

Checkliste zur guten Praxis der Betreuung und Durchführung von Qualifizierungsarbeiten

Diese Checkliste soll als Gesprächsleitfaden für ein Mitarbeiter- bzw. Qualifizierungsgespräch zwischen einer oder einem neuen Promovierenden oder wissenschaftlichen Mitarbeiter/in und der betreuenden Professorin bzw. dem betreuenden Professor bzw. der/dem Vorgesetzten Hilfestellung leisten. Dieses Gespräch dient dazu, sich der Aufgaben, Rechte und Pflichten beider Parteien zu vergewissern und so eine gemeinsame Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu schaffen.

Ein solches Gespräch wird bei der Einstellung einer Wissenschaftlerin oder eines Wissenschaftlers (Arbeitnehmerverhältnis oder Beamtenverhältnis) zu Beginn einer Promotion dringend empfohlen.

- Gute wissenschaftliche Praxis:** Die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis (Satzung der FAU und DFG-Leitlinien) sind die Basis der gemeinsamen wissenschaftlichen Arbeit und sind beiden Gesprächspartnern bekannt (zu machen). Beide verpflichten sich, diese zu beachten. Auf Fortbildungen zu diesem Thema wird hingewiesen.
- Themenfindung:** Skizzierung eines vorläufigen Forschungsthemas/der Forschungsprojekte und Formulierung geeigneter Forschungsfragen sowie angemessener Forschungsziele, die im Verlauf des Qualifizierungsvorhabens in regelmäßigen persönlichen Gesprächen spezifiziert und angepasst werden.
- Zeit- und Arbeitsplan:** gemeinsam erstellter Zeit- und Arbeitsplan, im Verlauf des Qualifizierungsvorhabens zu konkretisieren mit Meilensteinen/Zwischenzielen:
 - **Arbeitszeit und Dauer:** Die fachüblichen Rahmenbedingungen werden geklärt.
 - **Fortschrittskontrolle:** In welchen Abständen wird die Arbeit auf das Erreichen der vorgenommenen Ziele kontrolliert? Mit welcher Häufigkeit und in welchem Forum (Kolloquium, Seminar, Prüfungskommission etc.) wird über den Fortschritt der Forschungsarbeit berichtet? Wie oft werden persönliche Gespräche zwischen Mitarbeiter/in bzw. Kandidat/in und Professor/in über den Fortschritt der Arbeit durchgeführt?
- Qualifizierungsprogramm:** Wird von dem/der Mitarbeiter/in bzw. Kandidat/in erwartet, an einem Qualifizierungsprogramm teilzunehmen? Wenn ja: welche Veranstaltungen sollen besucht werden?
- Karriereplanung:** Welche Karrierewege kommen in Betracht? Welche Karriereziele werden angestrebt? Hinweis auf zeitliche und formale Aspekte: z.B. 6-Jahres-Frist bei der Berufung auf W1-Professuren, Fristen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Habilitation etc. (FAU-Webseiten zum Thema Karriere, wissenschaftlicher Nachwuchs oder Personal).
- Mentoring:** Sollen weitere erfahrene Wissenschaftler/innen als Mentorinnen oder Mentoren zur Verfügung stehen, die den Arbeitsfortschritt beratend begleiten, in interdisziplinären Fragen als Ansprechpartner fungieren und ggf. in Konfliktsituation vermitteln können? (Mentorinnen und Mentoren sollten nicht Mitglieder derselben Arbeitsgruppe sein.)
- Interessenvertretung:** Die Interessen der Promovierenden werden vom Promovierenden-Konvent, die Interessen aller wissenschaftlichen Mitarbeiter vom Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiter vertreten.
- Konflikte:** Treten Konflikte auf, die nicht einvernehmlich zwischen Betreuenden und Mitarbeiter/in bzw. Kandidat/in gelöst werden können und den Fortgang oder Abschluss der Arbeiten behindern, stehen außer der regulären Interessenvertretung diverse Ansprechpartner zur Verfügung:
 - die Promotionsausschussvorsitzenden und die Vertrauenspersonen für Promotionen
 - die Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiter (Konvent und auf Ebene der Departments)
 - die Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen (insbesondere bei Fragen, die das dienstliche Verhältnis zwischen Mitarbeiter/in und Vorgesetzter/Vorgesetztem berühren.)

- Abbruch einer Promotion:** Zeigen sich während der Promotion nachhaltig gravierende Mängel, die die begründete Einschätzung rechtfertigen, dass das Verfahren nicht erfolgreich abgeschlossen werden kann, kann das Betreuungsverhältnis durch den Promotionsausschuss aufgehoben werden. Promovierenden bleibt unbenommen, die Betreuung durch ein anderes promotionsberechtigtes Mitglied der Fakultät anzustreben.
- Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie:** Betreuende und Mitarbeiter/innen wirken aktiv darauf hin, die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu ermöglichen.

Leitsätze für die/den Mitarbeiter/in bzw. Doktorand/in:

Mit Aufnahme des wissenschaftlichen Vorhabens ist sich der/die Mitarbeiter/in bzw. Kandidat/in bewusst:

- sich in den Forschungsprozess am Lehrstuhl / der Professur einzubringen.
- sich gegenüber allen Betreuungspersonen, Vorgesetzten, Kollegen/innen und Mitarbeitenden loyal zu verhalten.
- gewissenhaft, verantwortungsbewusst und engagiert zu arbeiten, auftretende Probleme, die den Fortgang der Arbeit einschränken können, frühzeitig anzusprechen und regelmäßig an den/die Betreuer/in zu berichten.
- sich ggf. über die formalen Abläufe der Promotion zu informieren und die Erfordernisse fristgerecht zu erfüllen.

Leitsätze für die/den Professor/in bzw. Betreuer/in:

Mit Annahme des wissenschaftlichen Vorhabens ist sich die/der Professor/in bzw. Betreuer/in bewusst:

- den/die Mitarbeiter/in bzw. Kandidat/in bei der eigenverantwortlichen und selbständigen Durchführung der Forschungsarbeiten zu unterstützen und Feedback zu der Entwicklung der Forschungsarbeit zu geben.
- dem/der Mitarbeiter/in bzw. Kandidat/in bestmögliche Bedingungen für die Durchführung der Forschungsarbeiten zu bieten sowie ggf. die Finanzierung der Arbeitsstelle möglichst bis zum Erreichen des Qualifikationsziels bzw. dem Abschluss der Forschungsarbeiten aufrecht zu erhalten oder ggf. bei der Suche und Erlangung einer selbständigen Finanzierung zu unterstützen.
- den/die Mitarbeiter/in bzw. Kandidat/in in den Forschungsalltag und, wo vorhanden, in die Arbeitsgruppe einzubinden; auf relevante Seminare, Vorträge, Austauschmöglichkeiten sowie Fachtagungen hinzuweisen und deren Teilnahme nach Möglichkeit zu unterstützen.
- den/die Mitarbeiter/in bzw. Kandidat/in über Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren oder auf entsprechende Informationsangebote hinzuweisen.

Links:

https://www.fau.de/files/2014/03/Satzung_gute_wissenschaftliche_Praxis.pdf

https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp/index.html

<https://www.fau.de/graduierenzentrum/>

<https://www.verwaltung.zuv.fau.de/personalhandbuch/befristete-arbeitsverhaeltnisse/>

<https://www.fau.de/universitaet/stellen-praktika-und-jobs/ausgeschriebene-professuren/was-ist-eine-professur-karrierewege-an-der-fau/>