

**Beschluss des Fakultätsrates  
zur Betreuung und Förderung sowie  
zur Ausgestaltung wissenschaftlicher Dienstleistungen  
von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (§28-Stellen)**

1. Die Fakultät ist der Auffassung, dass bei Beschäftigungsverhältnissen nach §28 HmbHG sowie vergleichbaren Beschäftigungsverhältnissen der Förderung der Promotion hohe Priorität zukommt.
2. Die Fakultät strebt an, Bedingungen zu schaffen, die den Abschluss der Promotion innerhalb von drei Jahren ermöglicht.
3. Daraus folgt, dass den Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern übertragene Dienstaufgaben zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein sollen (vgl. HmbHG, §28).
  - Hierunter fallen etwa die Vorbereitung von und Mitarbeit bei Forschungsvorhaben und in Forschungseinrichtungen der Universität, die Sammlung und Dokumentation von Forschungsergebnissen u.Ä., sofern ein Bezug zum Thema der Dissertation gegeben ist.
  - Für die Weiterqualifikation Promovierender werden in der Regel folgende Tätigkeiten als nicht dienlich erachtet: die selbstständige Übernahme von Prüfungstätigkeit; die Übernahme der Korrektur oder Bewertung von Prüfungsleistungen in höherem Maße; eine nicht der eigenen Qualifikation dienende Zuarbeit zu wissenschaftlichen Beiträgen; eine darüber hinausgehende Mitarbeit an solchen Beiträgen, sofern dies nicht entsprechend als Autorenschaft kenntlich gemacht wird.
4. Die den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übertragene Lehre soll inhaltlich an Themen aus dem eigenen Forschungsgebiet ausgerichtet sein.
5. Die formale Seite der Betreuung ist in den Promotionsordnungen geregelt. Für die inhaltliche Ausgestaltung der Betreuung sowie die Förderung der Promotionsvorhaben sollen die Empfehlungen zur Betreuung und Förderung in der Anlage zu diesem Entschluss berücksichtigt werden. Die Priorität der Promotionsförderung wird dadurch zur Geltung gebracht, dass Maßnahmen zur Fortbildung und Qualifikation, die die Promovendin oder der Promovend in Anspruch nimmt, nicht zu Lasten des Zeitanteils gehen sollen, der für die Anfertigung der Dissertation zur Verfügung steht. Zeiten für die Weiterqualifikation fließen daher in das Zeitkontingent für dienstliche Tätigkeiten mit ein.
6. Bei Schwierigkeiten zwischen Betreuerinnen oder Betreuern und Stelleninhaberinnen oder Stelleninhabern können die Promotionsbeauftragten oder die zuständige Prodekanin oder der zuständige Prodekan schlichtend oder beratend tätig werden.
7. Die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses über drei Jahre hinaus bedarf der besonderen Begründung. Das Verfahren wird wie folgt fakultätseinheitlich geregelt:
  - Der Antrag der Stelleninhaberin / des Stelleninhabers auf Verlängerung ist 4 Monate vor Ablauf der Befristung an die Prodekanin / den Prodekan zu richten.
  - Dem Antrag sind beizufügen:
    - (a) ein Text der Stelleninhaberin / des Stelleninhabers im Umfang von 5-10 Seiten, aus dem hervorgeht:
      - der Stand der Dissertationsarbeit in einer Form, die die Logik der Arbeit und des Arbeitsprozesses deutlich macht,
      - die Gründe, warum die Arbeit nicht innerhalb des vorgesehenen Zeitraums zum Abschluss gebracht werden konnte,
      - Angaben über den voraussichtlichen Zeitpunkt der Fertigstellung anhand eines Arbeitsplans für den beantragten Verlängerungszeitraum;

- (b) ein Gutachten (1-2 Seiten) der Betreuerin / des Betreuers über die besondere Qualität der Arbeit und die Möglichkeit der Fertigstellung innerhalb des Verlängerungszeitraums.
- Im Zweifelsfall ist die Antragstellerin / der Antragsteller zu hören. Auf ihren bzw. seinen Wunsch hin ist die bzw. der Betreuende hinzuzuziehen.
  - Der Ausschuss berät über die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses und gibt gegenüber dem Fakultätsrat eine Empfehlung ab. Für die Verlängerung ist maßgeblich, ob die Dissertation innerhalb des Verlängerungszeitraums abgeschlossen werden kann und die Arbeit eine besondere Qualität erwarten lässt. Die Verlängerung beträgt in der Regel ein Jahr. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Verlängerung von zwei Jahren vorgenommen werden.
  - Der Fakultätsrat beschließt nicht-öffentlich über die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses.

(Alle Regelungen sind in Übereinstimmung mit der Verwaltungsanordnung über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern an der Universität Hamburg gemäß §§ 23 und 24 HmbHG in der Fassung vom 02.07.1991 H 125.2/40.31-34, Abschnitt 3.3.3, die noch in Kraft ist.)

## **Anlage zu Punkt 5**

der Beschlussvorlage zur Betreuung und Förderung sowie zur Ausgestaltung wissenschaftlicher Dienstleistungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf §-28-Stellen

### **Grundsätze zur inhaltlichen Ausgestaltung der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf Promotionsstellen**

Das Betreuungsverhältnis soll umfassen:

- Regelmäßige Gespräche zwischen der Doktorandin/ dem Doktoranden und der Betreuerin/ dem Betreuer zum Stand und Fortgang der Dissertation. Diese Gespräche sollten alle zwei bis drei Monate statt finden. Wichtige Inhalte solcher Gespräche sollten sein: Themenfindung und -eingrenzung, Beratung und Unterstützung bei der Beantragung von Forschungsgenehmigungen, Durchsicht von Entwürfen und Textstücken der Dissertation
- Einrichtung von Forschungskolloquien (in den Sektionen oder Arbeitsbereichen), in denen Forschungsfragen der Doktorandinnen und Doktoranden unter Beteiligung einer oder mehrerer Professorinnen, Professoren und promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (Postdocs) eingebracht und diskutiert werden können;
- Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Angebotes der Sommerakademie, anlässlich derer die eigene Forschungsarbeit zur Diskussion gestellt werden kann;
- Möglichkeit der Inanspruchnahme von Reisemitteln (der Sektion / des Arbeitsbereichs / der Fakultät), um Fachtagungen oder Experten besuchen zu können;
- Möglichkeit, auf Mittel für Hilfskräfte zugreifen zu können (z.B. Transkription, Dateneingabe, Objektivitätsprüfung etc.);
- Unterstützung und Freistellung für Fortbildungen in den Bereichen Hochschuldidaktik (z.B. E-learning), Forschungsqualifikation (z.B. Methodenworkshops, wissenschaftliches Schreiben) und Forschungsmanagement (z.B. Einwerbung von Drittmitteln); es wäre wünschenswert, Fortbildungsangebote dieser Art auch in der eigenen Fakultät zu etablieren;
- darüber hinaus sollte die Vorstellung der eigenen Forschungsarbeiten auf nationalen und internationalen Kongressen durch eine finanzielle Unterstützung gewährleistet werden (die bisherige Finanzierung von einer Kongressteilnahme pro Jahr durch den Fachbereich reicht für eine wissenschaftlich Qualifikation definitiv nicht aus);
- Unterstützung beim Networking innerhalb und außerhalb der Universität;
- ein jährliches Personalgespräch zwischen der Betreuerin/dem Betreuer und der Doktorandin/dem Doktoranden. Inhalt sollte sein: die Nutzung und Qualität der o.g. Unterstützungsmöglichkeiten zusätzlich zur Dissertation sowie Ziele z.B. im Sinne von möglichen Verbesserungen und Vernetzung dieser Angebote für den darauf folgenden Zeitraum.

Die Gruppe des akademischen Personals hält es für unabdingbar, dass die Maßnahmen, die zur eigenen Promotionsförderung ergriffen werden, mit den in den Arbeitsverträgen festgeschriebenen Verpflichtungen zur Dienstleistung abgeglichen werden, um das Ausmaß an zusätzlichen zeitlichen Belastungen zu begrenzen.

Die Gruppe des akademischen Personals spricht sich dafür aus, die hier genannten Empfehlungen auch für die Betreuung von Beschäftigten auf Drittmittelstellen anzuwenden.