Die Doktoranden präsentieren die Fortschritte ihrer Forschungsvorhaben regelmäßig im Rahmen der halbjährlichen Fakultätsdoktorandenkolloquien sowie der Doktorandenseminare. Diese Veranstaltungen werden im Vorlesungsverzeichnis dokumentiert und auf der Fakultäts-Homepage publiziert. Teilergebnisse der Doktoranden sind auf Fachkonferenzen vorzutragen und in einschlägigen Medien zu veröffentlichen.

Für die Promotionsprüfung ist in der Regel ein weiterer, externer Korreferent hinzuzuziehen.

5. Integration an das wissenschaftliche Umfeld

Die Doktoranden berichten regelmäßig im Rahmen des Doktorandenseminars über die wissenschaftlichen Teilerfolge und die geplanten nächsten Schritte. Teilergebnisse sollten ebenfalls frühzeitig auf Fachkonferenzen vorgestellt werden. Der Doktorvater engagiert sich für die Finanzierung der Konferenzteilnahme in angemessenem Umfang. Die Vorstellung der Forschungsergebnisse der Dissertation auf nationalen und internationalen Tagungen und deren Publikation in einschlägigen Medien sollte bereits vor

dem Ende des Promotionsverfahrens erfolgt sein. Es ist strikt darauf zu achten, dass zwischen der Einreichung der Dissertation und der Prüfung nicht mehr als 3 Monate liegen.

6. Schlüsselqualifikationen

Die Doktoranden erwerben während der Promotionsphase Schlüsselqualifikationen wie Projektmanagement, Lehrtätigkeit, Teamfähigkeit und Teamleitung, Präsentationstechniken, etc.. Darüber hinaus wird den Doktoranden ermöglicht, diesbezügliche Weiterbildungsangebote wahrzunehmen.

Die Doktoranden der Fakultät schließen sich zu einer Gruppe zusammen (vgl. Fachschaft). Es wird eine gemeinsame Homepage mit den Forschungsthemen und Kontaktadressen der Doktoranden erstellt; weiterhin werden dort alle Aktivitäten und Veranstaltungen veröffentlicht.

Weiterbildungsveranstaltungen, speziell zu den Schlüsselqualifikationen aber auch interdisziplinärer Natur, werden in Abstimmung zwischen Weiterbildungszentrum, Präsidium, Fakultät und Doktoranden geplant und realisiert.

7. Konkrete Maßnahmen der Fakultät

- Es wird ein Promotionsausschuss eingerichtet, der die Zulassung der Doktoranden durchführt. Dieser bildet auch die Schlichtungsstelle im Falle von Konflikten. Der Promotionsausschuss setzt sich aus zwei Professoren und einem gewählten Vertreter der Doktorandenschaft zusammen.
- Änderung der Promotionsordnung bzgl. Verbindlichkeit des Doktorandenstatus, Rechte und Pflichten der Doktoranden, des Doktorvaters und der Fakultät. Änderungen des Passus bzgl. der Vorveröffentlichung wird ersatzlos gestrichen. Verbindliche Regelung zum Mindeststandard (z.B. externe Begutachtung der Arbeit) und zur Vergabe von Prädikatsexamina regelt der Promotionsausschuss.
- Es wird angestrebt, thematische Sommerschule an der LUH zu institutionalisieren. Die inhaltliche Gestaltung dieser Sommerschule obliegt primär den die Doktoranden der Fakultät; die Professoren wirken dabei mit.
- Ein halbjährliches Fakultätskolloquium wird institutionalisiert und in das Vorlesungsverzeichnis aufgenommen. Dort tragen ausgewählte Doktoranden über ihre Forschungsthemen vor.
- Doktorandenseminare werden eingerichtet. Es tragen sowohl ausgewählte Doktoranden als auch externe Referenten zu spezifischen Themenbereichen vor. Diese Doktorandenseminare werden ebenfalls in das Vorlesungsverzeichnis aufgenommen.
- Aufbau einer lebendigen Internetdarstellung der Fakultät, insbesondere für die verbesserte internationale Außendarstellung.
- Unterstützung der Doktoranden beim Aufbau einer Doktorandenfachschaft zur Förderung des interdisziplinären Austauschs.
- Anrechnung der Teilnahme der Hochschullehrer an der strukturierten Doktorandenausbildung auf das Lehrdeputat.

8. Universitätsweite Maßnahmen

- Ein hoher Anteil der Studierenden in den Studiengängen der Fakultät Bauingenieurwesen und Geodäsie ist weiblich. Allerdings entscheiden sich nur wenige junge Frauen für die Promotion. Zur Steigerung der Attraktivität der wissenschaftlichen Arbeit für junge Frauen werden übergeordnete strukturelle Maßnahmen vorgeschlagen. So sollte sich die Leibniz Universität engagieren, Betreuungsplätze für Kinder der Doktoranden zu schaffen und Foren für den Erfahrungsaustausch junger promovierender Eltern bereitstellen.
- Das Weiterbildungsprogramm ist den definierten Schlüsselqualifikationen anzupassen, um die Doktoranden als Führungskraft von morgen angemessen auszubilden. Der internationale Austausch im Rahmen eines Auslandsaufenthaltes ist zu intensivieren. So könnten eine Datenbank der Partneruniversitäten, Ansprechpartner und Förderungsmöglichkeiten zentral dargestellt werden.

Strukturierte Doktoranden-Betreuung „best-practise“ Regeln

Zeitpunkt	Maßnahme	Bemerkung	kontinuierliche Aufgaben
mit Eintritt in die Fakultät bzw. in das Graduiertenprogramm	Formale Aufnahme als Doktorand durch Abschluss der Promotionsvereinbarung; Antrag auf Zulassung zur Promotion; formale Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen; Anlegen der Akte für die Doktoranden im Dekanat bzw. Programmbüro mit den Anlagen: <ul style="list-style-type: none"> • Promotionsvereinbarung, inkl. Arbeitstitel und Arbeitsgebiet • Ggf. Zulassungsauflagen 	ggf. Definition einer Qualifikationsphase bzw. Auflagen als Voraussetzung für Zulassung	Kontinuierlicher Austausch bezüglich des Fortschritts der Forschungsarbeiten mit dem Doktorvater (anzustreben: monatlich) Mitwirkung in der Lehre (insbesondere FwN) Mitwirkung bei administrativen Aufgaben in der Instituts- und Fakultätsarbeit Individuelle fachübergreifende Weiterbildung, dabei auch Erwerb von Schlüsselqualifikationen
nach ca. einem Jahr	Konkretisierung des Arbeitsplans, Präsentation und Diskussion im Doktorandenkolloquium	Überprüfung von Arbeits- und Zeitplan: Der Arbeitsplan wird kontinuierlich mit dem Doktorvater angepasst und ein Mal jährlich mit dem Mitglied der Promotionskommission aus der Fakultät abgestimmt und aktenkundig gemacht. Dieser Meilenstein dient der Überprüfung der eigenständigen, zielgerichteten Forschungsleistung sowie zur Konkretisierung der Arbeit.	Aktive Mitarbeit in der Doktorandenfachschaft; darin u.a. folgende Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> • Außendarstellung der Forschung an der Fakultät durch lebendige Internetpräsentation • Organisation und kontinuierliche aktive Mitwirkung in regelmäßigen Doktorandenseminaren
Erstes bis letztes Jahr (fortlaufend)	Präsentation der Forschungsergebnisse auf nationalen und internationalen Fachtagungen, Publikation in Tagungsbänden und Fachzeitschriften	Die aktive Außendarstellung der Forschungen seitens der Doktoranden vor nationalem und internationalem Publikum ist verbindlich, ebenso die lebendige Internetdarstellung auf den Seiten der Fakultät (des Programms); der Erstbetreuer engagiert sich für die Finanzierung der Konferenzteilnahme in angemessenem Umfang	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation und Mitwirkung an halbjährlichen Fakultätskolloquien • Organisation und aktive Teilnahme an jährlichen Klausur-Freizeiten bzw. Sommerschulen

Zweites Drittel der Promotionsphase	Mitwirkung bei der Organisation und aktive Teilnahme an einer thematischen Sommerschule an der LUH und Klausurfreizeiten	Dies ist in den Graduiertenprogrammen obligatorisch, für landes- und drittmittelfinanzierte Doktoranden sollte es etabliert werden	
ca. 1 Jahr vor Abschluss	Verfassung der Dissertation; ein einschlägiger Zeitschriftenartikel ist eingereicht		
ca. 3 Monate vor Vertragsabschluss	Eröffnung des Promotionsverfahrens und dessen Durchführung	So ist es möglich, dass Begutachtung, Prüfung, redaktionelle Korrekturen etc. den Abschluss (Aushändigung der Urkunde) des Verfahrens vor Ablauf der Vertragsdauer ermöglichen; für die Promotionsprüfung ist in der Regel ein weiterer, externer Korreferent hinzuzuziehen	
		Bei Nichteinhaltung der genannten Verpflichtungen werden zwischen den Parteien umgehend Gespräche geführt, um die Erfüllung der Vereinbarung wiederherzustellen. In Konfliktfällen wird der Promotionsausschuss angerufen, um Lösungsstrategien zu entwickeln.	
		Können die Betreuer aus unabwendbaren Gründen ihren Verpflichtungen nicht mehr nachkommen, so trägt die Fakultät Sorge, dass das Promotionsvorhaben zu einem erfolgreichen Abschluss geführt werden kann.	

Promotionsvereinbarung

Die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie nimmt

Frau/Herrn

als Doktorand/in an (AZ, ggf. Fakultätsratsbeschluss vom ...).

Die zur Promotion führenden Forschungsarbeiten zum Thema

.

betreut Frau/Herr (Betreuer/in)

.

Das Promotionsvorhaben wird wissenschaftlich begleitet von (Mitglied der Promotionskommission)

.

Die Fakultät verpflichtet sich hiermit zur Fürsorge, der Doktorand verpflichtet sich zur engagierten Bearbeitung der Forschungsarbeiten, zur regelmäßigen Berichterstattung und zur Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis

Die Zulassung zur Promotion erfolgt unabhängig von dieser Vereinbarung auf Rechtsgrundlage der gültigen Promotionsordnung der Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie.

Ort / Datum

Doktorand/in

Betreuer/in

Mitglied der Promotionskommission

Vorsitzender des Promotionsausschusses

Anlagen:

- DFG-Leitfaden zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

1.2.3 Fakultät für Elektrotechnik und Informatik

Garbe / Lipeck / Mathis / Ponick

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Sinne des Leitbilds der Leibniz-Universität Hannover gehört zu den Kernaufgaben der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik. Die Promotionsphase ist in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung.

Das Kernstück der Promotionsphase besteht in eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit, deren Ergebnisse in einer Dissertationsschrift zusammengefasst werden. Die grundsätzliche Befähigung dazu wird in der Regel durch überdurchschnittliche Studienleistungen nachgewiesen und durch eine individuelle Betreuung weiter gefördert. Da der überwiegende Teil der Promotionsabsolventen anschließend in die Industrie wechselt und dort entweder direkt oder nach relativ kurzer Zeit Leitungspositionen mit Projekt-, Personal- und/oder Budgetverantwortung erhält, dürfen sich die in der Promotionsphase erworbenen Kenntnisse nicht nur auf Fachliches beschränken, sondern es sollen darüber hinausgehende persönliche Kompetenzen (sog. Schlüsselqualifikationen) vermittelt werden.

Doktoranden werden an der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik in der Regel als wissenschaftliche Mitarbeiter auf vollen TdL E13-Stellen eingestellt. Die Promotionsphase ist dabei in der Regel bei Landesstellen auf 5 Jahre und bei reinen Forschungsstellen auf 3 bis 4 Jahre ausgerichtet. Als alternative Form der Promotionsphase fördert die Fakultät aber auch Graduiertenschulen, die besonders interdisziplinär ausgerichtet sind.

Zahlreiche Rückmeldungen der späteren Arbeitgeber zeigen, dass die an der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik derzeit praktizierte Form der Doktorandenausbildung Absolventen hervorbringt, die nicht nur fachlich überzeugen, sondern gerade auch im internationalen Vergleich durch Schlüsselqualifikationen wie eine hohe Selbstständigkeit herausragen. Dieses wird auch durch acatech bestätigt, die in ihrer Untersuchung zur Ingenieurpromotion² die „Assistenzpromotion“ als das von Industrie und Universitäten gleichermaßen favorisierte Modell darstellen.

Unabhängig hiervon sieht die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik eine Reihe von Handlungsfeldern, in denen die Promotionsphase weiter verbessert werden kann. Die Fakultät hat daher eine Reihe von Maßnahmen erarbeitet und beschlossen, diese kurzfristig umzusetzen.

1. Gewinnung der Promovierenden

Die Gewinnung exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchses gestaltet sich von Fachgebiet zu Fachgebiet unterschiedlich schwierig. Um die Anzahl und vor allem die Qualität der Promovenden weiter zu erhöhen, soll verstärkt von den folgenden Möglichkeiten Gebrauch gemacht werden:

² Ingenieurpromotion. Wege zur weiteren Verbesserung und Stärkung der Promotion in den Ingenieurwissenschaften an Universitäten in Deutschland, Fraunhofer IRB Verlag 2008.

Neben der Gewinnung von Absolventinnen und Absolventen der Fakultät für Promotionsprojekte können Doktorandenstellen auch im Rahmen von nationalen und internationalen Ausschreibungen in Zeitschriften und entsprechenden Web-Portalen präsentiert werden. Auch die Mitarbeit in nationalen und internationalen Fachgesellschaften kann den Bekanntheitsgrad der Professorinnen und Professoren nachhaltig erhöhen und somit interessierte Promovenden anziehen. Dabei soll auch das Ziel der Fakultät auf Erhöhung der Anzahl der Doktorandinnen verfolgt werden. Hierbei sind auch die überregional bekannten Aktivitäten der Leibniz Universität Hannover auf dem Gebiet der Frauenförderung sicher hilfreich.

Weiterhin strebt die Fakultät die Einrichtung interessanter Sommerschulen für Diplom- und Masterabsolventen an, die dann bundesweit beworben werden sollen. Zusätzliche Angebote bei der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (siehe 6.) haben bei entsprechender Pressearbeit sicher ebenfalls eine positive Wirkung.

Die Fakultät wird außerdem in geeigneten Bereichen³ die Etablierung eines strukturierten Auswahlprozesses für Doktoranden fördern, was die Attraktivität des Standortes für besonders qualifizierte Bewerber ebenfalls erhöhen kann. Für diesen Auswahlprozess sind drei Schritte vorgesehen:

- Die vorliegenden Bewerbungen werden in der Regel von zwei Professorinnen oder Professoren begutachtet, wobei insbesondere bei interdisziplinären Arbeiten weitere Kollegen hinzugezogen werden sollten. Nach einer ersten Auswahl werden die besten Absolventinnen und Absolventen eingeladen, wobei kein Unterschied zwischen inländischen und ausländischen Absolventinnen und Absolventen gemacht wird.
- Die ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten präsentieren die Ergebnisse ihrer Diplom- oder Masterarbeit vor den o. g. Professoren sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der entsprechenden Arbeitsgruppen. Alle Teilnehmer geben ein anonymes Votum über die Qualität der Darstellung ab, was ein erster Schritt im Hinblick auf eine endgültige Entscheidung sein kann.
- Im dritten Schritt werden die ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten von den genannten Professorinnen und Professoren zu einem Gespräch über die verschiedenen Aspekte eines Promotionsprojektes eingeladen. Erst danach wird über die Besetzung der Stelle entschieden.

2. Erwerb des Doktorandenstatus

Die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik ist der Auffassung, dass die Zulassung zur Promotion und die dadurch implizierte Bestätigung des Doktorandenstatus am Beginn der Promotionsphase stehen soll. Für Bewerber, die nicht an einer deutschen Universität studiert haben, wird dies bereits heute praktiziert, um die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen frühzeitig abzusichern. Zukünftig soll dies grundsätzlich für alle Promovenden geschehen, um für alle Beteiligten den Einstieg in die Promotionsphase deutlich zu markieren.

Die neue Promotionsordnung zum Dr. rer. nat. gibt bereits vor, dass „zu Beginn der Arbeiten an der Dissertation“ ein Antrag auf Zulassung zur Promotion zu stellen ist. Die Fakultät beabsichtigt, eine entsprechende Regelung auch in die Promotionsordnung zum Dr.-Ing. zu übernehmen.

³ Zum Beispiel: Graduiertenschulen, interdisziplinäre Projekte usw.

Die Zulassungsvoraussetzungen sind grundsätzlich in den Promotionsordnungen geregelt. In Fällen, in denen die formale und inhaltliche Äquivalenz zu einem Diplom- oder Masterabschluss der Fakultät fehlt, besteht ein gewisser Spielraum durch die Festlegung von Kenntnisprüfungen, der aber auch benötigt wird, um in einem breiten Spektrum möglicher Einzelfälle fair agieren zu können. Die Fakultät strebt an, die aus Einzelfällen gewonnenen Erfahrungen aufzuarbeiten und in – nach Fächern und Abschlusstypen zu differenzierende – Regelanforderungen umzusetzen.

Im Bereich Informatik, in dem häufig Bewerber aus anderen Fächern interdisziplinär arbeiten möchten, gibt es z. B. seit 2004 solche Regeln für nicht einschlägige Universitätsabsolventen. Darin wird u. a. gefordert, alle drei Bereiche Theoretische/Praktische/Technische Informatik sowohl durch Prüfer im Zulassungskollegium als auch durch die Themen von Kenntnisprüfungen abzudecken. Zudem wird ein Umfang von 30 Leistungspunkten (entspricht einem Semester) an Kenntnisprüfungen vorgegeben, auf die aber partiell – abhängig von der Nähe zum Informatik-Master – frühere Prüfungsleistungen angerechnet werden können. Die Behandlung der bisher wenigen Fälle von Fachhochschulabsolventen erfolgte jeweils durch eine detaillierte Analyse, wie weit das hiesige Studium durch das FH-Studium abgedeckt ist, um das geforderte „Nachholstudium“ zu definieren. Hier sind vor dem Hintergrund der Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse jedoch noch weitere Erfahrungen zu sammeln; Unsicherheiten bestehen vor allem in der Würdigung des Niveau-Unterschieds hinsichtlich fachlicher Breite und Tiefe von Fachhochschule und Universität.

Selbstverständlich nimmt bereits der intendierte betreuende Hochschullehrer bei den Vorgesprächen mit dem jeweiligen Bewerber eine Einschätzung vor; da dies gerne im Hinblick auf die geplante Arbeitsrichtung geschieht, achtet die Fakultät auf die Perspektive des Gesamtfaches. Insgesamt wird ein hoher Maßstab für Eignung und Qualität der Bewerber angelegt. Eine allgemein verbindliche Beschreibung von Mindestanforderungen strebt die Fakultät nicht an, da diese der Vielfalt von Anrechnungssituationen kaum gerecht werden kann, ohne das Qualitätsniveau zu gefährden.

Für die mit dem Doktorandenstatus nach NHG neuerdings verbundene Verpflichtung zur Einschreibung geht die Fakultät davon aus, dass Promotionsstudierende von der Zahlung der Studienbeiträge befreit bleiben. Da die Einschreibung aber wohl die Zahlung der sonstigen Gebühren einschließt, ist zu beobachten, dass externe Bewerber mit Arbeitnehmerstatus die formale Zulassung hinauszögern möchten; deshalb erscheint der Fakultät die Option einer vollständigen Befreiung wünschenswert. Zumindest sollte eine semesterweise Beurlaubung flexibel möglich sein, etwa auch wenn solche Bewerber temporär durch ihre externen Aufgaben stärker belastet sind. Andererseits scheint nicht klar, welchen Status Bewerber bekommen, die zwischen Zulassungsantrag und Zulassung erst noch Kenntnisprüfungen abzulegen bzw. sogar Teile des Masterstudiums nachzuholen haben. Hier ist eine Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch die Universität nötig.

Eine spezielle Problematik ist die Zulassung von Bachelorabsolventen zur Promotion. Während die Fakultät im Jahr 2006 zur Aufnahme einer Öffnungsklausel in die Dr.-Ing.-Ordnung gedrängt wurde, fehlt eine entsprechende Regelung in der soeben veröffentlichten Dr. rer. nat.-Ordnung. Hier wäre ein universitätseinheitlicher Rahmen wünschenswert.

3. Promotionsvereinbarung

Schon die bisherige Promotionsordnung zum Dr. rer. nat. sieht vor, dass dem Antrag auf Zulassung zur Promotion die Nennung eines Arbeitsthemas sowie eine Projektskizze über die geplante Dissertation beizufügen sind; dazu soll die Bereitschaftserklärung eines Hochschullehrers der Universität vorgelegt werden, für eine angemessene wissenschaftliche Betreuung zu sorgen. Die Ordnung sichert explizit ab, dass durch die Zulassung ein Anspruch auf Begutachtung der Dissertation erworben wird. Die Fakultät beabsichtigt, angepasste Regelungen in die Promotionsordnung zum Dr.-Ing. zu übernehmen. Sie handhabt auch Dr.-Ing.-Zulassungen bereits so, dass die Bereitschaft zur Betreuung geklärt sein muss. Sie sieht sich dann in der Pflicht, bei Ausscheiden des betreuenden Hochschullehrers für eine Ersatzbetreuung zu sorgen.

In welchem Umfang Doktoranden, die FwN-Stellen innehaben, an Aufgaben am Institut oder an Lehraufgaben mitwirken sollen, ist durch den jeweiligen Arbeitsvertrag hinreichend geklärt. Entlastungen von wissenschaftlichen Mitarbeitern in der Abschlussphase der Promotion sind in vielen Fachgebieten der Fakultät üblich. Davon unberührt bleibt die Förderung des Erwerbs von Schlüsselqualifikationen (s. u.), z. B. von Lehrerfahrungen durch freiwillige Mitwirkung an forschungsnahen Seminaren.

Darüber hinaus unterstützt die Fakultät die Einführung einer Promotionsvereinbarung. Sie regt an, dies universitätsweit einheitlich zu regeln. Diese Vereinbarung würde im Zulassungsverfahren die o. g. Punkte Arbeitsthema, Projektskizze und Bereitschaftserklärung einschließen und in den Ordnungen ersetzen. Eine individuelle Regelung bräuchte nur hinsichtlich der Bezüge auf die Fakultät, die Ordnung, die Koordinationsstelle und die Mediationsstelle getroffen werden.

4. Sicherung der Qualität der Betreuung

In der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik ist das Dekanat mit der Abwicklung von Promotionsverfahren befasst. Ein gesondertes „Forschungsdekanat“ existiert nicht. Die Betreuung der Promovenden obliegt jeweils dem zu Beginn der Promotionsphase festgelegten Professor, d. h. in der Regel demjenigen, der die Bereitschaftserklärung abgegeben hat.

Die erforderliche Intensität der Betreuung ist dabei abhängig von den persönlichen Voraussetzungen des Promovenden, dem Promotionsthema und der Phase, in der sich die Arbeiten gerade befinden. In der Regel sollte alle vier bis acht Wochen ein längeres Betreuungsgespräch über den Fortschritt der Arbeiten geführt werden. Selbstverständlich können auch kurzfristig zusätzliche Gespräche vereinbart werden.

Darüber hinaus fördert die Fakultät die Einrichtung von Doktorandenkolloquien, in denen die Promovenden in sechs- bis neunmonatigem Abstand fachgebietsintern oder -übergreifend über ihre Arbeitsergebnisse berichten.

In der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik waren größere Konflikte zwischen Promovenden und Betreuern in der Vergangenheit zwar seltene Ausnahmen. Trotzdem möchte die Fakultät hier zukünftig professioneller reagieren können und für die

Promovenden klar sichtbare Wege der Konfliktlösung schaffen. Sie benennt daher für jedes Fach den Studiendekan und den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses als Ombudsmänner, an die sich Promovenden in Konfliktfällen wahlweise wenden können.

Dissertationen werden in der Regel innerhalb von drei Monaten bewertet.

5. Integration in das wissenschaftliche Umfeld

Die Fakultät fördert den intensiven wissenschaftlichen Austausch auf allen Ebenen. Promovenden sollen motiviert werden, ihre Forschungsergebnisse schon frühzeitig, d. h. nach Möglichkeit bereits im zweiten Jahr der Promotionsphase, auf nationalen oder nach Möglichkeit internationalen Tagungen zu präsentieren. Die Reisekosten für den vortragenden Autor eines Tagungsbeitrags sollten daher in der Regel durch das jeweilige Fachgebiet übernommen werden.

Die Fakultät strebt an, dass ihre Promovenden in der zweiten Hälfte ihrer Promotionsphase pro Jahr durchschnittlich zwei Aufsätze in reviewten Zeitschriften bzw. Beiträge auf reviewten Konferenzen publizieren. Die Dissertation soll in der Regel in einer Fachbuchreihe veröffentlicht werden. Alternativ können auch die wichtigsten Ergebnisse in einer reviewten Zeitschrift publiziert werden.

6. Schlüsselqualifikationen

Wie bereits einleitend erwähnt, wechselt der weit überwiegende Teil der Promovenden nach Abschluss der Promotion in der Industrie und übernimmt dort in der Regel sofort oder nach relativ kurzer Zeit leitende Funktionen mit Projekt- oder Personalverantwortung. Der Erwerb außerfachlicher Qualifikationen besitzt vor diesem Hintergrund eine besonders hohe Bedeutung.

Diese außerfachlichen Qualifikationen werden teilweise integrativ vermittelt. Besondere Bedeutung erlangt hierbei die Einbindung des Doktoranden in Drittmittelprojekte. Der additive Teil soll durch spezielle Weiterbildungsangebote erfolgen. Insbesondere im Bereich dieser Angebote durch die Leibniz Universität sieht die Fakultät Verbesserungspotential.

Sie hat daher beschlossen, in Kooperation mit dem ZEW eine Reihe von Angeboten zu entwickeln, die auf Doktoranden der Ingenieurwissenschaften zugeschnitten sind. Aus diesem Angebot sollten die Promovenden in der Regel ein bis zwei Kurse pro Jahr auswählen. Die Themen müssen an der späteren Berufssituation des Doktoranden orientiert sein:

- Mitarbeiterführung
- Präsentationstechniken
- Projektplanung und -management
- Rechtsgrundlagen für Projektleiter
- Vertragsrecht, Arbeitsrecht
- Buchhaltung, Bilanzerstellung und Kostenstellenrechnung
- Existenzgründung und Geschäftspläne
- Führungsverhaltenstraining
- ...

Viele außerfachliche Kompetenzen lassen sich besonders gut durch Mitarbeit in Drittmittelprojekte und in der Lehre integrativ erwerben.

Durch Einbindung in Drittmittelprojekte erwerben Promovenden Kompetenzen in Akquisition und Vertragserstellung, selbstständiger Projektplanung, Projektdurchführung und -dokumentation sowie in Ergebnispräsentation beim Kunden.

Die Übernahme von Aufgaben in der Lehre schult Präsentationsfähigkeiten vor größeren Gruppen und die Strukturierung fachlicher Inhalte. Die aktive Teilnahme an internationalen Konferenzen fördert die aktive Verwendung der englischen (Fach-) Sprache und dient dem Aufbau eines Netzwerkes in der wissenschaftlichen Community.

Durch die Anleitung von Studierenden während ihrer Abschlussarbeiten oder von wissenschaftlichen Hilfskräften in Projekten und in der Lehre erwerben Promovenden darüber hinaus bereits Erfahrungen in der Führung von Mitarbeitern.

Kennzeichnend für ein Promotionsstudium ist die selbstständige und eigenverantwortliche Arbeitsweise des Doktoranden. Eine Verpflichtung zur Teilnahme an bestimmten Lehrveranstaltungen hält die Fakultät daher nicht für zielführend. Davon unberührt sind Auflagen, die im Rahmen der Eignungsfeststellung festgelegt worden sind. Weiterhin sind verpflichtende Lehrveranstaltungen z.B. bei Graduiertenschulen und ähnlichen interdisziplinären Einrichtung denkbar.

1.2.4 Juristische Fakultät

1. Gewinnung der Promovierenden

Die Fakultät wird sich auch in Zukunft bemühen, Drittmittel-Stellen für hochqualifizierte Doktorandinnen und Doktoranden (z.B. auch über ein Graduiertenkolleg) einzuwerben. Indes stellt sich für die Juristische Fakultät das Problem der Gewinnung hochqualifizierter Doktorandinnen und Doktoranden grundsätzlich nicht. Ausweislich der Promotionsordnung besteht ohnehin nur für diejenigen Juristen, die das Erste Juristische Staatsexamen mit einem überdurchschnittlichen Erfolg absolviert haben (nur ca. 15% der Absolventen erreichen die Mindestnote vollbefriedigend), die Möglichkeit zur Promotion. Die Zahl der Anfragen dieser hochqualifizierten Absolventen deckt aber seit jeher die Betreuungskapazitäten der promotionsberechtigten Mitglieder der Fakultät ab bzw. übersteigt sie. Dessen ungeachtet werden ganz herausragende Absolventen schon immer direkt von den promotionsberechtigten Mitgliedern der Fakultät mit dem Ziel angesprochen, diese für eine Promotion zu gewinnen.

2. Erwerb des Doktorandenstatus

Die derzeit geltende Promotionsordnung vom 16. März 2006 regelt bereits weitgehend den vom präsidentialen Papier zur strukturierten Doktorandenausbildung angesprochenen Erwerb des Doktorandenstatus. § 2 Abs. 3 der Promotionsordnung widmet sich der Annahme eines Doktoranden, die durch ein promotionsberechtigtes Mitglied der Fakultät erfolgt und anschließend zwingend der Fakultätsleitung zu melden ist. Mit der Annahme geht zugleich – so auch § 2 Abs. 3 der Promotionsordnung – die Verpflichtung zur Betreuung einher. Diese betrifft, wie sich aus dem Kontext der Vorschrift ergibt, sowohl das annehmende promotionsberechtigte Mitglied der Fakultät als auch – vermittelt über die Anzeige bei der Fakultätsleitung – die Fakultät selbst. Dessen ungeachtet soll bei der angestrebten Überarbeitung der Promotionsordnung („harte“ Regelung) der Erwerb des Doktorandenstatus weiter verdeutlicht werden.

3. Promotionsvereinbarung

Als derzeitiger Diskussionsstand ist festzuhalten, dass die Doktorandenvereinbarung, so wie sie seitens der Philosophischen Fakultät formuliert wird, im Professorium nur auf sehr begrenzte Akzeptanz stößt. Dies findet seinen Grund vor allem in den bereits vorhandenen Regelungen der Promotionsordnung, die Rahmen der Neufassung der Promotionsordnung aber eine Verdeutlichung erfahren sollen.

4. Sicherung der Qualität der Betreuung/Promotionsdauer

Die Sicherung der Qualität wird zunächst über die Promotionsordnung geleistet, die Mindestanforderungen an die Qualität der zuzulassenden Promovenden regelt (s. § 2 Abs. 3 i.V.m. § 4 ff. der Promotionsordnung). Darüber hinaus ist für den juristischen Bereich kennzeichnend, dass ein Großteil der Doktorandinnen und Doktoranden extern promoviert. Die Betreuung von externen Doktoranden wie z.B. Richtern und Rechtsanwälten, die voll im Beruf stehen, hat zwingend über den jeweiligen fach nächsten Betreuer außerhalb von Doktorandenstellen zu erfolgen. Gängige Betreuungsformen sind neben den individuellen Betreuungen durch entsprechende

Gespräche insbesondere Doktorandenkolloquien, die regelmäßig von den promotionsberechtigten Mitgliedern der Juristischen Fakultät durchgeführt werden und auch die Doktoranden auf den wenigen Stellen an der Fakultät erfassen.

Entsprechend der bisherigen Praxis finden auch bei externen Doktoranden in der Regel ein bis zwei persönliche Besprechungstermine mit den Betreuerinnen und Betreuern pro Jahr statt, bei denen die Fortschritte des Vorhabens erörtert werden und konkrete Handlungsempfehlungen für die Fertigstellung der Arbeit gegeben werden. Abgesehen davon erfolgt die Sicherung der Qualität der Betreuung insbesondere durch die Begutachtung, die, sofern nicht der Befreiungsweg (mit Begutachtung) zu wählen ist, dann im Rahmen des Promotionsverfahrens stattfindet.

Bezüglich der Promotionsdauer sieht § 9 Abs. 3 der Promotionsordnung vor, dass die Gutachten spätestens am Ende der Vorlesungszeit des auf die Zulassung zur Promotion folgenden Semesters vorliegen müssen. Diese Bestimmung ordnet im Übrigen an, dass die Fakultätsleitung die Fristen zu überwachen hat. Die Einhaltung der Fristen wird im Übrigen sanktioniert, wie sich aus den Kriterien der leistungsorientierten Mittelverteilung der Juristischen Fakultät ergibt. Ist ein promotionsberechtigtes Mitglied der Fakultät im Sinn des § 9 Abs. 3 der Promotionsordnung säumig, erfolgt die sanktionsbewährte Mahnung durch den Dekan. Entsprechend dem Sanktionskatalog werden bei der zweiten Mahnung € 250,-- von der Mittelverteilung einbehalten, im Falle der dritten Mahnung € 500,-- und im Fall der vierten Mahnung erfolgt die Meldung an den Disziplinarvorgesetzten zur Durchführung eines Disziplinarverfahrens.

In Konfliktsituationen zwischen Doktorandinnen und Doktoranden und dem jeweiligen Betreuer ist der Dekan, der qua Amtes zugleich Vorsitzender des Allgemeinen Promotionsausschusses ist, sowie der Promotionsausschuss zuständig. Die Befassung durch den Dekan und/oder den Promotionsausschuss hat sich gerade in den letzten Jahren sehr bewährt, gerade unter dem Gesichtspunkt der Mediation.

5. Integration an das wissenschaftliche Umfeld

Unter den spezifischen Bedingtheiten der Fachkultur wird den Doktorandinnen und Doktoranden die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen wissenschaftlicher Veranstaltungen entweder ihre Forschungsergebnisse zu präsentieren oder zur weiteren Kenntnisgewinnung an diesen Veranstaltungen teilzunehmen. Dies betrifft in erster Linie freilich die auf Doktorandenstellen verorteten Doktoranden, weniger die externen Doktoranden. Letztere werden zwar auch von den jeweiligen Betreuern auf die entsprechenden fachwissenschaftlichen Angebote hingewiesen, nehmen jedoch aufgrund ihrer beruflichen Einbindung in der Regel an diesen Veranstaltungen nicht teil, sofern sie nicht ohnehin beruflich in diesem Feld eingebunden sind.

6. Schlüsselqualifikationen

Hinsichtlich der Schlüsselqualifikation ist auf § 5a des Deutschen Richtergesetzes zu verweisen, der die Voraussetzungen für die Juristenausbildung bundesweit festlegt und den Erwerb von Schlüsselqualifikationen zur zwingenden Voraussetzung des juristischen Studiums erklärt. Dies schlägt sich auch in § 5d des Deutschen Richtergesetzes nieder, der sowohl für den staatlichen als auch den universitären Teil der Juristischen Prüfung die erforderliche Schlüsselqualifikation nach § 5a Deutsches

Richtergesetz zum Prüfungsbestandteil erklärt. Entsprechendes gilt im übrigen gem. § 5a und 5d des Deutschen Richtergesetzes für die Fremdsprachenkompetenz.

Auch wenn damit der Erwerb von Schlüsselqualifikation bereits Gegenstand des juristischen Studiums ist, ist der Aspekt der Schlüsselqualifikation gleichwohl nicht ohne Interesse auch für die Doktorandenausbildung. Gerade für den Bereich des Nachwuchses im engeren Sinne besteht zweifelsohne ein Bedarf insbesondere an fachspezifisch vermittelnde Schlüsselqualifikation namentlich im Bereich der Lehre (in Form der fachspezifischen hochschuldidaktischen Aus- bzw. Fortbildung). Ein entsprechendes Angebot seitens eines universitären Zentrums für Schlüsselqualifikation wäre daher sehr wünschenswert, abgesehen von dem ohnehin bestehenden Bedarf an Veranstaltungen zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen im Bereich des juristischen Studiums.

1.2.5 Fakultät für Maschinenbau

Einleitung

Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und hier insbesondere die Betreuung der Doktorandinnen/Doktoranden ist eine der wichtigsten Aufgaben der Fakultät für Maschinenbau.

Ausgehend vom Papier zur strukturierten Doktorandenausbildung des Präsidiums vom 19.03.2007, das im Senat am 18.07.2007 verabschiedet wurde, soll hier die Anpassung der genannten Ziele und Maßnahmen an die Promotionskultur in der Fakultät für Maschinenbau vorgestellt werden. Dabei findet insbesondere die Promotionspraxis des Maschinenbaus Berücksichtigung, dass ein typischer wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Promotionszeit mehrere Projekte im Spannungsfeld zwischen Grundlagenforschung und Industrieforschung bearbeitet.

Die Neufassung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes liefert für die Doktorandenausbildung gesetzliche Rahmenbedingungen (Status einer Doktorandin/eines Doktoranden innerhalb der Hochschule im NHG § 16 Abs. 2 Satz 6), die hiermit von der Fakultät für Maschinenbau umgesetzt werden.

1. Gewinnung der Promovierenden

Die aktive Rekrutierung von Promovenden durch gezielte Einrichtungen von Graduiertenkollegs, von Austauschprogrammen mit anderen (internationalen) Institutionen, zu denen bereits Beziehungen mit der Fakultät bestehen oder bei besonderem fachlichen Bedarf vom Betreuer hergestellt werden und durch Steigerung der Attraktivität der Promotion als einer forschungsorientierten Qualifikation durch die mögliche Aussicht einer weiteren wissenschaftlichen Perspektive (Post-doc-Stellen, Habilitation, Juniorprofessuren) wird angestrebt.

2. Erwerb des Doktorandenstatus

Doktorandenstatus

Die Fakultät für Maschinenbau verleiht den Doktorandenstatus auf Vorschlag des Betreuers (zunächst auf Probe, nach spätestens einem Jahr für die Gesamtdauer der Promotion).⁴

Ablauf

Abbildung 1 (siehe S. 30 inkl. der Erläuterungen) zeigt den anzustrebenden Ablaufplan einer Promotion an der Fakultät für Maschinenbau.

3. Promotionsvereinbarung

Betreuung der Promovenden

Betreuungsgespräche – Zur wissenschaftlichen Betreuung werden während der gesamten Promotionsdauer regelmäßige Gespräche zwischen Promovenden und Betreuer erwartet. Wenigstens ein ausführliches Gespräch pro Jahr soll geführt wer-

⁴ Dazu muss die Promotionsordnung angepasst werden.

den. Hierbei sollen insbesondere der Fortschritt der Arbeit und etwaige Modifikationen in der Themenstellung besprochen werden.
Siehe Promotionsvereinbarung S. 32.

Ombudsperson

Zur Klärung außergewöhnlicher Schwierigkeiten während der Promotionszeit (z.B. Weggang des Betreuers von der LUH) steht der Studiendekan der Fakultät bereit, bei der gemeinsamen Suche nach Lösungsvorschlägen mitzuhelfen.

4. Sicherung der Qualität der Betreuung/Promotionsdauer

Der in Abbildung 1 dargestellte Promotionsablauf gewährleistet eine Promotionsdauer von drei bis vier Jahren im Standardfall. Die jährlich stattfindenden Gespräche zwischen Doktorand und Betreuer sichern die erforderliche akademische Qualität.

5. Integration in das wissenschaftliche Umfeld

Die vorgesehenen Konferenzbesuche und die fachübergreifenden Kontakte der Doktoranden im Rahmen der Angebote zum Erlangen von nichtfachlichen Schlüsselqualifikationen gewährleisten, dass der Doktorand sowohl in die internationale Fachwelt („scientific community“) integriert wird als auch im Kreise der Doktoranden an der LUH Kontakte knüpft.

6. Schlüsselqualifikationen

Die Teilnahme der Promovenden an wissenschaftlichen (internationalen) Tagungen, besondere Seminarangebote für Promovenden innerhalb der Fakultät für Maschinenbau und der Erwerb von zusätzlichen Schlüsselqualifikationen (siehe Veranstaltungsangebot S. 35) werden ausdrücklich begrüßt.

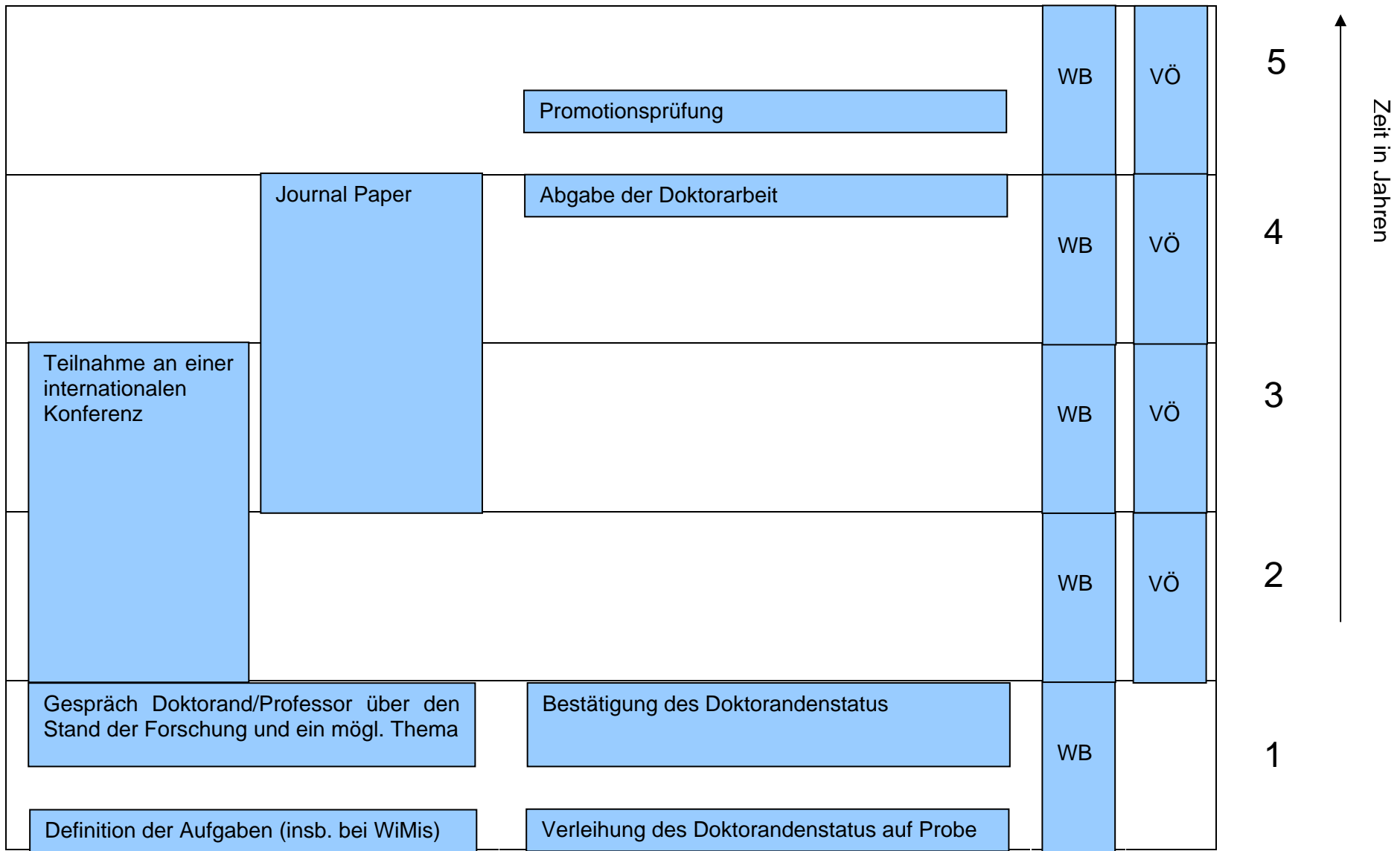


Abbildung 1: Ablaufplan einer Promotion

Erläuterungen zur Abbildung 1

- *Definition der Aufgaben:* Zu Beginn der Promotionszeit soll dem Doktoranden das Aufgabengebiet umrissen werden (bspw. Einbezug in die Lehraufgaben, Nebentätigkeiten, etc.)
- *Verleihung des Doktorandenstatus auf Probe:* Zu Beginn der Promotionszeit soll dem Doktoranden der Status auf Probe verliehen werden. Dies ist notwendig, damit sich der Doktorand als solcher bei der Uni einschreiben kann (Vorgabe nach dem NHG)
- *Gespräch Doktorand/Professor über den Stand der Forschung und ein mögliches Thema:*
- Dieses Gespräch soll dem Doktoranden die Möglichkeit geben, die Richtung für seine Doktorarbeit (Arbeitsthema) mit dem Betreuer abstimmen zu können. Aufgrund des Gesprächs kommt es zur *Bestätigung des Doktorandenstatus*.
- *Teilnahme an einer internationalen Konferenz:* Während der Promotionszeit soll dem Doktoranden die Möglichkeit gegeben werden, an mindestens einer internationalen Konferenz teilzunehmen.
- *Journal Paper:* Während der Promotionszeit soll der Doktorand seine Forschungsergebnisse im Rahmen mindestens eines Artikels in einer begutachteten internationalen Zeitschrift (international peer-reviewed Journal) zu veröffentlichen.
- *WB:* Während seiner Promotionszeit soll dem Doktoranden die Möglichkeit gegeben werden, an mindestens einer Weiterbildung pro Jahr teilzunehmen, etwa beim Zentrum für Weiterbildung oder ein Angebot aus dem Bereich Maschinenbau-typischer Schlüsselqualifikationen (Anlage 2).
- *VÖ:* Der Doktorand stellt seine Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Fachwelt sicher, indem er für die stetige Veröffentlichung seiner Forschungsergebnisse Sorge trägt (eine Veröffentlichung pro Jahr).
- *Abgabe der Doktorarbeit beim Betreuer/Promotionsprüfung:* Um ein zügiges Prüfungsverfahren sicherzustellen, soll zwischen der Abgabe der Doktorarbeit beim Betreuer und der Korrektur durch diesen nicht mehr als zwei Monate liegen. Nach der Einarbeitung der Korrekturen wird die Doktorarbeit bei der Fakultät eingereicht werden.

Promotionsvereinbarung

zwischen

..... (Promovend/in),

..... (Betreuer/in oder Betreuungsteam)

und der Fakultät für Maschinenbau

1. erstellt an der Fakultät für Maschinenbau der Leibniz Universität Hannover im Institut eine Dissertation zum Arbeitsthema
.....
.....

Das Vorhaben ist in anliegendem Exposé genauer beschrieben und von dem/der Betreuer/in als inhaltlich promotionstauglich akzeptiert worden. Grundlage des Betreuungsverhältnisses ist die Promotionsordnung der Fakultät für Maschinenbau in ihrer derzeit gültigen Fassung.

2. Als Bearbeitungszeitraum des Promotionsvorhabens wird vereinbart: bis Als Termin für die Fertigstellung der Dissertation ist vorgesehen:
3. Für das Promotionsvorhaben gilt der in der Anlage aufgeführte Arbeits- und Zeitplan. Dieser ist von dem/der Betreuer/in für realistisch angesehen worden. Der/die Promovend/in verpflichtet sich, bei relevanten Abweichungen umgehend seinen bzw. ihre Betreuer/in darüber zu informieren und den Plan ggf. in Absprache zu modifizieren. Der/die Betreuer/in und das o. g. Institut werden die Einhaltung des Arbeits- und Zeitplans mit ihren Möglichkeiten unterstützen.

Grundsätzlich wird bei Doktorandinnen und Doktoranden, die FwN-Stellen innehaben, auf eine Begrenzung promotionsferner Aufgaben gemäß den vertraglichen Vereinbarungen geachtet.

4. Der/die Promovend/in und der/die Betreuer/in verpflichten sich mit dem Ziel einer erfolgreichen Durchführung des Vorhabens zu einer konstruktiven Zusammenarbeit. Es wird vereinbart, dass der/die Betreuer/in immer über Wohnort und Erreichbarkeit des Promovenden bzw. der Promovenden informiert wird. Umgekehrt informiert der/die Betreuer/in über seine/ihre Erreichbarkeit.

Ferner wird vereinbart, mindestens im Abstand von 12 Monaten ausführliche Gespräche über den Stand und die Konzeption der Arbeit sowie Probleme und deren Lösungsmöglichkeiten zu führen. Termine für die Abgabe von Berichten wie auch für mündliche Präsentationen sind im Zeitplan aufgeführt. Der/die Promovend/in verpflichtet sich zur Einhaltung dieser Termine. Der/die Betreuer/in verpflichtet sich dazu, sich Zeit für die Diskussion der Arbeit zu nehmen, die Qualität des Promotionsvorhabens durch Beratung und Diskussion zu fördern und das Gelingen des Promotionsvorhabens nach Kräften zu unterstützen.

5. Der Betreuer bzw. die Betreuerin und das Dekanat unterstützen die Finanzierungsbemühungen des Promovenden bzw. der Promovendin durch Weitergabe von Informationen, Beratung und das Verfassen von dafür benötigten Gutachten.
6. Der/die Promovend/in und der/die Betreuer/in verpflichten sich zur Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis. Für den/die Betreuer/in bedeutet dies ausdrücklich die Pflicht, die Autorenschaft von Promovenden für Texte oder Erkenntnisse zu achten und zu benennen. Dies gilt umgekehrt auch für den Promovenden bzw. die Promovendin für den Fall, dass ihm oder ihr Texte oder Erkenntnisse des Betreuers bzw. der Betreuerin oder seiner Kollegen und betreuter Studenten zur Verfügung gestellt werden.
7. Als promotionsunterstützende Studien werden zwischen Promovend/in und Betreuer/in der Besuch folgender Seminare/Kolloquien/Weiterbildungen durch den Promovenden bzw. die Promovendin vereinbart:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Das Dekanat der Fakultät für Maschinenbau vermittelt und sichert ein entsprechendes Angebot und unterstützt die Möglichkeiten der selbst organisierten Zusammenarbeit mit anderen Promovierenden, Wissenschaftler(innen)n, Netzwerken etc.

8. Die Vermittlung von akademischen Schlüsselqualifikationen und einer beruflichen Orientierung wird von der Fakultät für Maschinenbau begrüßt und unterstützt. Der/die Betreuer/in und das Dekanat unterstützen insbesondere die Eigenbemühungen der Promovenden, etwa durch Beratung, Weitergabe von Informationen, Vermittlung von Kontakten und Empfehlungen.
9. Das o. g. Institut stellt für das Promotionsvorhaben folgende Ressourcen zur Verfügung:

.....

(z.B. Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter mit entsprechender Ausstattung; im Falle von Stipendiaten: Arbeitsplatz, Computer- und Internetzugang, Budget für Forschungs- oder Reisekosten etc.)

10. Bei Nichteinhaltung der genannten Verpflichtungen werden zwischen den Parteien umgehend Gespräche geführt, um die Erfüllung der Vereinbarung wiederherzustellen. In Konfliktfällen wird der Studiendekan angerufen, um Lösungsstrategien zu entwickeln.
11. Die vorliegende Vereinbarung mit ihren Anlagen wird ein Jahr nach der Unterzeichnung durch die Beteiligten überprüft und ggf. modifiziert. Alle Beteiligten erklären sich einverstanden, dass über das Vorhaben allgemeine Angaben weitergegeben werden, die der statistischen Erfassung und der Evaluation der Promotionsbetreuung durch die Fakultät dienen. Bei einem Abbruch der Promotion werden schriftliche Begründungen des Promovenden bzw. der Promovendin und des Betreuers bzw. der Betreuerin an den Dekan weitergeleitet.
12. Die Fakultät für Maschinenbau trägt dafür Sorge, dass im Falle, dass der/die Betreuer/in aus unabwendbaren Gründen seinen oder ihren Verpflichtungen nicht mehr nachkommen kann (Weggang, Krankheit, Todesfall), das Promotionsvorhaben zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden kann.

13. Die vorliegende Promotionsvereinbarung ist Bestandteil der Zulassung zur Promotion. Eine Ausfertigung der Vereinbarung und der Anlagen wird zu den Promotionsakten genommen.

.....
Datum, Unterschrift (Promovend/in)

.....
Datum, Unterschrift (Betreuer/in)

.....
Datum, Unterschrift (Dekan)

Anlagen:

- Aufgabenstellung
- Arbeits- und Zeitplan

Veranstaltungsangebot Schlüsselqualifikationen

Managementseminar „Organisation“

Mit der Organisation schafft man das betriebliche Gerüst des Unternehmens. In Theorie und Praxis haben sich dabei die Begriffe Aufbau- und Ablauforganisation durchgesetzt. Während bei der Aufbauorganisation ein formaler Rahmen, sozusagen die „Hardware“, geschaffen wird, beschäftigt sich die Ablauforganisation, die „Software“, mit den internen Abläufen innerhalb der aufgebauten Struktur. Ziel ist dabei, die aufbau- und ablauforganisatorischen Gegebenheiten weiter zu optimieren.

Umfang: 1,5 Stunden

Managementseminar „Projektmanagement“

Das Arbeiten in Projekten beziehungsweise mittels Projektteams ist immer dann sinnvoll, wenn die Aufgabenstellung so komplex ist, dass unterschiedliches Know-how aus dem Unternehmen eingebunden werden muss. Die Herausforderung dabei ist, dass die Projektbeteiligten häufig aus verschiedenen Fachgebieten oder aus unterschiedlichen Hierarchiestufen des Unternehmens kommen.

Umfang: 1,5 Stunden

Managementseminar „Strategic Management“ [auf Englisch]

Strategisches Management als eigenständige wissenschaftliche Disziplin hat sich erst später entwickelt. Begriffe wie Business Policy, Long Range Planning und Strategische Planung, kann man als Vorgänger des Strategischen Managements bezeichnen. Budgetierung, Langfristige Planung, Unternehmensstrategien stehen somit für Ansätze des strategischen Managements, im Rahmen derer immer wieder neue Methoden der Unternehmensplanung entwickelt werden.

Umfang: 1,5 Stunden

Managementseminar „Personal“

Die Personalplanung hat die Aufgabe, die Personalkapazität an den kurz-, mittel und langfristigen Bedarf des Unternehmens anzupassen. Die Auswahl der richtigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist vor dem Hintergrund der hohen Kosten dabei ähnlich wie bei einer Investitionsentscheidung zu treffen. Das bedeutet: Fehlinvestitionen sind zu vermeiden.

Umfang: 1,5 Stunden

Managementseminar „Innovationsmanagement“

Innovationsmanagement ist zwingend für Unternehmen, die auch morgen noch in ihrem Wettbewerb überlegen sein wollen. Innovation Management ist nicht beschränkt auf die F&E-Abteilung, sondern betrifft das gesamte Unternehmen, angefangen bei der Strategie über Organisation und Unternehmenskultur bis hin zu Produktlebenszyklus und unterstützenden Systemen.

Umfang: 1,5 Stunden

Managementseminar „Marketing“

Marketing ist weitaus mehr als Werbung. Der Begriff Marketing leitet sich ab aus dem englischen Wort „market“. Ein Markt ist der Ort, an dem das Angebot von Produkten mit der Nachfrage nach diesen Produkten zusammentrifft. Marketing stellt bewusst die Kunden und auch ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt unternehmerischer Aktivitäten, um Produkte oder Dienstleistungen erfolgreich abzusetzen.

Umfang: 1,5 Stunden

Managementseminar „Internationales Marketing-Management“

“If you're playing in his (the customer's ballpark), you'd better know the rules.“ (President Red Wings Shoes).

Wenn ein Unternehmen international agieren möchte, muss das Marketing-Management Strategien zur Internationalisierung entwickeln. Unter besonderer Berücksichtigung der veränderten Rahmenbedingungen und der kulturellen Unterschiede, die sich u. a. bei der strategischen Wahl der zu bearbeitenden Ländermärkte und der Markteintrittsstrategie zeigen, muss das Unternehmen die Internationalisierung nachhaltig und ganzheitlich planen.

Umfang: 1,5 Stunden

Managementseminar „Risikomanagement“

„In 40 Jahren auf hoher See war ich nie in einen Unfall verwickelt, der es wert wäre, über ihn zu berichten“. Dieses Zitat stammt von Kapitän E.J. Smith. Fünf Jahre nach diesem Ausspruch sank die RMS Titanic unter seinem Kommando. Fazit: Erfahrungen können täuschen. Jedes Unternehmen sollte Risikomanagement betreiben, auch wenn noch nie eine Krise in Sicht war.

Umfang: 1,5 Stunden

Managementseminar „Qualitätsmanagement“

Qualitätsmanagement (QM) ist ein Bereich des funktionalen Managements mit dem Ziel die Effizienz der Arbeit oder Geschäftsprozesse zu erhöhen. In einigen Branchen wird die Durchführung eines umfassenden QM sogar gesetzlich vorgeschrieben.

Umfang: 1,5 Stunden

Managementseminar „Krisenmanagement“

Wie erkenne ich, dass mein Unternehmen auf eine **Krise** zusteuert? **Wo** liegen die **Gründe** für die Krise? Welche **Sofortmaßnahmen** müssen ergriffen werden? Gibt es **Möglichkeiten**, einer Krise **langfristig entgegen** zu **steuern**? Eine **Krise** entsteht nie durch ein einzelnes Problem, eine Krise ist immer eine **Summe von Fehlern**.

Umfang: 1,5 Stunden

Managementseminar „Controlling“

In den 70er Jahren des vorherigen Jahrhunderts etablierte sich das Controlling in deutschen Unternehmen. Heute ist es ein zentrales Instrument im Rechnungswesen vieler Betriebe. Es ist eine Antwort auf den zunehmenden Konkurrenz- und Kostendruck, erfüllt Frühwarnfunktionen und steht im Mittelpunkt der internen Berichterstattung. Das Controlling kann man als betriebswirtschaftliche Steuerungs- und Lotsenfunktion bezeichnen.

Umfang: 1,5 Stunden

Managementseminar „Vertragsrecht“

Beschreibung folgt

Umfang: 1,5 Stunden

1.2.6 Fakultät für Mathematik und Physik

Präambel

Die vorliegende Zusammenfassung beschreibt die formalen Rahmenbedingungen für Promotionsverfahren, die Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Rechte und Pflichten der zugelassenen Kandidatinnen und Kandidaten für die Verleihung des akademischen Grads "doctor rerum naturalium" an der Fakultät für Mathematik und Physik der Leibniz Universität Hannover.

1. Gewinnung der Promovierenden

- Über persönliche wissenschaftliche Kontakte hinaus spielen, vor allem für die Anwerbung internationaler Kandidatinnen und Kandidaten, Forschungsförderungsprogramme wie die Graduiertenkollegs (zur Zeit GK 665, GK 615, GK 1463) oder die International Max-Planck Research School on Gravitational Wave Astronomy eine wichtige Rolle. Diese Programme tragen wesentlich zum Erfolg der Fakultät für Mathematik und Physik bei der Gewinnung von Promovenden bei. Durch die nun neu hinzugekommenen Programme der Exzellenzinitiative (Postgraduiertenförderung in QUEST, Graduate School MUSIC) erhofft sich die Fakultät eine weitere Steigerung ihrer Attraktivität für hervorragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.
- Die Fakultät bemüht sich seit längerem in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen der Universität, fachlich besonders qualifizierten ausländischen Studierenden (die etwa als Austauschstudierende während ihres Bachelorstudiums nach Hannover kommen) durch Stipendienförderung ein Masterstudium in Hannover zu ermöglichen und diese Studierenden so als zukünftige Doktorandinnen oder Doktoranden an die Leibniz Universität zu binden.
- Die Kontakte mit den Partneruniversitäten im Ausland sollen im Zuge der neuen Internationalisierungsstrategie verstärkt und gezielt zum direkten Anwerben und zum gegenseitigen Austausch von Doktorandinnen und Doktoranden genutzt werden.

2. Erwerb des Doktorandenstatus

Die Annahme als Doktorand oder Doktorandin regelt §9 des NHG; die Zulassung zur Promotion ist in §4 der Gemeinsamen Promotionsordnung geregelt. Die Fakultät für Mathematik und Physik fasst diese beiden Schritte zur Vereinfachung des Verfahrens zusammen und stellt dazu einen Leitfaden für Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung (siehe S. 41).

3. Promotionsvereinbarung

- Die Zulassung zur Promotion erfordert neben einer Projektskizze auch eine Bereitschaftserklärung einer Betreuerin oder eines Betreuers⁵, für eine angemessene wissenschaftliche Betreuung während des Promotionsprojektes zu sorgen, diese beinhaltet regelmäßige Gespräche über den Fortschritt des Dissertationsprojekts.

⁵ Betreuerinnen und Betreuer sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Sinne von §2 Abs. 2 der GPO

Mit der Zulassung zur Promotion ist außerdem die Zuständigkeit der Fakultät für das Promotionsverfahren und speziell die Verpflichtung zur Begutachtung der erwarteten Dissertation festgestellt. Auch externe Kandidatinnen und Kandidaten haben die Möglichkeit, bereits zu Beginn Ihres Forschungsprojekts mit der Zulassung zur Promotion eine solche Vereinbarung zu treffen.

- Die Frage nach weitergehenden expliziten Promotionsvereinbarungen befindet sich noch in der Diskussion. Gegenwärtig gilt:
 - Allen Doktorandinnen und Doktoranden steht ein Arbeitsplatz in der Fakultät für Mathematik und Physik zur Verfügung.
 - Ein Betreuungsangebot ist in der Regel mit einem befristeten Stellenangebot verbunden. Leider kann bei Drittmittelprojekten nicht immer eine Stelle für die gesamte Laufzeit des Dissertationsprojekts angeboten werden, in der Regel gelingt in solchen Fällen jedoch eine Anschlussfinanzierung.
 - Alle Doktorandinnen und Doktoranden haben die Gelegenheit, neben ihrer Forschungstätigkeit in angemessenem Umfang (z.B. gemäß LVVO im Falle einer Anstellung) an Aufgaben in der Lehre unter Anleitung der Professorinnen und Professoren oder der hauptamtlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzuwirken. Diese Tätigkeiten in der Lehre werden im Rahmen der regelmäßigen Lehrevaluation von den Studierenden bewertet.

4. Sicherheit der Qualität der Betreuung/Promotionsdauer

- Die Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden erfolgt individuell durch den Betreuer oder die Betreuerin sowie durch enge Einbindung in eine wissenschaftliche Arbeitsgruppe. (Das enge Betreuungsverhältnis wird u.a. dokumentiert durch die durchschnittliche Anzahl von 30 erfolgten Promotionen pro Jahr bei 40 Professorinnen und Professoren).
- Doktorandinnen und Doktoranden berichten in regelmäßigen (in der Regel mehrmals pro Monat stattfindenden) persönlichen Gesprächen mit der Betreuerin bzw. dem Betreuer über den Fortschritt Ihrer Arbeit und stellen ihre Ergebnisse in den Arbeitsgruppen vor.
- Wesentliches Qualitätsmerkmal des Doktorgrads ist das gezielte, individuelle Heranführen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an eigenständige Tätigkeiten in Forschung und Lehre und die Verleihung des Doktorgrads durch eine Fakultät aufgrund einer eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit. Ein hohes Qualitätsniveau im Master garantiert, dass das wissenschaftliche Fachstudium selbst mit dem Erwerb des Mastergrads als abgeschlossen betrachtet werden kann; daher werden keine speziellen Promotionsstudiengänge angeboten, sondern es wird die aufwändigere, aber auf hohem Niveau angemessenere individuelle Betreuung bevorzugt. Doktorandinnen und Doktoranden haben zusätzlich das Recht, an allen Lehrveranstaltungen der Fakultät für Mathematik und Physik teilzunehmen und ihr Fachwissen so zu vertiefen und abzurunden.
- Eine besondere Rolle bei dieser fachlichen Weiterbildung spielen neben fortgeschrittenen Lehrveranstaltungen der Masterstudiengänge vor allem spezielle Vorträge und Vorlesungsreihen der Sonderforschungsbereiche, der Graduiertenkollegs, der International Max Planck Research School on Gravitational Wave Astronomy oder weiterer koordinierter Forschungsprojekte (etwa QUEST, MUSIC, REBIRTH, LNQE).

- Bei fächer- oder fakultätsübergreifenden Forschungsvorhaben wird die Promotion stets nach den Regeln und unter Qualitätskontrolle einer der beteiligten Fakultäten durchgeführt
- Ein Dissertationsthema soll so gewählt werden, dass die Dissertation in der Regel innerhalb von 3 bis 4 Jahren abgeschlossen werden kann.

5. Integration in das wissenschaftliche Umfeld

- In der Regel werden in den wöchentlich stattfindenden Abteilungsseminaren semesterweise verschiedene Schwerpunkte behandelt; dort werden anhand von Vorträgen und Diskussionen aller Abteilungsmitglieder gemeinsam neue Forschungsthemen erarbeitet und die Ergebnisse anderer, fachlich verwandter Gruppen diskutiert. Vorträge eingeladener Gäste runden dieses Angebot ab. So haben Doktorandinnen und Doktoranden die Gelegenheit, aktiv die modernsten Entwicklungen in ihrem Gebiet zu verfolgen und ihre wissenschaftlichen Kenntnisse zu vertiefen und zu verbreitern.
- Doktorandinnen und Doktoranden tragen ihre Ergebnisse auch in institutsübergreifenden Seminaren und auf wissenschaftlichen Fachtagungen vor. Publikationen erzielter Ergebnisse in Fachzeitschriften sind erwünscht und werden unterstützt.
- Doktorandinnen und Doktoranden der Fakultät können an Abteilungsseminaren aller Arbeitsgruppen teilnehmen und werden dazu aktiv ermutigt.
- An der Fakultät finden regelmäßig Sommerschulen für Doktorandinnen und Doktoranden statt. Alle Doktorandinnen und Doktoranden der Fakultät können sich zur Teilnahme an solchen Veranstaltungen bewerben.

6. Schlüsselqualifikationen

Der Erwerb von Schlüsselkompetenzen erfolgt zum größten Teil integrativ, z.B. im Rahmen der Planung der eigenen wissenschaftlichen Arbeit und der Zusammenarbeit in der jeweiligen Forschergruppe. Es gibt aber eine Reihe zusätzlicher Veranstaltungen, die zur Weiterqualifikation der Doktorandinnen und Doktoranden dienen:

- Gemeinsam mit dem Fachsprachenzentrum soll ab dem Jahr 2009, ergänzend zum Fremdsprachenprogramm und aufbauend auf den Fachsprachenkursen, ein spezielles Doktoranden-Sprachcoaching "Fachvorträge in Englischer Sprache" regelmäßig angeboten werden.
- Im Rahmen des "Starting Business" Projekts werden gezielt Weiterbildungsangebote und Beratung zur Planung einer möglichen beruflichen Selbständigkeit bereitgestellt. In Zusammenarbeit mit unitransfer bietet die Fakultät für Mathematik und Physik individuelle Beratung durch einen Mitarbeiter der Fakultät zu diesem Themenkomplex an.
- Alle Doktorandinnen und Doktoranden sollen die Angebote des ZfS und des Career-Service sowie auch sämtliche Weiterbildungsveranstaltungen der ZEW nutzen dürfen. Die Fakultät für Mathematik und Physik setzt sich dafür ein, dass die Teilnahme an kostenpflichtigen Veranstaltungen aus diesem Bereich für Doktorandinnen und Doktoranden unentgeltlich ist.
- Studium Generale: alle Doktorandinnen und Doktoranden sollen das Recht haben, Veranstaltungen aller Fakultäten zu besuchen und auf Wunsch auch Leistungsnachweise für absolvierte Module erhalten, soweit die Teilnehmerzahl der Veranstaltung nicht beschränkt ist.

- NTH: die Fakultät setzt sich dafür ein, dass alle Doktorandinnen und Doktoranden der LUH (und im Gegenzug alle Doktorandinnen und Doktoranden der NTH-Universitäten) das Recht erhalten, unentgeltlich auch alle Lehr- und Weiterbildungsveranstaltungen der NTH-Universitäten zu besuchen.

Matriculation and Admissions Guide for Doctoral Researchers

Owing to regulations of the Lower Saxon University Law (Niedersächsisches Hochschulgesetz, NHG) , doctoral researchers are required to *matriculate* as doctoral students.

In addition, the degree regulations for the degree of "Doctor rerum naturalium" (gemeinsame Promotionsordnung, GPO) require *admission as doctoral researcher*, at least three months before submitting the thesis. Furthermore, towards the end of your work, you will be required to formally apply for conferment of the the degree "Dr. rer. nat."

To simplify the paperwork involved, matriculation and admission as doctoral researcher will in most cases be **handled in one step**. The necessary forms are available online from:

<http://www.maphy.uni-hannover.de/de/studieren/promotionsordnung/index.php>

Checklist – documents required:

- a. Certificate of your degree, one copy (you will have to show a notarized copy or original).
- b. If you do not meet the requirements for admission, you will have to submit an application to the Dean requiring that he/she should formally state the equivalence or decide on necessary additional examinations.
- c. Letter of acceptance from your supervisor
- d. Curriculum vitae
- e. Research proposal
- f. Affirmation in lieu of oath stating previous attempts at obtaining a doctoral degree

➔ Please submit all the required documents to:

The Dean's Office, Ms Reuter, Welfengarten 1 Raum C 413 30167 Hannover	Tel. +49 511.762 - 4466 Fax +49 511.762 - 5819 reuter@maphy.uni-hannover.de
Applicants who can only provide a. and c. may be temporarily admitted as doctoral students. Admission as doctoral student does not entail admission as doctoral researcher.	

The procedure in detail:

1. Matriculation (§9 NHG)

To matriculate, you need to submit a certificate of a master's degree (or equivalent) from a recognized university (original plus a copy) and letter of acceptance by a supervisor. If you submit only these documents to the Dean, you will receive a letter of confirmation certifying that you are **admitted as doctoral student** at the Faculty of Mathematics and Physics (this admission may be temporary). With this document, you may matriculate at the central matriculation office.

2. Admission as Doctoral Researcher (§3, §4 GPO)

For admission as **doctoral researcher**, further documents are necessary (see the checklist above). The GPO also requires that your degree should be equivalent to a Master/Diplom awarded by a German university in the appropriate subject. If appropriate, the Dean will state your degree as equivalent. The Dean may decide (for example if your subject was not Physics or Mathematics) that additional examinations are necessary. In that case, you will only get a **temporary admission as doctoral student**.

➔ If your degree is considered equivalent, and if you submit all necessary documents in one step, you will receive a letter by the Dean confirming that your degree *is equivalent* , that you are *admitted as doctoral student* (allowing you to matriculate) and that you *are also admitted as doctoral researcher*.

1.2.7 Naturwissenschaftliche Fakultät

Präambel

Der Gestaltung der Promotionsphase kommt eine entscheidende Bedeutung bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu. Während der Promotion werden vielfältige Kompetenzen und Kenntnisse, auch über das bearbeitete Thema hinaus, erworben und der Grundstock für ein eigenes wissenschaftliches Profil gelegt; gleichzeitig leisten Promovierende einen bedeutenden Beitrag zum wissenschaftlichen Fortschritt und übernehmen Aufgaben in der Lehre.

Das Promotionsrecht ist ein Alleinstellungsmerkmal der Universität. Sie sollte daher aus wohlverstandenen Eigeninteresse ihre Anstrengungen in diesem Bereich verstärken. Durch die Einführung der Juniorprofessur und den Bedeutungsverlust der Habilitation erhält die Doktorandenausbildung zusätzliches Gewicht. Das Hochschulrahmengesetz verlangt, „forschungsorientierte Studien“ für Promovierende anzubieten und trägt damit nicht zuletzt der zunehmenden internationalen Konkurrenz um qualifizierte Nachwuchskräfte Rechnung. Durch die Umstellung der Studiengänge auf das konsekutive System entstehen neue Möglichkeiten der Verbindung von Studiums- und Promotionsphase für einen frühen Einstieg in die Promotion („fast track“).

Ziele der strukturierten Doktorandenausbildung

1. Transparentes Verfahren und angemessen kurze Promotionszeiten,
2. Vermittlung von Kompetenzen und Kenntnissen, die neben einer Qualifizierung für eine wissenschaftliche Karriere auch den Anforderungen des außeruniversitären Arbeitsmarktes gerecht wird,
3. Einbindung in das jeweilige Fachgebiet und die Wissenschaftlergemeinschaft durch Teilnahme an Tagungen, Mitarbeit bei Publikationen etc.,
4. weitgehende Entlastung von promotionsfernen Tätigkeiten (Verwaltungs-, Lehr- und Prüfungstätigkeiten etc.),
5. die Qualitätssicherung und -steigerung der Dissertationen.

Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Doktorandenausbildung

Gewinnung von Promovenden

Die Gewinnung von Promovenden ist in hohem Maße gekoppelt an die Einwerbung von Forschungsprojekten. Die dort etablierten Promotionsstellen werden in der Regel ausgeschrieben (Internet, Rundbriefe, bei Verbundprojekten (z.B. Forschergruppe) auch Ausschreibung in Printmedien), um über die Grenzen Hannovers hinaus mögliche Kandidaten anzusprechen. Durch die starke Forschungsorientierung der Masterstudiengänge wird im Vorfeld sichergestellt, dass besonders forschungsorientierte Studierende in Promotionsprojekte eingebunden werden.

Individuelle Betreuung durch Arbeitsgruppenleiter

Die Doktoranden in der Naturwissenschaftlichen Fakultät arbeiten eingebunden in eine Gruppe unter persönlicher und stetiger Betreuung durch eine/n Hochschullehrer/in

(§4(2) PO), häufig in enger Kooperation mit benachbarten Gruppen. Diese individuelle Nachwuchsförderung als Qualifikationsphase für die besten Absolventen des Faches repräsentiert die bewährte Promotionskultur der Fakultät; sie zeichnet sich durch die enge, von Verantwortung getragene Betreuung der Promovenden durch Doktorvater/-mutter aus, gewährleistet eine straffe und auf das jeweilige Berufsfeld ausgerichtete Promotion und soll als Erfolgsmodell auch künftig gepflegt werden: Immerhin schließt die Naturwissenschaftliche Fakultät jedes Jahr über 100 Promotionsverfahren auf diese Weise ab. Jedoch wird eine strukturierte und institutionalisierte Ausgestaltung der Doktorandenausbildung, wie sie z. B. in den Graduiertenkollegs der DFG praktiziert wird, geeignet sein, zukunftsorientierte Ansprüche an eine Sicherung der Qualität der Ausbildung auch im Fortgeschrittenenbereich zu erfüllen.

Definierte Verantwortlichkeiten

Die betreuende Person stellt gemeinsam mit der/dem Doktorandin/en einen Arbeitsplan mit transparenten Arbeitszielen („Meilensteine“) für das Promotionsvorhaben auf, der für beide Seiten verbindlich ist (Basis §4(1) PO). Dieser Arbeitsplan ist regelmäßig zu aktualisieren. Die betreuende Person motiviert die/den Doktorandin/den, an ausgewählten Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen und die eigenen Forschungsergebnisse zu publizieren. Sie wirkt darauf hin, dass die jeweilige Promotion in adäquater Zeit abgeschlossen und bewertet werden kann.

Regelmäßige Fortschrittsbesprechungen

Betreuer und Doktorand treffen sich (über die Institutskolloquien hinaus) in regelmäßigem Abstand, um das Protokoll zu besprechen, welches die geleistete Arbeit und den aktuellen Stand im Forschungsplan dokumentiert. So entsteht auf Doktorandenseite eine Routine, über die eigenen Versuche frühzeitig und regelmäßig zu reflektieren, und für den Betreuer wird der Fortschritt transparenter.

Förderung des Erwerbs von Schlüsselqualifikationen

Die betreuende Person unterstützt die Integration in das wissenschaftliche Umfeld z. B. durch das Fördern der Teilnahme von Promovenden an Tagungen, Sommerschulen oder *workshops* der jeweiligen Fachgebiete ideell und finanziell. Die Doktoranden sollen ihre Forschungsergebnisse selbst präsentieren. Zur Vorbereitung diskutieren sie ihre Präsentationen im Rahmen von institutsinternen Kolloquien. Hierfür sind Kompetenzen im Bereich der Projektbearbeitung, der fachspezifischen Kommunikationstechniken, des wissenschaftlichen Schreibens und der Postergestaltung ein zentraler Erfolgsfaktor.

In Abhängigkeit von der Interessenlage der Promovenden können weitere Qualifikationen förderungswürdig sein:

- Fachspezifische Forschungsmethoden und -fähigkeiten
- Selbst-, Zeit- und Projektmanagement
- Erkenntnistheoretische und wissenschaftsethische Konzepte
- Team- und Personalführungskompetenzen, Persönlichkeitsbildung
- Software, elektronische Medien, Informationsbeschaffung und -verwaltung.

Universität und Fakultät erstellen ein entsprechendes Angebot und informieren Promovenden und Betreuer in geeigneter Weise.

Mediation/Moderation

Im Falle von Konflikten zwischen Promovenden und Betreuer übernimmt eine vom Dekan fallgerecht gewählte Person (z. B. Prodekan, Emeriti) die Aufgabe der Mediation. Die Fortschrittsprotokolle sind dem Mediator zugänglich zu machen.

Hannover Graduate School der Naturwissenschaftlichen Fakultät

Mit der geplanten Einführung des Systems der Graduiertenschule wird die Rekrutierung besonders geeigneter Kandidaten aus MSc Studiengängen auf eine verbindliche organisatorische Basis gestellt. Die MSc Studiengängen beginnen früh mit forschungsnahen Praktikumsteilen und ordnen für diese Phasen den Studierenden eine betreuende Arbeitsgruppe zu. Diese Vorarbeiten sollen in eine wissenschaftliche Masterarbeit münden, die von den elektronischen Varianten der Literaturbeschaffung über die fachspezifischen Arbeitstechniken bis hin zum „*scientific writing*“ und der Ergebnispräsentation alle methodischen Grundsteine für die Promotion legt.

Kapazitätswirksamkeit

Der zusätzliche Zeitaufwand für die strukturierte Doktorandenausbildung fließt in die Kapazitätsberechnungen ein.

1.2.8 Philosophische Fakultät

Promotionen haben in allen Fächern der Philosophischen Fakultät einen sehr hohen Stellenwert für den Fortschritt in der Wissenschaft, für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und für die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen in verschiedenen außeruniversitären Berufsfeldern.

1. Gewinnung der Promovierenden

Die Gewinnung von Doktorandinnen und Doktoranden verläuft derzeit in der Regel auf folgenden Wegen: Der erste besteht aus der Ansprache von zur wissenschaftlichen Arbeit befähigten Absolventinnen und Absolventen. Die Betreuerin bzw. der Betreuer erkennt das Potential der Kandidatin bzw. des Kandidaten während des Studiums oder des Verfassens der Abschlussarbeit und spricht sie oder ihn gezielt auf die Möglichkeit zur Promotion an. Die Initiative kann hierbei ebenso von der Kandidatin bzw. vom Kandidaten ausgehen. In diesem Fall muss sich eine Professorin oder ein Professor prinzipiell zur Betreuung bereit erklären. Auf dem zweiten Weg spricht eine auswärtige Kandidatin oder ein auswärtiger Kandidat eine mögliche Betreuerin oder einen möglichen Betreuer an, die oder der aufgrund ihrer bzw. seiner fachlichen Ausrichtung für das avisierte Promotionsthema in Frage kommt. Sobald sich die Betreuerin bzw. der Betreuer – bei beiden möglichen Wegen - prinzipiell bereit erklärt hat, die Promotion zu begleiten, arbeitet die Kandidatin oder der Kandidat in enger Abstimmung mit ihr oder ihm ein Thema heraus und verfasst hierzu ein Exposé.

Planung:

Die Philosophische Fakultät ist bestrebt, in den nächsten Jahren mehrere durch Drittmittel finanzierte Promovierendenprogramme, wie etwa DFG-Garduiertenkollegs, Promotionsprogramme des Landes Niedersachsen u. a., einzuwerben. Momentan befinden sich zwei Anträge im Bewerbungsverfahren zum Niedersächsischen Promotionsprogramm und ein Antrag für ein DFG-Graduiertenkolleg wird von einer interdisziplinären Arbeitsgruppe unter der Leitung von Prof. Dr. Ruth Mayer vorbereitet. Die in solchen Programmen Promovierenden würden – im Unterschied zur bisherigen Praxis – durch nationale und internationale Ausschreibungen angeworben bzw. durch ein Auswahlverfahren zugelassen.

2. Erwerb des Doktorandenstatus

Mit ihrem bzw. seinem Exposé sowie der endgültigen Zustimmung des Betreuers kann die Kandidatin oder der Kandidat entweder von der Forschungsdekanin bzw. dem Forschungsdekan oder – in Fällen, bei denen die formalen Voraussetzungen nicht vollständig erfüllt werden – von der Promotionskommission zugelassen werden. Diese Zulassung erfolgt uneingeschränkt für eine Dauer von fünf Jahren. In begründeten Fällen kann diese Zeitspanne verlängert werden.

Für die Zulassung müssen von der Kandidatin/dem Kandidaten folgenden Unterlagen eingereicht werden:

- eine beglaubigte Kopie des Abschlusszeugnisses
- ein tabellarischer Lebenslauf
- ein Exposé zum Thema

- ein Zeitplan zum Vorhaben
- die Promotionsvereinbarung
- ein formloser Antrag auf Zulassung zur Promotion

3. Promotionsvereinbarung

Siehe S. 49.

4. Sicherung der Qualität der Betreuung/Promotionsdauer

Promotionsvereinbarung

Vor der Zulassung zur Promotion wird zwischen der Betreuerin/dem Betreuer und der Promovendin/dem Promovenden die Promotionsvereinbarung geschlossen, in der gegenseitig Rechte und Verpflichtungen während der Promotion definiert werden.

Promotionskommission

Die Promotionskommission der Philosophischen Fakultät ist ein vom Fakultätsrat gewähltes Gremium, das aus fünf Vertreterinnen und Vertretern der Professorinnen und Professoren, zwei Vertreterinnen oder Vertretern der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einer Vertreterin oder einem Vertreter der Studierenden besteht. Die Promotionskommission tagt in der Regel viermal während eines Semester. Die Beteiligung der verschiedenen Statusgruppen, die Wahl für einen Zeitraum von zwei Jahren, entsprechend der Wahlperiode des Fakultätsrats, sowie die kontinuierliche Begleitung und Beratung der Promotionsverfahren durch eine personell konstante Gruppe von acht Personen gewährleistet eine einheitliche Praxis in allen Verfahren.

Informationsnetzwerk

Alle zugelassenen Doktorandinnen und Doktoranden der Philosophischen Fakultät werden in einer E-Mail-Kartei geführt und zentral (Forschungsbüro) über die laufenden Angebote zur Aus- und Weiterbildung, über Kolloquien, Ausschreibungen und sonstige wichtige Angebote informiert.

Betreuung internationaler Promovierender

In der Betreuung internationaler Promovierender tauchen regelmäßig Probleme auf, die sich z.B. aus mangelnden Sprachkenntnis oder einem unterschiedlichen Wissenschaftsverständnis ergeben. Zur Betreuung internationaler Promovierender wird daher ein Tutorienprogramm eingerichtet, in dem auf die individuellen und übergreifenden Probleme der Promovierenden, orientiert an den Fächerkulturen der Fakultät, eingegangen wird.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Fakultät und die Institute verpflichten sich, die promotionsfernen Tätigkeiten für Doktorandinnen und Doktoranden, die FwN-Stellen innehaben, gemäß den vertraglichen Vereinbarungen zu begrenzen.

Die Fakultät plant nach Maßgabe ihrer Möglichkeiten Arbeitsplätze bzw. einen angemessen großen Arbeitsraum für Doktorandinnen und Doktoranden zur Verfügung zu stellen.

Die Institute unterstützen wichtige, vor allem aktive Tagungsteilnahmen von Doktorandinnen und Doktoranden durch Weitergabe von Informationen und Empfehlungen sowie – nach Maßgabe ihrer Mittel – auch finanziell.

Darüber hinaus ermöglichen die Institute den Doktorandinnen und Doktoranden, Lehrerfahrungen zu sammeln.

Konfliktschlichtung

Die Philosophische Fakultät richtet eine Mediationsstelle ein, die im Falle eines problematischen Verhältnisses zwischen Betreuer/in und Doktorand/in angerufen werden kann. Zudem greift die Stelle unterstützend ein, wenn das Promotionsvorhaben durch äußere unabwendbare Gründe (z.B. Weggang, Krankheit, Todesfall des Betreuers/der Betreuerin; Überbeanspruchung des Doktoranden/der Doktorandin mit promotionsfernen Tätigkeiten) gefährdet ist und erarbeitet mit den betroffenen Parteien Lösungsvorschläge.

5. Integration in das wissenschaftliche Umfeld

Die Integration der Promovierenden in das wissenschaftliche Umfeld obliegt im derzeitigen System, das vorwiegend durch Individualbetreuung gekennzeichnet ist (siehe Punkt 1), der Betreuerin bzw. dem Betreuer. Darüber hinaus unterstützt die Fakultät Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen. Hierzu zählt:

Summer Schools

Für das Sommersemester 2009 werden derzeit zwei Summer Schools mit internationaler Beteiligung in den Bereichen New Literatures in English und European Studies geplant. In die Organisation und Durchführung dieser Summer Schools sind Promovierende maßgeblich eingebunden. Die Knüpfung von Kontakten im nationalen sowie internationalen Forschungsumfeld spielt dabei eine zentrale Rolle. Daneben wird das bereits etablierte Angebot zur Methodenqualifizierung (siehe Punkt 6) fortgeführt. Über das Jahr 2009 hinaus sollen Summer Schools mit wechselnden Themen zur ständigen Einrichtung an der Philosophischen Fakultät werden.

6. Schlüsselqualifikationen

In Zusammenarbeit mit dem Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung und dem Zentrum für Schlüsselkompetenzen wird ein strukturiertes Angebot erarbeitet und bereitgestellt, das der Aus- und Fortbildung in vorrangig zwei Bereichen dient: Forschungsmethoden und Schlüsselkompetenzen. Dieses Angebot soll von den Doktorandinnen und Doktoranden auf freiwilliger Basis und/oder aufgrund individueller Vereinbarungen (siehe Anhang) wahrgenommen werden:

Module zum Erwerb und zur Verbesserung von Methodenkompetenzen (qualitative und quantitative empirische Sozialforschung, hermeneutische Methoden)

In einem Pilotprojekt hat die Philosophische Fakultät von 2005 bis 2007 einmal jährlich ein Methodenqualifizierungsprogramm angeboten und finanziert. Die große Nachfrage und die Erfahrungen der Lehrenden bestätigen den Bedarf an einem Ausbau dieses Angebots. Auf dieser Basis wird seit 2008 ein erweitertes Programm, teilweise als Summer School, angeboten.

Module zum Erwerb und zur Verbesserung von Schlüsselkompetenzen

Auf dem Gebiet der Schlüsselkompetenzen werden insbesondere folgende Angebote bereitgestellt oder vermittelt:

- Hochschuldidaktik

- Struktur der akademischen Selbstverwaltung
- Drittmittelinwerbung
- Führungskräfteentwicklung
- Zeit- und Projektmanagement
- Wissens- und Informationsmanagement
- Academic Writing
- Fortbildung in Fremdsprachen
- Präsentationstechniken für wissenschaftliche Vorträge
- Fachspezifische Bewerbungstrainings

Neben diesen Aus- und Fortbildungsmodulen werden strukturierte Doktorandenkolloquien institutionalisiert, die in Clustern von mehreren Professorinnen und Professoren betreut werden, und zwar nach methodischen und/oder theoretischen bzw. thematischen Zugängen geordnet.

Promotionsvereinbarung

zwischen

..... (Promovend/in),

..... (Betreuer/in oder Betreuungsteam)

und der Philosophischen Fakultät

1. erstellt an der Philosophischen Fakultät der Leibniz Universität Hannover

im [Institut] eine Dissertation mit dem Arbeitstitel

.....

.....

Das Vorhaben ist in anliegendem Exposé genauer beschrieben und von dem/der Betreuer/in als inhaltlich promotionstauglich akzeptiert worden. Grundlage des Betreuungsverhältnisses ist die Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät in ihrer derzeit gültigen Fassung.

2. Als Bearbeitungszeitraum des Promotionsvorhabens wird vereinbart: bis
Als Termin für die Fertigstellung der Dissertation ist vorgesehen:

3. Für das Promotionsvorhaben gilt der in der Anlage aufgeführte Arbeits- und Zeitplan. Dieser ist von dem/der Betreuer/in für realistisch angesehen worden. Der/die Promovend/in verpflichtet sich, bei relevanten Abweichungen umgehend seinen bzw. ihre Betreuer/in darüber zu informieren und den Plan ggf. in Absprache zu modifizieren. Der/die Betreuer/in und das o. g. Institut werden die Einhaltung des Arbeits-/Zeitplans mit ihren Möglichkeiten unterstützen.

Grundsätzlich wird bei Doktorandinnen und Doktoranden, die FwN-Stellen innehaben, auf eine Begrenzung promotionsferner Aufgaben gemäß den vertraglichen Vereinbarungen geachtet.

4. Der/die Promovend/in und der/die Betreuer/in verpflichten sich mit dem Ziel einer erfolgreichen Durchführung des Vorhabens zu einer konstruktiven Zusammenarbeit. Es wird vereinbart, dass der/die Betreuer/in immer über Wohnort und Erreichbarkeit des Promovenden bzw. der Promovendenin informiert wird. Umgekehrt informiert der/die Betreuer/in über seine/ihre Erreichbarkeit.

Ferner wird vereinbart, im Abstand von Monaten ausführliche Gespräche über den Stand und die Konzeption der Arbeit sowie Probleme und deren Lösungsmöglichkeiten zu führen. Termine für die Abgabe von

Berichten wie auch für mündliche Präsentationen sind im Zeitplan aufgeführt. Der/die Promovend/in verpflichtet sich zur Einhaltung dieser Termine. Der/die Betreuer/in verpflichtet sich dazu, sich Zeit für die Diskussion der Arbeit zu nehmen, die Qualität des Promotionsvorhabens durch Beratung und Diskussion zu fördern und das Gelingen des Promotionsvorhabens nach Kräften zu unterstützen.

5. Der Betreuer bzw. die Betreuerin und das Forschungsdekanat unterstützen die Finanzierungsbemühungen des Promovenden bzw. der Promovendenin durch Weitergabe von Informationen, Beratung und das Verfassen von dafür benötigten Gutachten.

6. Der/die Promovend/in und der/die Betreuer/in verpflichten sich zur Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis. Für den/die Betreuer/in bedeutet dies ausdrücklich die Pflicht, die Autorenschaft von Promovenden für Texte oder Erkenntnisse zu achten und zu benennen. Dies gilt umgekehrt auch für den Promovenden bzw. die Promovendenin für den Fall, dass ihm oder ihr Texte oder Erkenntnisse des Betreuers bzw. der Betreuerin zur Verfügung gestellt werden.

7. Als promotionsunterstützende Studien werden zwischen Promovend/in und Betreuer/in der Besuch folgender Seminare/Kolloquien/Weiterbildungen durch den Promovenden bzw. die Promovendenin vereinbart:

.....
.....
.....
.....

Das Forschungsdekanat der Philosophischen Fakultät vermittelt und sichert ein entsprechendes Angebot und unterstützt die Möglichkeiten der selbst organisierten Zusammenarbeit mit anderen Promovierenden, Wissenschaftler(inne)n, Netzwerken etc.

8. Die Vermittlung von akademischen Schlüsselqualifikationen und einer beruflichen Orientierung wird von der Philosophischen Fakultät begrüßt und unterstützt. Der/die Betreuer/in und das Forschungsdekanat unterstützen insbesondere die Eigenbemühungen der Promovenden, etwa durch Beratung, Weitergabe von Informationen, Vermittlung von Kontakten und Empfehlungen.

9. Das o. g. Institut stellt für das Promotionsvorhaben folgende Ressourcen zur Verfügung:(z.B. Arbeitsplatz, Computer- und Internetzugang, Budget für Forschungs- oder Reisekosten etc.).

10. Bei Nichteinhaltung der genannten Verpflichtungen werden zwischen den Parteien umgehend Gespräche geführt, um die Erfüllung der Vereinbarung wiederherzustellen. In Konfliktfällen wird die Mediationsstelle angerufen, um Lösungsstrategien zu entwickeln.

11. Die vorliegende Vereinbarung mit ihren Anlagen wird ein Jahr nach der Unterzeichnung durch die Beteiligten überprüft und ggf. modifiziert. Alle Beteiligten erklären sich einverstanden, dass über das Vorhaben allgemeine Angaben weitergegeben werden, die der statistischen Erfassung und der Evaluation der Promotionsbetreuung durch die Fakultät dienen. Bei einem Abbruch der Promotion werden schriftliche Begründungen des Promovenden bzw. der Promovendenin und des Betreuers bzw. der Betreuerin an den/die Forschungsdekan/in weitergeleitet.

12. Die Philosophische Fakultät bemüht sich darum, dass die Disputation auch in der vorlesungsfreien Zeit stattfinden kann.

13. Die Philosophische Fakultät trägt dafür Sorge, dass im Falle, dass der/die Betreuer/in aus unabwendbaren Gründen seinen oder ihren Verpflichtungen nicht mehr nachkommen kann (Weggang, Krankheit, Todesfall), das Promotionsvorhaben zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden kann.

14. Die vorliegende Promotionsvereinbarung ist Bestandteil der Zulassung zur Promotion. Eine Ausfertigung der Vereinbarung und der Anlagen wird zu den Promotionsakten genommen.

.....

Datum, Unterschrift (Promovend/in)

.....

Datum, Unterschrift (Betreuer/in)

.....

Datum, Unterschrift (Forschungsdekan/in)

.....

Gesehen: Datum, Unterschrift (Geschäftsführende/r Direktor/in)

Anlagen:

- Exposé

- Arbeits- und Zeitplan

1.2.9 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

1. Gewinnung der Promovierenden

Die in den Jahren 2006 und 2007 an der Fakultät angenommenen 88 Doktoranden sind zu lediglich 52% Absolventen der Leibniz Universität Hannover, zu 30% Absolventen anderer deutschen Universitäten und zu 18% Absolventen ausländischer Universitäten. Das belegt die hohe Attraktivität des Promotionsstudiums an einer der forschungsstarken wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten Deutschlands. Im Zuge des Ausbaus der englischsprachigen Lehrveranstaltungen werden in begrenztem Umfang auch Wissenschaftler aus dem Ausland auf Mitarbeiterstellen an der Fakultät beschäftigt, die nicht über perfekte Deutschkenntnisse verfügen. Die Ausschreibung von Promotionsstellen im In- und/oder Ausland erfolgt auf der Ebene der Institute nach Maßgabe der dort jeweils vorliegenden Problem- und Interessenlage.

Neben den „internen“ Doktoranden, die als wissenschaftliche Mitarbeiter oder Stipendiaten sehr eng in den Forschungs- und Lehrbetrieb an der Fakultät eingebunden sind, gibt es wie an anderen wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten eine große Zahl „externer“ Doktoranden, die oftmals außerhalb Hannovers leben, voll berufstätig sind und häufig berufsbegleitend zu einer Managementkarriere die Promotion anstreben. Diese Promovenden aus der beruflichen Praxis unterschätzen oft die zeitliche Belastung eines Promotionsvorhabens, so dass ein erheblicher Teil dieser Promotionsvorhaben nicht zur Abgabe einer Dissertation führt. Für diese „externen“ Doktoranden stellen curricular strukturierte Doktorandenprogramme aus zeitlichen und räumlichen Gründen tendenziell ein Hindernis auf dem Weg zur Promotion dar.

Insgesamt zeigt der hohe Bestand von gegenwärtig 180 Promovenden und die Quote von 22 abgeschlossenen Promotionen im Durchschnitt der Jahre 2004-2007, dass der Fakultät die erfolgreiche Gewinnung leistungsstarker Promovenden gut gelingt.

2. Erwerb des Doktorandenstatus

Die Promotionsordnung der Fakultät regelt, dass der Doktorandenstatus zu Beginn der Promotionsphase in einem administrativ klar geordneten Verfahren erworben wird, über das die Bewerber in einer ausführlichen schriftlichen Darstellung informiert werden. Diese findet sich ab WS 2008/2009 auf der neugestalteten Internetseite der Fakultät. Zunächst stellt der Betreuer an das Dekanat einen Antrag auf Annahme eines Doktoranden. Damit wird von Beginn an der Betreuer in das Verfahren einbezogen. Diesem Antrag ist eine Erklärung des potentiellen Doktoranden beizufügen, dass er auf die Dienste gewerblicher Promotionsberater oder -vermittler verzichtet hat und das auch in Zukunft so halten wird.

Das Dekanat beschließt gemäß Promotionsordnung die Annahme, wenn ein wirtschaftswissenschaftlicher Diplomgrad oder Mastergrad mit Prädikatsexamen an einer deutschen Universität erworben wurde. Andernfalls trifft der Fakultätsrat in jedem Einzelfall eine Annahmeentscheidung und stützt sich dabei, wo erforderlich, auf die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen des Kultusministeriums in Bonn. Im letzteren Fall kann der Fakultätsrat, insbesondere für Absolventen fachfremder Studiengänge, die Annahme als Doktorand an geeignete Auflagen binden, durch die zunächst fach-

fremde Doktoranden die erforderlichen wirtschaftswissenschaftlichen Grundkenntnisse erhalten. Damit sind die inhaltlichen Mindestanforderungen an die Qualität der zuzulassenden Promovenden geregelt.

3. Promotionsvereinbarung

Über die Annahme als Doktorand erhält dieser ein Schreiben des Dekanats mit dem Hinweis auf den Betreuer, der gegenüber dem Dekanat den Antrag auf Annahme eines Doktoranden gestellt hat. In dem Annahmeschreiben wird der Doktorand auf seine Pflichten (Einschreibung als Doktorand, Teilnahme an den Kursen des Doktorandenstudiums) hingewiesen. Dieses Schreiben des Dekanats beinhaltet damit die Promotionsvereinbarung zwischen Fakultät und Doktorand und sichert letzterem die Betreuung auch für den Fall zu, dass der ursprüngliche Betreuer ausfällt. In vielen Fällen sind die Doktoranden gleichzeitig wissenschaftliche Mitarbeiter der Fakultät, so dass das Dienstverhältnis ihnen das Recht zur Vorbereitung der Promotion einräumt und darüber hinaus weitere Rechte und Pflichten, insbesondere zur Mitwirkung an der Lehre, regelt. Das Annahmeschreiben an den Doktoranden enthält auch den Hinweis, dass die Annahme automatisch nach 6 Jahren erlischt, sofern sie nicht auf Antrag verlängert wird.

4. Sicherung der Qualität der Betreuung/Promotionsdauer

Es liegt im Interesse der Institute, an denen die Dissertationen erstellt werden, dass dies zügig und auf einem qualitativ hohen Niveau erfolgt. Die Fakultät misst den Publikationen in wissenschaftlich angesehenen und insbesondere international wahrgenommenen Fachzeitschriften eine sehr hohe Bedeutung bei.

Die Betreuer der Promotionsvorhaben bemühen sich daher aus eigenem Interesse darum, Promotionsvorhaben so zu betreuen und voranzutreiben, dass aus diesen gemeinsame Publikationen von Betreuer und Doktorand entstehen. Dies gelingt in vielen Fällen und erlaubt eine permanente Überwachung des Fortschritts der Promotion. Konflikte zwischen Promovend und Betreuer sind ausgesprochen selten, im Bedarfsfall vermittelt das Dekanat. Die Entscheidung, ob zu Beginn eines Promotionsvorhabens detaillierte Arbeitspläne mit regelmäßiger Berichtspflicht der Promovenden erstellt werden, fällt in Absprache zwischen Promovend und Betreuer und wird vorrangig bei projektgebundener Auftragsforschung auf der Ebene der einzelnen Institute realisiert.

5. Integration in das wissenschaftliche Umfeld

Die Einbindung ihrer Doktoranden in das internationale wissenschaftliche Umfeld hat für die Fakultät höchste Priorität. Aus diesem Grund hat die Fakultät im Zuge der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Präsidium ein finanziell großzügig ausgestattetes Programm eingerichtet, durch das die wissenschaftlichen Mitarbeiter der Fakultät ihre Forschungsergebnisse auf internationalen Fachtagungen vorstellen sollen und können. Darüber hinaus sind mehrere Institute an einem oder mehreren universitätsübergreifenden Doktoranden-Workshops beteiligt, in denen hochschulübergreifend Lehrstühle und Institute mit gleichem oder ähnlichem Forschungsinteresse aktuelle Promotionsvorhaben vorstellen und durch inhaltliche Diskussion in einem frühen Projektstadium zu deren Qualitätssicherung beitragen. Zudem hat die Fakultät ein wöchentlich stattfindendes Forschungsseminar installiert und fordert in der Promotionsordnung, dass jeder

Doktorand vor Abgabe der Dissertation seine Forschungsergebnisse im Forschungsseminar präsentiert.

Auch die mit der geltenden Promotionsordnung übereinstimmende Möglichkeit einer kumulativen Dissertation setzt für die Promovenden Anreize, sich verstärkt um Veröffentlichungen in international angesehenen Zeitschriften zu bemühen. Eine indirekte Wirkung auf die Einbindung der Doktoranden in die Scientific Community wird zusätzlich durch die Habilitationsordnung für jene Doktoranden erreicht, die eine wissenschaftliche Laufbahn in Betracht ziehen. Die Habilitationsordnung regelt, dass ein Habilitationsverfahren nur eröffnet werden kann, wenn das Publikationsbild eine Berufungsfähigkeit erwarten lässt. Damit erhalten bereits die Doktoranden der Fakultät frühzeitig das Signal, dass den Publikationen in insbesondere international sichtbaren Fachzeitschriften seitens der Fakultät große Bedeutung beigemessen wird. Auch dies verstärkt die Anreize zur Einbindung der Doktoranden in das wissenschaftliche Umfeld.

6. Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen für Doktoranden der Wirtschaftswissenschaften sind durch eine fachliche und durch eine überfachliche Komponente gekennzeichnet. Die Fakultät hat ein eigenes Kursprogramm installiert, das sich ausschließlich an Doktoranden richtet und von diesen verlangt, vor der Einreichung der Dissertation an drei aus den folgenden sechs jeweils über ein Semester laufenden Kursen im Umfang von zwei Semesterwochenstunden teilzunehmen:

- **Methoden der Managementforschung** (Sommersemester, verantwortlich Prof. Wiedmann)
- **Wissenschaftstheorie** (Sommersemester, verantwortlich Prof. Breitner)
- **Makroökonomische Theorie** (Sommersemester, verantwortlich Prof. Strulik)
- **Finance** (Wintersemester, verantwortlich Prof. Rösch, N.N.)
- **Mikroökonomische Theorie** (Wintersemester, verantwortlich Prof. Hoppe)
- **Empirische Wirtschaftsforschung** (Wintersemester, verantwortlich Prof. Sibbertsen)

Ein Nachweis belegt die erfolgreiche Teilnahme an den Kursen des Promotionsstudiums. Die Kurse des Promotionsstudiums sind einerseits methodisch anspruchsvoll angelegt und vermitteln damit fachliche Schlüsselqualifikationen. Zum anderen sind sie mit ihren kleinen Gruppen in einem hohen Maße auf eine persönliche Interaktion zwischen Lehrenden und Lernenden ausgerichtet. Dadurch werden soziale und persönliche Schlüsselkompetenzen des Austauschs und der Zusammenarbeit trainiert. Darüber hinaus sind viele der Doktoranden der Fakultät als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt oder als Lehrbeauftragte in die Lehre eingebunden und nutzen die Weiterbildungsmöglichkeiten der LUH. Auch dies schult Schlüsselkompetenzen im Bereich der Präsentation, Kommunikation, Rhetorik und Organisation.

2 Schlussfolgerungen und weitere Maßnahmen

2.1 Leitlinien und Empfehlungen

Wie soll es weitergehen? – Klar ist, dass die Qualität der Nachwuchsausbildung für die Wettbewerbsfähigkeit und Profilierung der Leibniz Universität Hannover von strategischer Bedeutung ist. Die von den Fakultäten entwickelten Konzepte und getroffenen Maßnahmen zeigen, dass die Leibniz Universität den richtigen Kurs eingeschlagen hat. Diesen gilt es aber auch, konsequent fortzusetzen. Um das Ziel einer exzellenten Doktorandenausbildung zu gewährleisten, sind die Fakultäten aufgefordert, bei der weiteren Verbesserung der Promotionsphase insbesondere die folgenden Leitlinien und Empfehlungen in den Blick zu nehmen.⁶

2.1.1 Gewinnung der Promovierenden

Die Gewinnung der besten Nachwuchswissenschaftler/-innen für eine Promotion setzt hervorragende Rahmenbedingungen voraus. Im Wettbewerb der Hochschulen untereinander und mit außeruniversitären Einrichtungen um die besten Doktoranden/-innen reichen gute Forschungsmöglichkeiten allein nicht mehr aus. Insbesondere auch für die Gewinnung internationaler Promovenden/-innen muss die Promotionsphase attraktiv gestaltet und transparent dargestellt werden.

In allen Fakultäten sollen deshalb die Bemühungen verstärkt werden, strukturierte Promotionsprogramme anzubieten.⁷ Graduiertenschulen und -kollegs sind ein geeigneter institutioneller Rahmen, um die Qualität der Nachwuchsausbildung zu optimieren und die Attraktivität der Leibniz Universität für promotionswillige Absolventen/-innen zu steigern. Vor allem die Exzellenzinitiative hat deutlich gemacht, dass strukturierte Promotionsprogramme ein wichtiges Element der Profilbildung von Universitäten sind und die internationale Sichtbarkeit der sie tragenden Forschungseinrichtungen erhöhen. Die geplante Graduiertenakademie wird den Fakultäten bei der Entwicklung von innovativen Promotionsprogrammen und der Einrichtung von Graduiertenschulen unterstützend zur Seite stehen.

Für die immer wichtiger werdende Gewinnung exzellenter Promovierender aus dem Ausland muss die Internationalisierung der Doktorandenausbildung an der Leibniz Universität vorangetrieben werden. Dafür ist es notwendig, die Möglichkeiten und Bedingungen einer Promotion insbesondere im Internet transparent und in englischer Sprache darzustellen. Ferner sollten Promotionsstellen international ausgeschrieben und englischsprachige Veranstaltungen bzw. Promotionsprogramme angeboten werden. Die Abfassung einer Dissertation in Englisch sollte grundsätzlich möglich sein.

⁶ Die Leibniz Universität sieht sich hinsichtlich der im Folgenden präsentierten Leitlinien und Empfehlungen in weitgehender Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrates, der Hochschulrektorenkonferenz, der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen sowie den entsprechenden Vorstellungen und Förderinstrumenten der DFG.

⁷ In der *Entwicklungsplanung 2013* der Leibniz Universität wird die Einrichtung von mindestens einer Graduiertenschule, eines Graduiertenkollegs oder die Einrichtung anderer selbstgeschaffener Formen für eine strukturierte Doktorandenausbildung an jeder Fakultät innerhalb der nächsten fünf Jahre als Ziel definiert.

2.1.2 Erwerb des Doktorandenstatus

Die Auswahl der Doktoranden/-innen ist für den Erfolg der Promotion von maßgeblicher Bedeutung. Im Interesse der Bewerber/-innen sollte die Promotion nur den besten Hochschulabsolventen/-innen oder solchen Absolventen/-innen, die außerhalb universitärer Forschungseinrichtungen exzellente Leistungen erbracht haben, offen stehen.

Um die Verantwortlichkeiten klar zu regeln, soll die Verleihung des Doktorandenstatus am Anfang der Promotion stehen. Die Annahme bzw. Zulassung als Doktorand/in gilt es deshalb, in den Promotionsordnungen bereits zu Beginn der Promotionsphase zwingend vorzuschreiben. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Promotionskultur sollte über die Annahme/Zulassung als Doktorand/-in neben den formalen Kriterien anhand der Qualität und Umsetzbarkeit des Promotionsvorhabens aufgrund einer Projektskizze entschieden werden.

Darüber hinaus sieht die Neufassung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes vor, dass sich Doktoranden/-innen als Promotionsstudierende einzuschreiben haben (NHG § 9 Abs. 2 Satz 3). Dies gilt auch für Promovenden/-innen, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Leibniz Universität Hannover stehen (z.B. Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen).

2.1.3 Promotionsvereinbarung

Aus dem Doktorandenstatus entstehen Promovend/-in und Fakultät gegenseitige Rechte und Pflichten. Bei Annahme als Doktorand sollen diese in einer gesonderten Promotionsvereinbarung konkretisiert und schriftlich festgehalten werden.

Die Promotionsvereinbarung soll helfen, gegenseitige Ansprüche klar festzulegen, die Einhaltung von Zielvorgaben zu kontrollieren und sich ein präziseres Bild vom Umfang des Promotionsvorhabens zu machen. Insofern sollen in der Vereinbarung für alle Seiten nachvollziehbare Betreuungsinhalte sowie Ziel- und Zeitplanung mit verbindlichen Treffen festgelegt werden. Für den Promovierenden erwachsen daraus Anrecht auf und Sicherheit der Betreuung. Gleichzeitig verpflichtet sie bzw. er sich, zu festgelegten Terminen über seine Arbeit zu berichten und das mit ihm abgesprochene Qualifizierungsprogramm einzuhalten.

Die Ausgestaltung der Promotionsvereinbarung liegt im Ermessen der Fakultäten. Sie sollte jedoch folgende Aspekte verbindlich regeln:

- Thema
- Betreuungsteam
- Arbeits- und Zeitplan
- Regelmäßige Gespräche/Treffen zum Stand der Arbeit
- Teilnahme an Kolloquien, Seminaren oder Weiterbildungsveranstaltungen
- Mitwirkung in Lehre
- Aussagen zur Finanzierung des Promotionsvorhabens

Auch für extern Promovierende sollte eine geeignete Promotionsvereinbarung erarbeitet werden.

2.1.4 Sicherung der Qualität der Betreuung/Promotionsdauer

Eine intensive fachliche Betreuung ist eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Promotion. Für eine Verbesserung der Betreuung sollte die Beziehung zwischen Hauptbetreuer/-in und Doktorand/-in durch eine kooperative Betreuung verschiedener Hochschullehrer/-innen ergänzt werden. Betreuungsteams von bis zu drei Hochschullehrern entlasten die Beziehung zwischen Betreuer/-in und Doktorand/-in und lockern die Abhängigkeit des Promovierenden von der Doktormutter bzw. dem Doktorvater. Zudem gilt es, verbindliche und belastbare Richtlinien und Maßstäbe für die Betreuung von Doktoranden/-innen zu verfassen und junge Professoren/-innen sowie Privatdozenten/-innen auf Betreuungsaufgaben durch erfahrene Wissenschaftler/-innen vorzubereiten.

Die Promotion ist als zeitlich klar begrenzte Qualifizierungsphase zu verstehen, weshalb die Promotionsdauer sinnvoll begrenzt werden sollte. Für diejenigen Promovierenden, die von promotionsfernen Aufgaben entlastet sind und sich vollständig ihrer Forschungsarbeit widmen können, stellt eine Bearbeitungszeit von drei Jahren ein adäquater Zeitrahmen für die Erstellung einer Dissertation dar. Bei Promovierenden, die als wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in größerem Umfang nicht unmittelbar promotionsbezogene Aufgaben in Forschung und Lehre übernehmen müssen, sollte auf eine Bearbeitungszeit von höchstens fünf Jahren hingewirkt werden. Um die Promotionsdauer kalkulierbar zu machen, sollen promotionsferne Tätigkeiten zeitlich und sachlich klar begrenzt werden.

Der gleich zu Beginn der Promotion zu erstellende Zeit- und Arbeitsplan gibt dem Doktoranden einen Rahmen vor. Der Fortschritt des Dissertationsprojektes sollte durch regelmäßige Zwischenbewertungen – z.B. im Rahmen eines Doktorandenkolloquiums – überprüft werden. Dabei sollen Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit des Promovierenden gefordert und gefördert werden.

Um unnötige Verzögerungen zu vermeiden, ist es die Aufgabe der Fakultäten, ihren Promovierenden eine zügige Durchführung des Promotionsverfahrens zu garantieren. In der Regel sollten zwischen Abgabe und Verteidigung der Arbeit nicht mehr als vier Monate liegen.

Bei ernsthaften Konflikten zwischen Betreuer/-in und Doktorand/-in übernimmt eine von den Fakultäten ernannte Ombudsperson die Schlichtung.

2.1.5 Integration in das wissenschaftliche Umfeld

Die Qualität der Dissertation und die Wahrnehmung der Forschungsergebnisse hängen auch davon ab, inwieweit es der Doktorandin bzw. dem Doktoranden gelingt, seine Arbeit im Kontext der wissenschaftlichen Diskussion zu positionieren. Aus diesem Grund sollen die Promovierenden frühzeitig mit der aktiven Unterstützung ihrer Betreuer in die jeweilige „scientific community“ integriert werden.

Doktorandenkolloquien bieten den Promovierenden Möglichkeiten zur gemeinsamen kritischen Diskussion von Fragen, Problemen und Ergebnissen. Deshalb ist sicherzustellen, dass jede/r Doktorand/-in Zugang zu einem einschlägigen Kolloquium hat und

dort mindestens einmal jährlich über den Stand seiner Arbeit berichtet. Ein zusätzliches Angebot an fächerübergreifenden Workshops und Gastvorträgen fördert darüber hinaus den interdisziplinären Austausch und die disziplinübergreifende Zusammenarbeit.

Die Teilnahme an Konferenzen und die Publikation in angesehenen Fachzeitschriften sollte von der Betreuerin bzw. dem Betreuer aktiv gefördert werden. Promovierende sollten die Gelegenheit haben, auf Tagungen selbst über die von ihnen erzielten Ergebnisse zu berichten und diese in begutachteten Zeitschriften oder Buchreihen zu veröffentlichen.

Erfahrungen im Ausland sind für eine wissenschaftliche Karriere von enormer Bedeutung. Doktorand/-in und Betreuer/-in sollten sich deshalb gemeinsam überlegen, inwieweit ein Forschungs- oder Studienaufenthalt im Ausland die Promotion bereichern könnte.

2.1.6 Schlüsselqualifikationen

Zum Anforderungsprofil einer Wissenschaftlerin bzw. eines Wissenschaftlers gehören heute mehr denn je auch Fähigkeiten wie die Initiierung und Organisation von Projekten, der Aufbau und die Leitung von Forscherteams sowie die Kommunikation von Innovationen und deren Transfer und Umsetzung am Markt. Der Erwerb dieser Schlüsselqualifikationen ist für die angehenden Doktoren/-innen umso wichtiger, als die Wissenschaft heute bei weitem nicht mehr die einzige Berufsperspektive ist, für die eine Promotion qualifiziert.

Im Rahmen der Doktorandenausbildung müssen deshalb verstärkt Weiterbildungskurse und Seminare angeboten werden, die über das Spezialgebiet der Dissertation hinausgehende Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen vermitteln. Die geplante Graduiertenakademie wird in enger Kooperation mit dem Zentrum für Schlüsselkompetenzen (ZfSK) ein Programm entwickeln, das allen Doktoranden/-innen der Leibniz Universität offen stehen wird.

Dieses Zusatzangebot ist freiwillig und soll die Berufschancen der Doktoranden/-innen erhöhen. Wichtig ist, dass Betreuer/in und Doktorand/-in zu Beginn der Promotion gemeinsam Lernziele der Promotionsphase festlegen, welche die Dissertation ergänzen.

2.2 Graduiertenakademie

Das Ziel einer exzellenten Nachwuchsförderung macht eine stärkere Institutionalisierung der Doktorandenausbildung notwendig. Mit der Gründung einer Graduiertenakademie schafft die Leibniz Universität Hannover eine universitätsweite Einrichtung, deren vorrangiges Ziel es ist, dem wissenschaftlichen Nachwuchs durch förderliche Rahmenbedingungen optimale Qualifizierungsmöglichkeiten zu eröffnen. Als zentrale Koordinations- und Serviceeinrichtung vernetzt die Graduiertenakademie alle Promotionsangebote der Leibniz Universität unter einem Dach, unterstützt die Fakultäten bei der Entwicklung von innovativen Promotionsprogrammen und bietet den Doktoranden/-innen ein umfangreiches Serviceangebot.

2.2.1 Aufgaben

Die Graduiertenakademie soll eine kooperative, transdisziplinäre und international ausgerichtete Promotionskultur an der Leibniz Universität fördern. Als Forum für den Austausch und die Weiterqualifikation über Fakultäts- und Disziplinengrenzen hinweg schafft sie eine optimale Umgebung für die Verwirklichung der Promotionsvorhaben der Promovierenden und steigert damit auch die Attraktivität der Universität für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf nationaler und internationaler Ebene.

Zu den einzelnen Aufgaben der Graduiertenakademie gehören insbesondere:

a) Förderung der Einrichtung strukturierter Promotionsprogramme

- Vernetzung aller Promotionsangebote der Leibniz Universität unter dem Dach der Graduiertenakademie
- Unterstützung der Fakultäten bei der Beantragung bzw. Einrichtung von Graduiertenschulen und Promotionskollegs in Kooperation mit dem Dezernat 7
- Unterstützung der Fakultäten bei der Planung und Entwicklung von Promotionsprogrammen

b) Erarbeitung und Sicherung von Qualitätsstandards für Promotionen

- Unterstützung der Fakultäten bei der Erarbeitung und Sicherung von Qualitätsstandards zur Betreuung, Auswahl etc.

c) Entwicklung und Koordination eines fachübergreifenden Qualifizierungsangebots

- Konzeption und Vermittlung eines speziell auf die Bedürfnisse der Promovierenden zugeschnittenen fachübergreifenden Qualifizierungsprogramms in Kooperation mit dem Zentrum für Schlüsselkompetenzen (ZfSK)

d) Entwicklung einer Promotionskultur

- Aufbau eines Doktorandennetzwerkes
- Statistische Erfassung der Promovierenden
- Sicherstellung einer einheitlichen und professionellen Außendarstellung der Nachwuchsausbildung
- Unterstützung bei der Organisation von Gastvorträgen und Workshops

- Aufbau eines Alumni-Netzwerkes in Kooperation mit dem AlumniBüro

e) Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit

- Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Frauen unter den Promovierenden insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro
- Entwicklung eines Mentorinnenprogramms
- Unterstützung von Promovierenden mit Kindern

f) Serviceleistungen

- Unterstützung von ausländischen Promovierenden in Kooperation mit dem Hochschulbüro für Internationales
- Unterstützung der Promovierenden bei der Einwerbung von Stipendien
- Unterstützung der Promovierenden beim Eintritt in den Beruf in Kooperation mit dem Career Service
- Öffentlichkeitsarbeit

2.2.2 Umsetzungsstrategie

1. Diskussion der Einrichtung einer Graduiertenakademie im Präsidium, Präsidium mit Dekanen und Senat (bis Nov. 2008)
2. Präsidium beschließt die Einrichtung der Graduiertenakademie (Nov./Dez. 2008)
3. Projektteam zum Aufbau der Graduiertenakademie (Jan. bis Juli 2009)

Mitglieder des Projektteams:

- VPF, PS 3
- Vertreter/innen der Fakultäten
- Sprecher/innen der Graduiertenkollegs und -schulen
- Vertreter/innen der Promovierenden
- Vertreter/in des Zentrums für Schlüsselkompetenzen

Aufgaben des Projektteams:

- Definition der Ziele und Aufgaben der Graduiertenakademie
- Entwicklung einer Organisationsform
- Erarbeitung einer Satzung

4. Pilotphase (Sommersemester 2009)

Schrittweise Realisierung unter der Leitung von VPF und PS 3

- Einrichtung einer Geschäftsstelle
- Erstellung eines Internetauftritts
- Entwicklung des fachübergreifenden Qualifizierungsangebots in Kooperation mit ZfSK
- Unterstützung bei der Entwicklung von strukturierten Promotionsprogrammen

5. Offizielle Eröffnung (Wintersemester 2009/10)