



Leitlinien zur Begleitung von Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft

Redaktionelles Vorwort

Dieses Dokument behandelt die praktische wissenschaftliche Begleitung durch das Weizenbaum-Institut (WI) während der Anfertigung einer Dissertationsschrift in einer Forschungsgruppe des WI. Der weitere Rahmen der Promotion und der wissenschaftlichen Forschung im Kontext der gesamten Institutsorganisation und -kultur sowie seiner Forschungsprinzipien wird im „Leitbild für Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut“ (im Folgenden: *Leitbild*) vorgestellt und entwickelt. Gemeinsam dienen beide Dokumente als Unterstützung für den gesamten Prozess des Promovierens im Rahmen einer Forschungstätigkeit am Institut – vom Exposé über die Verteidigung bis zur Veröffentlichung. Sie thematisieren Handlungsfelder, erläutern Erwartungen und formulieren Ansprüche.

Leitbild und Leitlinien sollen insgesamt zu einer erhöhten, wechselseitigen Erwartungssicherheit von Promovierenden wie promotionsbegleitenden Personen am WI beitragen (Gutachtende, Forschungsgruppenleitende, Administration). **Für den rechtlichen Rahmen der Promotion und daraus erwachsende formale Pflichten sind grundsätzlich die jeweiligen Promotionsordnungen der Verbundpartner vorrangig zu beachten** (s. weiterführende Informationen am Ende des vorliegenden Dokuments). Leitbild und Leitlinien des WI ergänzen die geltenden Regularien der Verbundinstitutionen, ohne deren normative Kraft zu beanspruchen. Sie bieten Orientierung, formulieren Angebote und liefern Impulse für die Begleitung der Promotion.

Bei Rückfragen können sich Lesende an die Ansprechpersonen am Dokumentende wenden.

Inhaltsverzeichnis

- 2 Redaktionelles Vorwort
- 4 Die Begleitung der Promotion
- 6 Die Phasen der Forschungsarbeit am WI
 - \ Start der Dissertation
 - \ Hauptphase
 - \ Abschlussphase
 - \ Abgabe und Verteidigung
 - \ Veröffentlichung und Statuswechsel
- 11 Sonderbedingungen: externe Promotion und Finanzierung, Begleitungswechsel, Regelung von Konflikten etc.
- 13 Weiterführende Literatur und Informationen
- 14 Promotionsordnungen und weitere Materialien der Verbundpartner
- 15 Ansprechpersonen Karriereförderung
- 15 Ombuds- und Vertrauenspersonen
- 16 Impressum

Die Begleitung der Promotion

GRUNDSÄTZE

Die Begleitung einer Promotion auf der Basis einer Forschungstätigkeit am WI erfolgt in der Regel durch einen dort verorteten Principal Investigator. Andersartige Konstellationen der Dissertationsbegleitung, wie z.B. durch externe Professor:innen, werden dadurch nicht ausgeschlossen. Eine Begleitung durch Forschungsgruppenleitende ist ebenfalls möglich bzw. kann je nach wissenschaftlicher Kultur der Forschungsgruppe auch erwünscht und erwartet sein.

Grundsätzlich gestaltet sich die Begleitung als ein dialogischer und aktiver Prozess zwischen allen Beteiligten. Um Transparenz und Kollegialität zwischen den beteiligten Forschenden und die enge Kooperation mit den Verbundpartnern des WI zu unterstreichen, spricht das vorliegende Dokument und das zugehörige *Leitbild* von Promotionsbegleitung statt -betreuung (s.a. GEW 2016). Auf der Basis von Transparenz, Kollegialität und Kooperation ist das WI bestrebt, allen Mitarbeitenden den erfolgreichen Abschluss ihrer Dissertation zu ermöglichen.

VERBUNDPARTNER

Die Promotion selbst wird im Rahmen der Promotionsordnung derjenigen Institution angefertigt, bei der die Promovierende die Arbeit angemeldet hat. Für die Verbundpartner des WI sind am Ende des Dokuments weitere Informationen zu einschlägigen Webseiten mit Übersichten der Promotionsordnungen und ähnlicher Materialien aufgeführt.

VEREINBARUNG

Wir empfehlen, eine je eigene Begleitungs- oder Zielvereinbarung zwischen Promovierender:m und Begleitungspersonen abzustimmen und festzusetzen bzw. bei Bedarf fortzuschreiben (s.a. Leibniz 2019c, 6, 27; Scherpenberg et al. 2021; DFG 2021, 2). Die Vereinbarung kann klare, intersubjektiv nachvollziehbare Anforderungs- und Kompetenzprofile zur individuellen Personalentwicklung fördern und die Zusammenarbeit mit den Begleitungspersonen erleichtern.

AUFGABEN

Die promotionsbegleitenden Personen sind sich der großen Verantwortung bewusst, die mit der Begleitung einer Dissertation einhergehen. Die zentralen Aufgaben aller in die Begleitung eingebundener Personen (v.a. Gutachtende, Forschungsgruppenleitende, Administration) am WI bestehen

- \ in der disziplinären und interdisziplinären Ausbildung der Doktorand:innen,
- \ in der Unterstützung der Doktorand:innen im Forschungs- und Publikationsprozess und der Einführung in die allgemeinen Abläufe des Wissenschaftsbetriebs (insbes. akademische Selbstverwaltung, Lehrbetrieb),
- \ in der Unterstützung bei der Organisation von Ressourcen (etwa technischer oder finanzieller Natur),
- \ in der Ermöglichung von Gastaufenthalten und weiteren Fortbildungen,

- \ in Hilfestellung beim Zugang zu professionellen Netzwerken oder der Beteiligung und Begleitung bei wissenschaftlichen Vorträgen und Formaten sowie
- \ Schaffung von Möglichkeiten gesellschaftlicher Partizipation und Transfer, politischer Beratungsaktivitäten oder wirtschaftlicher Verwertungsgelegenheiten.

GUTE WISSENSCHAFTLICHE PRAXIS

Zudem stellen die beteiligten Personen in kontinuierlichem, wechselseitigem und transparentem Austausch sicher, dass sie die zugehörigen Anforderungen nach allen fachlichen Regeln und übergreifenden Regelwerken, wie insbes. den Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (DFG 2019), erfüllen. Machtmissbrauch soll z.B. durch die vorliegenden Leitlinien möglichst unterbunden werden. Regularien und Best Practices der Verbundpartner finden ebenfalls am WI Anwendung und können – sofern ihnen keine eindeutige Vorrangigkeit zusteht, wie v.a. im Fall der Promotionsordnungen – in Ergänzung zu den vorliegenden Aussagen zur Klärung von Problemen herangezogen werden (s. bspw. WZB 2019).

EIGENVERANTWORTUNG

Während der Promotion am WI kommen auch den Doktorand:innen in ihren jeweiligen Begleitungsverhältnissen wichtige Verantwortlichkeiten zu. Neben eigeninitiativer und zielgerichteter Forschung im Rahmen der Promotion sowie in kollaborativen Verbänden (v.a. der jeweiligen Forschungsgruppe), aber auch selbstverantwortlicher Informationssuche zu Weiterbildungsmöglichkeiten zählen hierzu insbesondere

- \ die Auseinandersetzung mit formalen Anforderungen der Karrierephase (bes. Promotionsordnung),
- \ Ziele und Strukturen der Forschung am WI sowie
- \ Grundkenntnisse der Organisation des Wissenschaftssystems in Deutschland.

Promovierende werden schließlich – auch im eigenen Interesse – darum gebeten, etwaige Probleme oder fundamentale Rückstände oder unerwartete Rückschläge im Forschungsprojekt zum frühestmöglichen Zeitpunkt an die:den Erst- und/oder Zweitbegleiter:in, weitere promotionsbegleitende Personen oder in problematischen Fällen an andere zuständige Stellen, wie z.B. die Ombuds- bzw. Vertrauenspersonen der Verbundeinrichtung bzw. des WI, zu berichten (s. a. Leibniz 2019c, 35-36).

ZWEITBEGLEITENDE

Wir empfehlen allen Doktorand:innen, sich frühzeitig mit der Wahl einer zweiten Begleitungsperson auseinander zu setzen. Durch eine zweite Begleitungsperson ist es möglich, sich zusätzliche Unterstützung zu sichern, bspw. im Hinblick auf interdisziplinäres Arbeiten und die Überwindung fachlicher Grenzen, internationale Forschungsk Kooperationen, ergänzend benötigte Expertise oder andere Herausforderungen, die im Rahmen der Promotionsarbeit bewältigt werden wollen. Erstbegleiter:in, Principal Investigators und Forschungsgruppenleitende sind in den Auswahlprozess beratend und unterstützend einzubinden.

Die Phasen der Forschungsarbeit am WI

Start der Dissertation

ORIENTIERUNGSGESPRÄCH

Der Beginn der Promotionszeit am WI ist der Tag der Einstellung. Innerhalb der ersten drei Monate des Beschäftigungsverhältnisses ist ein Gespräch mit den relevanten Begleitungspersonen zu führen. Dieses erste orientierende Gespräch kann auch eine Auseinandersetzung mit den inhaltlichen Ideen (Projektskizze/Exposé) enthalten. Die organisatorischen und inhaltlichen Aspekte sollten klar getrennt werden.

ZEITPLAN UND MEILENSTEINE

Wird bei dieser ersten Gelegenheit noch nicht oder wenig inhaltlich gesprochen, regen wir die Vorlage und Besprechung einer ausgearbeiteten Ideenskizze – nach Möglichkeit mit Zeitplan und Meilensteinen – in den folgenden drei bis sechs Monaten an. Die wesentlichen Ergebnisse des Orientierungsgesprächs können von der:dem Promovierenden dokumentiert und der Begleitungsperson zur Kenntnisnahme vorgelegt werden.

FRAGENKATALOG

In diesen Gesprächen empfehlen wir, die folgenden Fragen anzusprechen und sie im weiteren Verlauf der Promotion regelmäßig aufzugreifen:

- \ **Promotionsordnung:** Welche besonderen Anforderungen ergeben sich aus der Promotionsordnung der zuständigen Fakultät? Kann monografisch und/oder kumulativ promoviert werden? Welche spezifischen Anforderungen müssen erfüllt werden und ggf. bis wann?
- \ **Begleiter:in:** Was sind inhaltliche Erwartungen der Begleitungsperson(en) an die Promotion? Wie wird ggf. die Teilnahme im Doktorand:innen-Kolloquium organisiert?
- \ **Bei externer Begleitung:** Wie kann die externe Begleitung zum Vorteil aller Beteiligten organisiert und die Einbindung am WI sowie an weiteren relevanten Orten sichergestellt werden?
- \ **Forschungsgruppe:** Welche allgemeinen Erwartungen und Anforderungen bestehen hinsichtlich der Mitarbeit in den Aktivitäten der Forschungsgruppe? Wie wird konkret der Bezug von Gruppenthemen und individueller Promotionsarbeit gesehen (z.B. in prozentualen Anteilen der Arbeitszeit)? Welche Erwartungen und Anforderungen bestehen an die Einbringung in weitere WI-Aktivitäten?
- \ **Kolloquien, Konferenzen:** Welche Möglichkeiten bestehen zur Präsentation der Forschung in weiteren wissenschaftlichen Kontexten (etwa Konferenzen)? Ab wann ist es sinnvoll, diese Aktivitäten aufzunehmen und welche Unterstützung kann hierfür geleistet werden?
- \ **Lehre:** Gibt es Möglichkeiten innerhalb der Promotionszeit zu lehren und wie könnte eine Einbeziehung in Lehrtätigkeiten konkret aussehen (z.B. Co-Teaching mit Forschungsgruppenleitenden oder Principal Investigators)?

- \ **Begleitung von Abschlussarbeiten:** Gibt es Möglichkeiten, Bachelor- und/oder Masterarbeiten mit Forschungsgruppenleitenden oder Principal Investigators zu begleiten?
- \ **Interdisziplinarität:** Welche Angebote und Erwartungen bestehen bezüglich interdisziplinärer Forschung?
- \ **Transfer:** Welche Angebote und Erwartungen bestehen bezüglich des Transfers der eigenen Forschung in die Gesellschaft?
- \ **Weitere Weizenbaum-Spezifika:** Gemeinsame Besprechung der Besonderheiten der Promotion im Kontext des WI

Hauptphase

KENNZEICHEN

Die Hauptphase der Promotionszeit umspannt die eigentliche Phase der Recherche, Erarbeitung und Niederschrift der Promotion. Diese kann je nach Disziplin und zugrundeliegender Prüfungsordnung in Form einer Monografie oder einer kumulativen Arbeit angefertigt werden. Bei kumulativen Dissertationen kommt es außerdem häufig zu mehreren intensiven Forschungs- und Schreibphasen, die eher als Teilhauptphasen aufeinanderfolgen. Die promotionsbegleitenden Personen haben die Aufgabe, die Promovierenden bei der Anfertigung der monografischen bzw. kumulativen Arbeit und den im Kontext der Promotion stehenden Fragen zu unterstützen.

INTERDISZIPLINARITÄT

Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf der Balance disziplinären und interdisziplinären Arbeitens bzw. der Forschung für die Dissertation und für die Forschungsgruppe (und daraus erwachsender Inanspruchnahmen) gelegt werden, da hierin zentrale Anforderungen einer WI-Promotion liegen. Wie im *Leitbild* ausgeführt, wird normalerweise die enge Verzahnung zwischen Promotionsvorhaben und Gruppenprojekt(en) von Beginn an gewährleistet, so dass Promovierende regelmäßig im Rahmen von Forschungsgruppentreffen über ihre Arbeitsfortschritte (und auch: -herausforderungen) berichten können. Außerdem können andere Treffen genutzt werden, z.B. über Querschnittsthemen oder der halbjährlich stattfindende Research Day, um die eigenen Forschungsergebnisse vorzustellen und zu diskutieren.

FORTSCHRITTS- GESPRÄCHE

Im Regelfall wird den Begleitenden der Arbeit vorgeschlagen, mindestens ein viertel- oder halbjährliches Fortschrittsgespräch mit den Promovierenden zu vereinbaren. Dies kann ggf. auch im Kontext von Klausuren oder ähnlichen Feedbackformaten erfolgen. Einzelgespräche sind von besonderem Wert, und es sollte klar kommuniziert werden, unter welchen zeitlichen Bedingungen diese vereinbart werden können. Für die Abschlussphase kann nach Maßgabe persönlicher Bedürfnisse und zeitlicher Verfügbarkeiten der Promotionsbegleitenden eine erhöhte Gesprächsfrequenz – auch im Sinn einer erfolgreichen und pünktlichen Abgabe der Dissertationsschrift – ratsam sein.

Ziel der regelmäßigen Treffen ist es, den Fortschritt der Dissertation zu diskutieren und gemeinsame Forschungsarbeiten voranzubringen; die:den Promovierende:n bei ihrer:seiner laufenden Forschungs- und Transferaktivitäten zu unterstützen, inkl. zu Fragen wie zukünftige Veröffentlichungen, Konferenzteilnahmen, Entwicklung von Transferaktivitäten; wissenschaftliche Karriereplanung zu betreiben und, falls zutreffend, Lehrveranstaltungen zu besprechen.

Diese Gespräche bieten zugleich die Gelegenheit, über die Gewichtung von Dissertations- und sonstiger Arbeitszeit zu sprechen, sodass der gegenwärtige Zeitplan zur Dissertationserstellung stets Promovierenden und Gutachtenden bekannt ist und generell ein Promotionsabschluss im Rahmen der Vertragslaufzeit angestrebt wird. Bedarfe und Möglichkeiten für weiteres akademisches Training oder Weiterbildungen sollten ebenfalls besprochen werden. Wir raten den Teilnehmenden, die zentralen Ergebnisse der Gespräche zu protokollieren. Dies soll Anforderungen und Empfehlungen besser sichtbar machen. Diskussionen sollten von einer Atmosphäre gegenseitigen Respekts getragen werden.

Sollten sich in der Arbeit einer:eines Promovierenden deutliche Richtungsänderungen ergeben oder aus privaten Umständen (etwa Pflegeverpflichtungen, familiäre Bedarfe) absehbar mittel- und längerfristige Herausforderungen resultieren, erwarten wir, dass die:der Promovierende aktiv das Gespräch mit den begleitenden Personen sucht.

ENGAGEMENT FÜR DAS WI

Es ist Teil der Aufgabe der Promovierenden – insbesondere der durch das WI finanzierten Promovierenden – , dass sie sich individuellem Bedarf und Kapazität entsprechend in die Aktivitäten des WI einbringen (s. *Leitbild*). Je nach eigenen Interessen und Möglichkeiten sowie entsprechend den Anforderungen der Forschungsgruppe können Aufgaben in Transfer, Programmentwicklung, der Selbstverwaltung des Instituts etc. wahrgenommen werden. Wir halten die begleitenden Personen an, solche Tätigkeiten zu unterstützen und deren Notwendigkeit für das Institutsprofil anzuerkennen und in der eigenen Erwartungsformulierung zu reflektieren.

KONFERENZTEIL- NAHME UND PUBLIKATIONEN

Wir empfehlen den Promovierenden, Arbeitsergebnisse während der Hauptphase sowohl im Institut als auch auf externen Veranstaltungen zu präsentieren und möglichst offen in angemessenen, qualitätsgeprüften Fachmedien sowie ggf. Vorstufen/-studien über Weizenbaum-Publikationsreihen zu veröffentlichen. Bei kumulativen Arbeiten sind Veröffentlichungen geeigneter Qualität und Quantität in der Regel eine notwendige Abschlussbedingung. Die Einzelheiten werden in den jeweiligen Promotionsordnungen der Verbundpartner verbindlich geregelt. Außerdem raten wir, den Zeitplan des Dissertationsprojekts im Blick zu behalten sowie regelmäßig zu überprüfen und anzupassen.

Die begleitenden Personen werden in diesen Zusammenhängen bei Bedarf eine beratende und unterstützende Rolle einnehmen. Sie sind ebenfalls – nach Möglichkeit und Bedarf – bei der Anbahnung nationaler wie internationaler Kontakte im akademischen Bereich und Verlagswesen behilflich.

Bei Publikationen orientieren sich alle Beteiligten an den gängigen Regeln guter wissenschaftlicher Praxis: „Autorin oder Autor ist, wer einen genuinen, nachvollziehbaren Beitrag zu dem Inhalt einer wissenschaftlichen Text-, Daten- oder Softwarepublikation geleistet hat“, wie es in Leitlinie 14 des DFG-Kodex zur guten wissenschaftlichen Praxis heißt (DFG 2019, 19; s.a. weiterführend WZB 2019).

Abschlussphase

KENNZEICHEN

Die Abschlussphase der Dissertation lässt sich nicht genau terminieren. Im Fall einer monografischen Dissertation sollte spätestens das Jahr vor dem Vertragsende durch eine intensive Textarbeit an der Promotionsschrift gekennzeichnet sein. Dies gilt auch im Falle von kumulativen Dissertationen, da hier die Einzelpublikationen als kohärente Zusammenschrift verfasst werden.

TÄTIGKEITS-SCHWERPUNKT

Um dieses Ziel zu erreichen, empfehlen wir, dass spätestens im letzten Jahr der Vertragslaufzeit der Promovierenden der Fokus eindeutig auf der Promotion und ihrer Niederschrift liegen soll. Forschungsgruppenverantwortliche (Principal Investigators, Forschungsgruppenleitende und sonstige Leitungspersonen) sollten im Rahmen der Möglichkeiten der aktuellen Situation der Forschungsgruppe tendenziell weniger Aufgaben als in den vorherigen Phasen delegieren, um den Abschluss der Dissertation nach Kräften zu unterstützen. Die Mitarbeit der Promovierenden an übergreifenden Forschungsprojekten der Gruppe ist selbstverständlich. In der Abschlussphase raten wir, besonders darauf zu achten, dass der Arbeitsanteil an Gruppenprojekten (und allgemeinen WI-Verpflichtungen) gegenüber dem Abschluss der Qualifikationsarbeit zurücksteht.

ARBEITS- UND KARRIEREPLANUNG

Zum Einstieg in diese Abschlussphase regen wir Promovierende an, ein Gespräch mit der/den Begleitungsperson/en zu vereinbaren, um die o.g. Arbeitsverteilung ebenso wie den inhaltlichen Arbeitsfortschritt zu besprechen. In diesem oder einem weiteren Gespräch näher an der Abgabe sollte auch seitens der begleitenden Personen aktiv auf die zukünftige Karriereplanung in oder jenseits der Wissenschaft eingegangen werden. Diese Beratungsgespräche sind vertraulich. Wir ermutigen Promovierende zudem, spätestens ein halbes Jahr vor Abgabe ihrer Dissertation der:m Erstgutachtenden und möglichst den weiteren begleitenden Personen einen Teil der Arbeit für eine fachliche Diskussion vorzulegen (s.a. Leibniz 2019c, 33). Je nach Kultur der Forschungsgruppe kann die Vorlage des Manuskripts auch verpflichtend sein, einen vollständigen Entwurf beinhalten und in der zeitlichen Planung geringfügig abweichen.

Abgabe und Verteidigung

PRIMAT DER PROMO- TIONSORDNUNGEN

Im Regelfall sind Vorgaben für die Einreichung der Dissertation und die Form der Verteidigung sowie die einschlägigen Fristen für Promovierende und Begleitungs-personal in den jeweils zutreffenden Promotionsordnungen ausführlich beschrieben. Eine weiterführende Sammlung mit Internetadressen der Verbundpartner befindet sich am Ende der vorliegenden Leitlinien. Bei Beratungsbedarf wenden Sie sich bitte an das zuständige Prüfungsamt oder Promotionsbüro.

AUSZEICHNUNGEN, PREISE

Sollte die Dissertation aufgrund der Bewertung und/oder Themenwahl für eine Auszeichnung in Frage kommen, empfehlen wir, das Thema, falls nötig, mit dem Be-gleitungs-personal zu besprechen und bei weiterem Beratungs-/Unterstützungsbedarf auch die:den Referent:in:en für Karriereförderung in der Geschäftsstelle des WI ein-zubeziehen.

Veröffentlichung und Statuswechsel

HINWEISE ZUR VERÖFFENTLICHUNG

Das Promotionsverfahren endet mit der Veröffentlichung der Dissertationsschrift. Das WI versteht sich als ein Ort offener Forschung und bemüht sich deshalb, Open-Access-Veröffentlichungen der Mitarbeitenden zu fördern. Dieses Prinzip gilt grundsätzlich auch für begutachtete Zeitschriftenaufsätze, Tagungsbandartikel und Dissertationsschriften. Institutsangehörige, die die Forschung für ihre Promotion überwiegend am WI durchgeführt haben, aber nicht oder nicht mehr Angestellte des WI sind (z.B., weil sie nach Abgabe und Verteidigung eine neue Tätigkeit aufgenommen haben), sind ebenfalls antragsberechtigt zur Förderung von Open-Access-Publi-kationen und Druckkostenzuschüssen.

BERICHTSPFLICHT

Alle Promovenden sind unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus verpflichtet, ihre der Dissertation zugehörigen Veröffentlichungen und Auszeichnungen dem WI für Berichtszwecke zu melden.

Sonderbedingungen: externe Promotion und Finanzierung, Begleitungswechsel, Regelung von Konflikten etc.

Es gibt eine Vielzahl von besonderen Promotionsbedingungen, die von den vorliegenden Leitlinien nicht abgedeckt werden können, bei denen aber nichtsdestotrotz die allgemeine Erwartung besteht, dass Begleitungspersonen und Promovierende gemeinsam nach Lösungen im Interesse eines erfolgreichen Promotionsabschlusses suchen.

EXTERNE PROMOTION

- \ Falls aus fachlichen oder sonstigen Gründen keine Begleitung durch eine:n Principal Investigator des WI stattfindet, ist auch eine externe Promotion im Kontext des WI möglich – wo also Erst- wie Zweitgutachtende nicht als Principal Investigators bzw. Forschungsgruppenleitende eingebunden sind.
 - \ \ Für diesen Fall ist frühzeitig (im Normalfall spätestens zum Ende des ersten Jahres) sicherzustellen, dass die externe Begleitungsperson in relevante Diskussionszusammenhänge am WI eingebunden ist, die Promotion angemeldet wird und das Vorgehen mit den für die Forschungsgruppe Verantwortlichen (Principal Investigators und Forschungsgruppenleitenden) abgestimmt wird. Bei der Identifizierung einer geeigneten Begleitungsperson sind Principal Investigators und Forschungsgruppenleitende bei Bedarf behilflich.
 - \ \ Die Einbeziehung der externen Begleitungsperson in den Gruppenkontext ist etwa durch Gastvorträge, in der Rolle als „Associated Researcher“, Research Fellowships etc. anzustreben. Eine zeitnahe Meldung der externen Begleitung an die Geschäftsstelle ist ebenfalls für Monitoring und Berichtswesen erforderlich.

EXTERNE FINANZIERUNG

- \ Für Promovierende, die am WI fest mit einer Forschungsgruppe assoziiert sind, aber über externe Finanzquellen gefördert werden (z.B. Drittmittel oder Stipendium), sollte bei Auslaufen der Finanzierung und noch nicht abgeschlossener Promotion geprüft werden, inwiefern die Fertigstellung der Dissertation durch das WI gefördert werden kann.

ABSCHLUSS-FINANZIERUNG

- \ Das WI ist grundsätzlich bereit, sich für Promovierende nach Vertragsende oder in Einzelfällen nach einem Ortswechsel einzusetzen und ggf. gemeinsam mit der:dem Promovierenden Abschlussfinanzierungsmöglichkeiten zu identifizieren.

KARRIEREWECHEL BEI BEGLEITENDEN

- \ Falls ein Principal Investigator oder anderes Begleitungspersonal das WI verlässt, wird im Normalfall das Begleitungsverhältnis fortgesetzt. Bei einem Karrierewechsel begleitender Personen unterstützt das Institut die:den Promovierende:n bei der Suche nach adäquatem Ersatz.

UNTERBRECHUNG

- \ Eine temporäre Unterbrechung der Promotion aufgrund von Familiengründung oder Pflege von Angehörigen wird vom WI im Rahmen der gesetzlichen Regelungen unterstützt (s.a. *Leitbild*, Abs. „Diversität“).

BEGLEITUNGS-
WECHSEL

- \ Falls ein Begleitungswechsel nötig sein sollte, z.B. aufgrund inhaltlicher Veränderungen im Promotionsprojekt, empfehlen wir, den Wechsel mit allen beteiligten Personen frühzeitig zu besprechen. Bei etwaigen Schwierigkeiten können auch die zugehörigen Ombudspersonen der Verbundpartner oder die Vertrauenspersonen des WI kontaktiert werden.

KONFLIKT-
VERMITTLUNG

- \ Bei grundlegenden Problemen im Begleitungsverhältnis, bspw. wegen inhaltlich oder methodisch divergierender Auffassungen bzw. jeglichem wissenschaftlichen Fehlverhalten, wird Promovierenden und dem Begleitungspersonal geraten, sich vertraulich an die Ombudspersonen der zugehörigen Verbundinstitution oder die Vertrauenspersonen des WI zur Problemlösung zu wenden (s.a. Anhang, Übersicht Ombuds- und Vertrauenspersonen).

ABBRUCH

- \ Sollte nach Ausschöpfung der zuvor genannten Unterstützungsinstrumente keine Situationsbereinigung erzielt worden sein, kann im Einzelfall der Abbruch des Promotionsvorhabens als ultima ratio Abhilfe verschaffen. Grundsätzlich sollte dieser Entschluss mit einer raschen Kündigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses einhergehen.

Weiterführende Literatur und Informationen

CC-BY (2020). Creative Commons Attribution 4.0 International Public License. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode> (letzter Zugriff: 22.12.20).

DFG (2014). Deutsche Forschungsgemeinschaft. Appell zur Nutzung offener Lizenzen in der Wissenschaft (= Information für die Wissenschaft, Nr. 68). Bonn: DFG. https://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2014/info_wissenschaft_14_68/ (letzter Zugriff: 22.12.20).

DFG (2019). Deutsche Forschungsgemeinschaft. Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex. Bonn: DFG. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf (letzter Zugriff: 22.12.20)

DFG (2020). Deutsche Forschungsgemeinschaft. Onlineportal zu wissenschaftlicher Integrität. Bonn: DFG. <https://wissenschaftliche-integritaet.de/> (letzter Zugriff: 20.01.21)

DFG (2021). Deutsche Forschungsgemeinschaft. Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft. Bonn: DFG. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/wissenschaftliche_karriere/prinzipien_karriereunterstuetzung.pdf (letzter Zugriff: 06.04.21)

GEW (2016). Projektgruppe Doktorand:innen der GEW. Die Promotionsbegleitung - Ein alternatives Konzept zur Promotionsbetreuung. Positionspapier der Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden der GEW. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). https://www.gew.de/index.php?eID=dump-File&t=f&f=43362&token=a0b661e346f078e-2666778fe9d842aa078e94620&sdownload=&n=Positionspapier_Promotionsbegleitung.pdf.

Hendawy (2021). Hendawy, Mennatullah. „How to Structure a Cumulative Dissertation: Five Strategies“. Elephant in the Lab. 1. Juni 2021. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4786448> (letzter Zugriff: 22.06.21)

Leibniz (2019c). Leibniz-Gemeinschaft. Leibniz-Leitlinie Karriereentwicklung/Leibniz Guidelines on Career Development. Berlin: Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft. https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cberuns/Karriere/Broschuere-Leibniz-Ausgestaltung-Promotionsphase-2020_WEB.pdf (letzter Zugriff: 30.01.21)

Scherpenberg et al. (2021). Scherpenberg, Cornelia van, Lindsey Bultema, Anja Jahn, Michaela Löffler, Vera Minneker, und Jana Lasser. „Manifestations of Power Abuse in Academia and How to Prevent Them“. Elephant in the Lab. 11. März 2021. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4596397> (letzter Zugriff: 18.03.21)

WZB (2019). Wissenschaftszentrum Berlin. Guidelines for authorship in the context of Good Scientific Practice at the WZB. Berlin: WZB.

Promotionsordnungen und weitere Materialien der Verbundpartner

Fraunhofer FOKUS: einführende Informationen zur Promotion; Promovieren mit Fraunhofer. Code of Conduct (Fraunhofer-Gesellschaft)

Freie Universität Berlin: einführende Informationen zur Promotion; weiterführende Informationen zu fachspezifischen Promotionsordnungen

Humboldt-Universität zu Berlin: einführende Informationen zur Promotion; weiterführende Informationen zu fach- und fakultätsspezifischen Promotionsordnungen

Technische Universität Berlin: einführende Informationen zur Promotion; Promotionsordnung der TU Berlin

Universität der Künste Berlin: einführende Informationen zur Promotion; weiterführende Informationen zu fakultätsspezifischen Promotionsordnungen (v.a. ZIW)

Universität Potsdam: einführende Informationen zur Promotion; weiterführende Informationen zu fakultätsspezifischen Promotionsordnungen

Wissenschaftszentrum Berlin: Leitlinien zur Karriereförderung

Ansprechpersonen Karriereförderung

Hanna Krasnova, Sprecherin AG Karriereförderung u. Direktorin für Karriereförderung, [krasnova\[at\]uni-potsdam.de](mailto:krasnova[at]uni-potsdam.de)

Thorsten Thiel, Sprecher AG Karriereförderung u. FG-Leiter, [thorsten.thiel\[at\]wzb.eu](mailto:thorsten.thiel[at]wzb.eu)

Jennifer Haase, Mitglied AG Karriereförderung, Sprecherin der Doktorand:innen, [jennifer.haase\[at\]wi.uni-potsdam.de](mailto:jennifer.haase[at]wi.uni-potsdam.de)

Julian Vuorimäki, Mitglied AG Karriereförderung u. Referent für Karriereförderung, [julian.vuorimaeki\[at\]weizenbaum-institut.de](mailto:julian.vuorimaeki[at]weizenbaum-institut.de)

Ombuds- und Vertrauenspersonen

Fraunhofer-Institut FOKUS: Armin Wolf, [armin.wolf\[at\]fokus.fraunhofer.de](mailto:armin.wolf[at]fokus.fraunhofer.de), [weiterführende Informationen](#)

Freie Universität Berlin: Detlef Leenen, [rechtsamt\[at\]fu-berlin.de](mailto:rechtsamt[at]fu-berlin.de), [weiterführende Informationen](#)

Humboldt-Universität zu Berlin: Karin Donhauser, [karin.donhauser\[at\]staff.hu-berlin.de](mailto:karin.donhauser[at]staff.hu-berlin.de), [weiterführende Informationen](#)

Technische Universität Berlin: Matthias Rötting, [matthias.roetting\[at\]tu-berlin.de](mailto:matthias.roetting[at]tu-berlin.de); Sabine Klapp, [sabine.klapp\[at\]tu-berlin.de](mailto:sabine.klapp[at]tu-berlin.de), [weiterführende Informationen](#)

Universität der Künste Berlin: Signe Rotter-Broman, [rotter\[at\]udk-berlin.de](mailto:rotter[at]udk-berlin.de), [weiterführende Informationen](#)

Universität Potsdam: Erhard Stölting, [stol\[at\]uni-potsdam.de](mailto:stol[at]uni-potsdam.de), [weiterführende Informationen](#)

Weizenbaum Institut: Annika Baumann, [annika.baumann\[at\]uni-potsdam.de](mailto:annika.baumann[at]uni-potsdam.de); Martin Florian, [martin.florian\[at\]hu-berlin.de](mailto:martin.florian[at]hu-berlin.de); Barbara Pfetsch, [pfetsch\[at\]zedat.fu-berlin.de](mailto:pfetsch[at]zedat.fu-berlin.de); Thomas Schildhauer, [schildhauer\[at\]ieb.net](mailto:schildhauer[at]ieb.net); Vertrauenspersonen des WI

Wissenschaftszentrum Berlin: Ariane Berthoin Antal, [ariane.berthoin.antal\[at\]wzb.eu](mailto:ariane.berthoin.antal[at]wzb.eu); Michael Hutter, [michael.hutter\[at\]wzb.eu](mailto:michael.hutter[at]wzb.eu), [weiterführende Informationen](#) (nur via WZB Intranet)

Impressum

Gültigkeit: Das vorliegende Dokument wurde durch das Direktorium und den wissenschaftlichen Rat des WI im Frühjahr 2021 verabschiedet. Regelmäßige Aktualisierungen durch Statusgruppen des Instituts sind im Sinne eines ‚lebenden‘ Dokuments möglich und vorgesehen.

Eine inhaltliche Prüfung durch die AG Karriereförderung und die Geschäftsstelle findet spätestens alle drei Jahre statt. Bei Rückfragen können Sie sich an die AG Karriereförderung und/oder die:den zuständigen Referent:innen der Geschäftsstelle wenden.

Gebrauch: Das vorliegende Dokument wird als verbindliche Orientierungshilfe für gegenwärtige und zukünftige Mitarbeitende des WI genutzt. Es wird zu Informationszwecken und als Diskussionsgrundlage bereits in Personalrekrutierungsverfahren, u.a. Bewerbungsgesprächen, auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen verwendet.



Nachnutzung: Die Veröffentlichung erfolgt den Empfehlungen durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG 2014) entsprechend unter den offenen CC-BY 4.0-Lizenzbedingungen (CC-BY 2020). Weitergabe und Nachnutzung unter Namensnennung sind in vollem Umfang gestattet.

Zitierempfehlung: Weizenbaum-Institut e.V. (Mitwirkende: Julian Vuorimäki, Thorsten Thiel, Hanna Krasnova, Andrea Hamm, Jana Gundlach, Simon Schrör, Gesche Joost, Claudia Oellers), Leitbild für Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft, Berlin: Weizenbaum-Institut e.V. 2021, DOI: 10.34669/wi.wis/4.1

Die Autor:innenreihenfolge wurde auf Basis einer Kombination des erste:r-letzte:r Autor:in-Modells mit einer sequenziellen Abnahme des Beitragsumfangs in der Nennung der Beteiligten beschlossen (s. [Tschardt et al. 2007](#)). Die Beiträge der Mitwirkenden sind in den Metadaten des Dokuments auf Basis der Contributor Roles Taxonomy ([CRediT](#)) hinterlegt.

Herausgeber:

Weizenbaum-Institut e.V.

Hardenbergstraße 32 \ 10623 Berlin \ Tel.: +49 30 700141-001

[info\[at\]weizenbaum-institut.de](mailto:info[at]weizenbaum-institut.de) \ www.weizenbaum-institut.de

Layout: Karen Fischäder