

Junge Forscherinnen und Forscher

Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten (2011)

Eine zentrale Aufgabe der Universitäten ist die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese setzt nicht nur fachliche Expertise, sondern auch Betreuungskompetenz und optimale institutionelle Rahmenbedingungen voraus. Zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehören die Nachwuchswissenschaftler_innen im Übergang zur Promotionsphase bis zur frühen Postdocphase.

Während die „Salzburg II Recommendations (2010)“ der European University Association (EUA) den Focus auf die Doktorandenqualifizierung im europäischen Hochschulraum legen, zielen die Empfehlungen von UniWiND auf das deutsche Promotionswesen mit seinen unterschiedlichen Promotionstypen und -wegen in den Geistes- und Kulturwissenschaften, den Natur- und Ingenieurwissenschaften, der Rechtswissenschaft und der Medizin.

Unbeschadet der zunehmenden Bedeutung strukturierter Promotionsprogramme spricht sich UniWiND dafür aus, die Pluralität der Promotionslandschaft hierzulande zu erhalten. Zur Optimierung des deutschen Promotionswesens sind aber neue Wege zu gehen.

I. Forschung als Kernaufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses

Early stage researchers

Nachwuchswissenschaftler_innen sind keine Studierenden, sondern *early stage researchers*.

Kernaufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die eigenständige und originäre Forschung. Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Doktorand_innen müssen daher gefordert und gefördert werden.

Frühzeitig muss der wissenschaftliche Nachwuchs in die *scientific community* eingeführt werden. Dazu ist es notwendig, dass die Doktorand_innen ihre Forschungsergebnisse in fachspezifisch geeigneter Weise präsentieren und publizieren und als selbstständige Forscher_innen auch international sichtbar werden.

Im Sinne der Lehrqualität sollten Doktorand_innen in begrenztem Umfang auch Erfahrungen in der Lehre sammeln.

Wo dies möglich und sinnvoll ist, sollte der wissenschaftliche Nachwuchs auch Erfahrungen in der Mitarbeiterführung erwerben.

Strukturierung der Promotion

Der dritte Zyklus des Bologna-Prozesses (*doctoral training*) unterscheidet sich durch die Forschungsperspektive grundlegend von den ersten beiden Zyklen:

Eine Überregulierung der Promotionsphase wird als nicht zielführend betrachtet. Dies gilt nicht nur für strukturierte Promotionsprogramme, sondern auch für die sogenannte Individualpromotion.

Es bedarf aber einer stärkeren Strukturierung der Promotionsphase, etwa bei der Frage der Auswahl, der Zulassung, der Betreuung, der Begutachtung und der überfachlichen Qualifizierung.

Strukturierte Promotionsprogramme ermöglichen oft eine größere Transparenz und Verlässlichkeit der Promotion und verbessern so die Möglichkeit für Chancengleichheit sowie das Absenken bzw. Einhalten der empfohlenen Promotionsdauer.

Forschungsleistung und curriculare Anteile

Die Forschungsleistung in der Promotionsphase kann nicht als *workload* quantitativ gemessen werden. Die Einführung des „European Credit Transfer and Accumulation System“ (ECTS) ist hierfür daher nicht sinnvoll.

Auch wenn die Kernaufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses die eigenständige und originäre Forschung ist, schließt dies disziplinäre und überfachliche curriculare Anteile nicht aus. Curriculare Anteile mit optionalen Elementen sollten zielgerichtet geplant und zusammengestellt werden.

Unverzichtbar ist die Ausstellung von Zertifikaten, in denen der Umfang der curricularen Anteile in der Promotionsphase, z.B. im Sinne einer ECTS-Kompatibilität, ausgewiesen wird. Nur so können Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit der curricularen Anteile gewährleistet werden. Der Ausweis der curricularen Anteile ist auch vorteilhaft für den beruflichen Einstieg und das immer bedeutender werdende *Lifelong learning*.

Fast-Track-Promotion

Die *Fast-Track-Promotion* ist nicht für alle Disziplinen zuträglich, doch kann sie für einzelne Disziplinen sinnvoll sein

Um den Masterabschluss nicht zu entwerten, sollte nur den Allerbesten eines Bachelorjahrgangs (ca. 5%) eine *Fast-Track-Promotion* ermöglicht werden.

Aus besoldungsrechtlichen Gründen sind *Fast-Track-Promotionen* mit integriertem Masterabschluss zu präferieren.

Bei einer *Fast-Track-Promotion* mit integriertem Master ist zu berücksichtigen, dass für den Anteil des Masterstudiums das ECTS-System anzuwenden ist.

2. Promotionsrecht

Das Promotionsrecht liegt in deutschen Universitäten bei den Fakultäten. UniWiND spricht sich dafür aus, das Promotionsrecht der Fakultäten zu erhalten.

Bei Vereinbarungen zwischen Fakultäten und Graduiertenschulen ist darauf zu achten, dass keine Parallelstrukturen entstehen.

3. Doktorandenstatus, Registrierung und Vertretung der Doktorand_innen

In Deutschland sind nicht alle Doktorand_innen immatrikuliert, was zu einer Untererfassung der Doktorand_innen in Deutschland führt. Eine Immatrikulation von Doktorand_innen bedeutet unter Maßgabe bestehender hochschulrechtlicher Bestimmungen, dass diese den Status von (Promotions-) Studierenden erhalten. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, die in einem Anstellungsverhältnis zur Universität stehen und promovieren, bilden eine eigene Statusgruppe. In einigen Bundesländern ist die Immatrikulation von Doktorand_innen in einem Anstellungsverhältnis von mehr als 49% nicht möglich.

Eine vollständige Erfassung aller Doktorand_innen durch die Universität, wie sie im internationalen Hochschulraum üblich ist, bildet die Voraussetzung für ein internes Controlling, die Steuerung der Universität und ein professionelles Qualitätsmanagement.

UniWiND begrüßt die vom Bundesministerium für Forschung und Bildung initiierte freiwillige Erhebung der Basisdaten zu den Doktorand_innen durch die Statistischen Landesämter, um einer Untererfassung dieser Daten entgegenzuwirken.

Ein ergänzendes Verfahren zur Immatrikulation von Doktorand_innen bietet die universitätsinterne Registrierung. Mit Hilfe der Registrierung können genauere

Angaben über die Zahl der Doktorand_innen, ihre Verteilung auf die verschiedenen Fächer und zur Promotionsdauer gemacht werden. Die Registrierung hat den Vorteil, dass sie keinen Unterschied macht zwischen Stipendiat_innen und Beschäftigten der Universität.

Für die Repräsentanz der Doktorand_innen empfiehlt sich als erster Schritt die Bildung einer Vertretung der Doktorand_innen mit beratender Funktion in den Gremien. Anzustreben wäre eine Vertretung mit Stimmrecht bei promotionsrelevanten Themen.

4. Auswahl und Annahme, Entwicklungsplan

Auswahl und Annahme von Doktorand_innen

Bei der Auswahl und Annahme von Doktorand_innen ist immer ein transparentes Verfahren nach dem Prinzip der Bestenauswahl anzuwenden.

Bei Auswahl der Doktorand_innen haben sich Interviews, Forschungskolloquien bzw. ein Vortrag in Verbindung mit einem vorgängigen *letter of motivation* bewährt.

Im Interesse der Rechtssicherheit der Doktorand_innen sollten diese ihren Antrag auf Annahme als Doktorand_in bei der Fakultät gleich zu Beginn der Dissertation stellen. Dabei muss die Autonomie der Lehrstühle gewahrt bleiben.

Promotionsvereinbarung und Entwicklungsplan

Zur Verbesserung der Transparenz der Promotionsphase werden eine Promotionsvereinbarung und ein Entwicklungsplan (Personal Development Plan) empfohlen.

Die Selbstverpflichtung der Doktorand_innen zur Erarbeitung und Vorlage eines Exposés oder eines Projektplans der Dissertation gemeinsam mit ihren Betreuenden in vorgegebener Frist (3-6 Monate), verbunden mit einer Berichtspflicht über den Fortgang der Forschung, sollte die Grundlage regelmäßiger Betreuungs- und Fortschrittsgespräche bilden.

Wichtig ist die frühzeitige Verständigung zwischen Doktorand_in und Betreuer_in über die Art und Weise der Betreuung, inklusive des Austausches über die Erwartungshaltungen. Bei der Betreuung ist zu differenzieren zwischen regelmäßigen Betreuungsgesprächen, deren Frequenz je nach wissenschaftlicher Disziplin sehr unterschiedlich sein kann, und Fortschrittsgesprächen, die mindestens einmal jährlich stattfinden und protokolliert werden sollten.

Der Entwicklungsplan sollte während der Promotion kontinuierlich weitergeschrieben werden, perspektivisch auch den beruflichen Einstieg mit umfassen und der Promotionsvereinbarung als Anhang beigelegt werden.

Im Entwicklungsplan können auch Aussagen zu Umfang und Grenze der überfachlichen Qualifizierung der Doktorand_innen gemacht werden.

5. Betreuung und Begutachtung

Zur Annahme, Betreuung und Begutachtung von Dissertationen sind Hochschullehrer_innen (Professor_innen, Juniorprofessor_innen), Habilitierte und Nachwuchsgruppenleiter_innen herausragender Nachwuchsgruppen (z.B. Emmy Noether) berechtigt.

Hochschullehrer_innen und Nachwuchsgruppenleiter_innen müssen über genügend Zeit für die Betreuung von Doktorand_innen verfügen. Dies ist bei der Anzahl der zur Betreuung angenommenen Doktorand_innen zu berücksichtigen. Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter_innen können bei der Betreuung von Dissertationen beteiligt werden.

Neben den Erstbetreuer_innen der Doktorand_innen empfehlen sich zusätzliche Mentor_innen mit beratender Funktion, auch in Fragen, die über das eigentliche Promotionsprojekt hinausgehen (z.B. KarriereEinstieg). Dabei ist es wichtig, dass eine klare Differenzierung der jeweiligen Rollen und Aufgaben zu Beginn des Promotionsvorhabens (z.B. in der Promotionsvereinbarung) vorgenommen wird, um Kollisionen zu vermeiden.

Neben der Doppelbetreuung hat sich in einzelnen Disziplinen die Betreuung durch ein *Thesis-Committee* bewährt.

Die aus dem angloamerikanischen Bereich bekannte Praxis, dass Betreuer_innen einer Dissertation für diese nicht zugleich als Gutachter_innen fungieren, ist im deutschen Kontext bislang wenig erprobt. Die Entscheidung über eine mögliche Implementierung dieser Praxis muss bei den Fakultäten liegen.

Angesichts der besonderen Situation der Doktorand_innen, die als Nachwuchswissenschaftler_innen in einem Betreuung- und Begutachtungsverhältnis stehen, wird die Einrichtung eines hochschulweit geregelten Verfahrensablaufes zur Konfliktregelung für den Promotionsbereich empfohlen (z.B. die Bestellung einer Ombudsperson).

Dauer der Promotion

Die Dauer der Promotion sollte je nach Fächerkultur in der Regel nicht mehr als drei Jahre umfassen. Eine Promotionsdauer über vier Jahre ist im Interesse der sich mit längerer Promotionsdauer deutlich verschlechternden Karrierechancen der Promovierenden abzulehnen.

Es wird empfohlen, Promotionsstipendien für zwei Jahre mit einer Verlängerungsmöglichkeit um mindestens ein Jahr zu vergeben. Abschlussstipendien u.a.

Sonderstipendien, die für einen kürzeren Zeitraum vergeben werden, bilden eine wichtige Ergänzung bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Teilzeitpromotionen sollten insbesondere im Sinne der Prinzipien einer familienfreundlichen Universität unterstützt werden.

Lehrdeputat

Das Lehrdeputat ist in Deutschland mit 8-10 SWS im internationalen Vergleich sehr hoch.

In einigen Bundesländern können Forschungskolloquien im Rahmen strukturierter Promotionsprogramme auf das Lehrdeputat angerechnet werden. Zum Teil gilt dies auch für die sogenannte Individualpromotion, wenn z.B. bestimmte Kolloquien und Vertiefungskurse durch die Promotionsordnung vorgeschrieben sind.

Unabhängig vom Promotionstyp sollte über die Möglichkeit einer Anrechenbarkeit von 2 SWS des regulären Lehrdeputats für die Qualifizierung von Doktorand_innen in den Universitäten nachgedacht werden. Die Anrechenbarkeit muss an ausweisbare Kriterien gebunden werden und darf die grundständige Lehre nicht beeinträchtigen.

6. Zentrale Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Profil und Zuordnung

In zahlreichen Universitäten existieren fakultätenübergreifende Einrichtungen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Das Verhältnis von zentraler Einrichtung und Doktorandenkollegs bzw. Graduiertenschulen wird in den Universitäten unterschiedlich geregelt (formelle Mitgliedschaft innerhalb der Einrichtung oder lockerer Verbund).

In manchen Universitäten übernehmen die zentralen Einrichtungen nicht nur wichtige Koordinierungsaufgaben. Im Gespräch mit den Fakultäten bringen sie Ideen zur Optimierung der Promotionsphase und der frühen Postdocphase ein, dokumentieren *Best-Practice*-Beispiele und sorgen für die Einhaltung von Qualitätsstandards.

Entsprechend der Größe und Struktur der Universitäten kann die Leitung der Einrichtung zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses unterschiedlich verankert sein (Direktorium, Prorektor_in bzw. Vizepräsident_in für den wissenschaftlichen Nachwuchs bzw. für die Forschung).

Zentrale Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs können der an den Universitäten bislang wenig sichtbaren Gruppe der Doktorand_innen eine

Stimme geben. Die Doktorand_innen sollten die Entwicklung solcher Einrichtungen beratend begleiten.

Überfachliches Qualifizierungsprogramm

Die Universitäten haben die Aufgabe, in betreuten Forschungsprojekten neben der fachlichen Expertise auch ein modernes überfachliches Qualifizierungsprogramm (*transferable skills*) anzubieten, das den Anforderungen des vielfältigen Arbeitsmarktes gerecht wird.

Sind Kurse des überfachlichen Qualifizierungsprogramms Teil eines verpflichtenden Curriculums, darf dies nicht zu einer Verschulung der Promotionsphase führen.

Sofern curriculare Bestandteile vorgesehen sind, sollten diese möglichst breite Wahlbereiche einschließen, um eine individuelle Karriereentwicklung zu ermöglichen und zu fördern.

Soweit dies möglich ist, sollte das überfachliche Qualifizierungsprogramm allen Doktorand_innen offen stehen.

Es ist nötig, das Angebot für jene Nachwuchswissenschaftler_innen, die sich auf eine Hochschullaufbahn vorbereiten, auszubauen (z.B. durch Kurse im Bereich der Hochschuldidaktik und zur Vorbereitung auf die spätere Betreuung und Begutachtung von Dissertationen).

7. Wissenschaftliche Karriereentwicklung

Universitäre Forschungsstrategie

Zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Universitäten gehört ein überzeugendes Konzept der Karriereentwicklung.

Die wissenschaftliche Karriereentwicklung auf allen Karrierestufen muss ein zentraler Bestandteil der universitären Forschungsstrategie sein.

Promotionsstellen und -stipendien

Eine größere Zahl von Doktorand_innen sollte die Möglichkeit erhalten, zur Sicherung der eigenen Zukunft auf sozialversicherungspflichtigen Stellen zu promovieren.

Bei der gelegentlich erhobenen Forderung nach Anstellungsverhältnissen für alle Doktorand_innen ist zu berücksichtigen, dass es hierbei aus finanziellen Gründen

vermutlich zu einer deutlichen Reduktion der Promotionszahlen kommen würde, was in einer stark wissensbasierten Gesellschaft wie in Deutschland nicht wünschenswert ist.

Hinsichtlich Flexibilität und Mobilität kann ein Stipendium für Doktorand_innen in einzelnen Disziplinen unter Umständen attraktiver sein als ein Anstellungsverhältnis bei der Universität.

Promotionsstipendien müssen finanziell angemessen ausgestaltet sein. Sie sollten mindestens den Umfang des Nettogehaltes einer halben TV-L 13 Stelle haben.

Stipendienzeiten während Promotions- und Postdocphase sollten als vergleichbare Berufserfahrung angerechnet werden, z.B. bei Anstellungen im öffentlichen Dienst.

Mobilität und Internationalität

Herausragende Forschung ist heute nur noch mit internationaler Perspektive möglich.

Der wissenschaftliche Nachwuchs muss daher früh in die internationale Forschungsgemeinschaft eingeführt werden und die Möglichkeit bekommen, eigene internationale Netzwerke aufzubauen.

Die Mobilität der Doktorand_innen sollte in höherem Maße als bisher gefördert werden. Hierfür sind entsprechende finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen.

Der Stärkung der internationalen Perspektive im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen u.a. internationale Kooperationen und Promotionsprogramme.

Die Universitäten sollten dafür Sorge tragen, dass Verfahren binationaler Promotionen durchgeführt werden können, die einheitlichen, aber flexiblen Regeln folgen.

Internationale Doktorand_innen bereichern die Forschung und sind für den Hochschul- und Wissenschaftsstandort Deutschland unverzichtbar-

Daher muss die Attraktivität des deutschen Hochschul- und Forschungsraumes international gesichert und ausgebaut werden.

Für internationale Doktorand_innen sind konkurrenzfähige Rahmenbedingungen zu schaffen. Neben fachlicher Expertise in der Forschung zählen dazu z.B. Welcome-Service und Hilfe beim Kontakt mit Behörden, spezielles Kursangebot, Räume kultureller Begegnung, Diversity-Training für Doktorand_innen und Betreuer_innen.

8. Qualitätssicherung

Evaluation und Benchmarking

Voraussetzung jeder Qualitätssicherung ist eine gesicherte Datenerhebung.

Wichtige Elemente der Qualitätssicherung sind regelmäßige Evaluationen aller Maßnahmen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und ein professionelles *benchmarking*.

Standards in der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen von Universitäten im nationalen und internationalen Wettbewerb entwickelt, überprüft und gegebenenfalls neu angepasst werden.

Doktorandenkollegs und Graduiertenschulen sollten Auswirkungen auf die Formulierung von Mindeststandards für die sogenannte Individualpromotion haben.

9. Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender-Sensitivity

Geschlecht, sexuelle und religiöse Orientierung

Bei der Auswahl und Annahme von Doktorand_innen, bei der Betreuung und Begutachtung der Dissertation sowie der Überprüfung der mündlichen Promotionsleistung (Disputation bzw. Fachprüfung) darf niemand aufgrund seines Geschlechts, seiner kulturellen Herkunft, seiner Religion oder seiner sexuellen Orientierung benachteiligt werden.

Familienfreundliche Universität

Da die Promotionsphase oft mit den ersten Jahren der Familiengründungsphase zusammenfällt, müssen bei der Verbesserung des Betreuungsangebotes für Kinder größere Anstrengungen unternommen werden, so dass sich Doktorand_innen mit Familie auf ihre Forschungsarbeit konzentrieren können (Betreuungsmöglichkeit mit wissenschaftsadäquaten Betreuungszeiten und in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz).

Zu einer familienfreundlichen Universität gehören auch spezielle Programme für eine Teilzeitpromotion.

Mentoringprogramme und Gender-Sensitivity

Bei den Doktorand_innen und den Postdocs nimmt der Anteil von Frauen im Vergleich zu den Bachelor- und Masterstudierenden signifikant ab (geschlechtsspezifischer Karriereknick).

Frauen müssen ermutigt werden, eine Promotion zu beginnen bzw. eine Hochschullaufbahn einzuschlagen, etwa durch Mentoringprogramme und Gender-Sensitivity (z.B. ein Arbeitsklima, das sich durch gleiche Wertschätzung für Frauen und Männer auszeichnet).

Der Übergang von Frauen in die Postdocphase mit dem Ziel einer Professur muss stärker begleitet und gefördert werden.

Formen strukturierter Promotion sind aufgrund der damit verbundenen Transparenz und Verlässlichkeit bei Auswahl und Betreuung in besonderer Weise geeignet, die Promotion von Frauen zu fördern und ihre Anzahl zu steigern.

10. Zentrale Empfehlungen

Empfehlungen an die Universitäten

Es bedarf einer stärkeren Strukturierung der Promotionsphase. Eine Überregulierung der Promotionsphase ist dagegen nicht zielführend.

Bei der Auswahl, Annahme und Betreuung von Doktorand_innen ist ein möglichst transparentes Verfahren anzuwenden.

Zu Beginn der Promotionsphase sollte eine Promotionsvereinbarung zwischen Doktorand_in und Betreuer_in stehen und zusätzlich ein Entwicklungsplan aufgestellt werden. In der Promotionsvereinbarung wird die Dissertation als betreutes Forschungsprojekt bestimmt. Der Entwicklungsplan kann im Bedarfsfall auch Mentoring und Weiterbildung regeln.

Neben dem „Doktorvater“ bzw. der „Doktormutter“ sollte den Doktorand_innen zusätzlich Mentor_innen mit beratender Funktion zur Verfügung stehen.

Frauen müssen ermutigt werden, eine Promotion zu beginnen bzw. eine Hochschullaufbahn einzuschlagen.

Grundvoraussetzung für die Qualitätssicherung ist eine regelmäßige Evaluation aller Maßnahmen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und ein professionelles *benchmarking*. Sie setzen eine gesicherte Datenerhebung der Doktorand_innen durch die Universitäten voraus (Registrierung).

Empfehlungen an die Wissenschaftspolitik

Die eigenständige und originäre Forschung muss die Kernaufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses sein und bleiben.

Das „European Credit Transfer and Accumulation System“ (ECTS) wird der Forschungsleistung einer Dissertation nicht gerecht und sollte daher hierfür nicht eingeführt werden.

Unverzichtbar ist die Ausstellung von Zertifikaten, in denen der Umfang der curricularen Anteile in der Promotionsphase ausgewiesen wird.

Es sind, soweit nötig, die rechtlichen Voraussetzungen für eine universitätsinterne gesicherte Datenerhebung aller Doktorand_innen zu schaffen.

Unabhängig vom Promotionstyp wird angeregt, den Universitäten die Möglichkeit zur Anrechenbarkeit von 2 SWS des regulären Lehrdeputats für die Qualifizierung von Doktorand_innen zu geben.

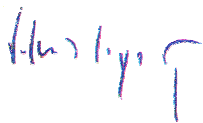
Empfehlungen an die Forschungsförderung

Es ist sicherzustellen, dass in Zukunft eine größere Zahl von Doktorand_innen die Möglichkeit erhält, zur Sicherung der eigenen Zukunft auf sozialversicherungspflichtigen Stellen zu promovieren.

Das Promotionsstipendium muss finanziell angemessen ausgestaltet sein, mindestens im Umfang des Nettoehaltes einer halben TV-13 Stelle.

Ein Promotionsstipendium sollte für zwei Jahre mit der Verlängerungsmöglichkeit um mindestens ein Jahr vergeben werden. Nötig sind ausreichende Abschluss- und Übergangsstipendien.

Freiburg i.Br., 1. März 2011



Prof. Dr. Helmut Hopping

Vorsitzender von UniWiND

<http://www.uniwind.org>

Erklärungen, Empfehlungen und Berichte zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses (2002-2011)

BMBF

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (2008)

ESF

European Science Foundation

Research Careers in Europe Landscape and Horizons. A Report by the ESF Member Organisation Forum on Research Careers (2009).

ETS / CGS

Educational Testing Service / Council of Graduate Schools

The Path Forward. The Future of Graduate Education in the United States. Executive Summary (2010).

EUA

European University Association

Doctoral Programmes for the European Knowledge Society: 2004-2005 (2005)

EUA

European University Association

Salzburg Declaration I on Doctoral Education (2005)

EUA

European University Association

Doctoral Programmes in Europe's Universities. Achievements and Challenges, Brussels 2007.

EUA

European University Association

Salzburg II Recommendations: European Universities' Achievements since 2005 in Implementing the Salzburg Principles (2010)

EURODOC

The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers

Eurodoc Charter on Supervision and Training of PhD candidates (2004)

EURODOC

The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers

The Strasbourg Declaration: Research Doctorates for the European Knowledge Society. Conclusions and Recommendations (2005)

EURODOC

The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers
Statement of Standards in the Assessment, Expectations and Outcomes of Doctoral Programmes in Europe (2006)

EURODOC

The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers
Eurodoc Recommendation for Core Research Career Structures in Academia (2006)

GEW

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft
Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft: Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung (2010)

HoF

Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg
Eva Bosbach, Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA, Leipzig 2009 (Stifterverband / Akademische Verlagsanstalt)

HRK

Hochschulrektorenkonferenz
Zur Organisation des Promotionsstudiums (2003)

LERU

League of European Research Universities
Doctoral Studies in Europe: Excellence in Researcher Training (2007)

LERU

League of European Research Universities
Doctoral Degrees beyond 2010: Training Talented Researchers for Society (2010)

UniWiND

Universitätsverband zur Qualifizierung des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland
Junge Forscherinnen und Forscher: Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten (2011)

WR

Wissenschaftsrat
Empfehlungen zur Doktorandenausbildung (2002)