

## Grundsätze für gute Promotionsbetreuung in der UA Ruhr

Die Förderung von Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen ist eine zentrale Aufgabe der UA Ruhr. Entsprechend den Prinzipien der DFG zu wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft<sup>1</sup> fühlt sich die UA Ruhr forschungs- und karrierefrendlichen Strukturen, planbaren Karrierewegen, kompetitiver Entlohnung und Ausstattung, Chancengleichheit, der Berücksichtigung individueller Hintergründe sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für die frühe Karrierephase der Promotion verpflichtet. In Ergänzung zum Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG<sup>2</sup> folgen wir weiteren Grundsätzen guter Promotionsbetreuung:

### 1. Regelmäßiger Austausch

Mit Anbahnung einer Promotion werden Motivation, Ziele und gegenseitige Erwartungen geklärt, darunter Häufigkeit von Treffen, Ausgestaltung der Betreuung und des Verhältnisses von Eigenverantwortung und fördernder Begleitung.

Gute Betreuung umfasst regelmäßige Feedback-Gespräche und Beratung zur zukünftigen Karriere. Wenigstens einmal pro Semester werden Arbeitsstand und kommende Ziele abgeglichen.

### 2. Betreuungsvereinbarung

Eine Betreuungsvereinbarung regelt Ansprechpersonen, Rollen, Rechte und Pflichten aller Beteiligten. Sie orientiert sich an den Empfehlungen der DFG zur Gestaltung von Betreuungsvereinbarungen.

### 3. Gestaltung der Arbeitsverhältnisse

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

### 4. Mehrfachbetreuung

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

### 5. Grundlagen der Ausbildung während der Qualifikationsphase

Die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis, des angemessenen Forschungsdatenmanagements und der Sicherheitsvorschriften werden vermittelt und im Alltag gelebt. Maßnahmen zur

---

<sup>1</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft (2021). *Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft*. <https://www.dfg.de/de/foerderung/foerdermoeglichkeiten/wissenschaftlichekarriere/karriereunterstuetzung> (Zugriff am 14.02.2025).

<sup>2</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft (2024). *Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14281892>.

disziplinübergreifenden sowie fachspezifischen Qualitätssicherung, einschließlich einer offenen Fehlerkultur, sind wichtiger Bestandteil der Ausbildung während der Qualifikationsphase.

## **6. Förderung der wissenschaftlichen Selbständigkeit**

Ein ausgewogenes Verhältnis von Unterstützung und Eigenverantwortung fördert die zunehmende Selbstständigkeit der Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen. Durch entsprechende Mitwirkungsrechte können sie ihre Forschungsarbeit aktiv mitgestalten.

## **7. Leistungsbewertung**

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

## **8. Rolle der Betreuungspersonen**

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

Betreuungspersonen betreuen Promotionsprojekte im Rahmen der eigenen fachlichen Expertise. Neben der wissenschaftlichen Anleitung des Promotionsvorhabens unterstützen sie die Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen mit überfachlichem Rat, Ausbildung und Führung. Wenn sie gleichzeitig Vorgesetzte sind, handeln sie im Bewusstsein dieser Doppelrolle.

Um eine gleichberechtigte Kommunikation zu fördern und Machtungleichgewichte zwischen den Parteien zu reduzieren, werden hierarchiearme Kommunikationsstrukturen etabliert.

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

## **9. Unterstützung der Karriereentwicklung**

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

## **10. Mitwirkung der Promovierenden**

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

## **11. Personalentwicklung und Karriereförderung**

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

## 12. Mentoring

Mentoring-Angebote ergänzen die Betreuung.

## 13. Ansprechpartner\*in in Konfliktfällen

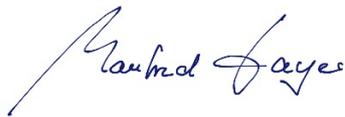
In Konfliktfällen stehen die Ombudspersonen an der Ruhr-Universität Bochum, der TU Dortmund und der Universität Duisburg-Essen sowie das Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur Verfügung.

Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen, den 14.04.2025



Rektor Ruhr-Universität Bochum

Universitätsprofessor Dr.  
Dr. h.c. Martin Paul



Rektor Technische Universität Dortmund

Universitätsprofessor Dr.  
Manfred Bayer



Rektorin Universität Duisburg-Essen

Universitätsprofessorin Dr.  
Barbara Albert