UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

Betreuungsvereinbarung

zwischen Doktorandin bzw. Doktorand _____ ,
(Vorname, Nachname)

Betreuerin bzw. Betreuer _____
(Vorname, Nachname)

und der Universität Duisburg-Essen

Die Universität Duisburg-Essen fühlt sich gegenüber ihren Doktorandinnen bzw. Doktoranden zu einer Partnerschaft verpflichtet, in welcher beide Seiten ihre jeweilige Verantwortung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Arbeit gewissenhaft wahrnehmen. Diese Betreuungsvereinbarung hält fest, was die Universität von ihren Doktorandinnen bzw. Doktoranden erwartet und welche Verantwortlichkeiten daraus erwachsen. Die Universität und ihre Hochschullehrerinnen/ Hochschullehrer kommen ihren Verpflichtungen und ihrer Verantwortung in vollem Umfange nach. Das Ziel dieser Betreuungsvereinbarung ist, den professionellen Umgang miteinander zu sichern, und Regeln für die Konfliktvermeidung und -lösung aufzustellen. Zusammen mit einem strukturierten Promotionsablauf soll diese Vereinbarung erlauben, eine Promotion innerhalb von drei Jahren erfolgreich abzuschließen.

Anrechte der Doktorandin bzw. des Doktoranden:

Die Doktorandin/der Doktorand kann erwarten, in ihrem/ seinem Promotionsvorhaben wissenschaftlich, persönlich und sachlich unterstützt zu werden. Die Universität wird ihr/ihm angemessenen Zugang zu den notwendigen Arbeitsmitteln gewähren und sie/ihn gegebenenfalls dabei unterstützen, Zugang zu Quellen und Hilfsmitteln anderen Orts zu erhalten.

Die Doktorandin/der Doktorand kann erwarten, dass das Promotionsthema zu Beginn der Promotionsphase zusammen mit der Betreuerin/dem Betreuer definiert wird. Dabei werden „Meilensteine“, Zeitvorstellung und Erwartungen der Betreuerin/des Betreuers und der Doktorandin/des Doktoranden definiert und festgehalten.

Die Doktorandin/der Doktorand hat ein Anrecht auf ein jährliches Statusgespräch. Das Gespräch soll der Doktorandin/dem Doktoranden Orientierung über den bisher erreichten Fortschritt des Promotionsvorhabens, die Aussicht auf erfolgreichen Abschluss und das weitere Vorgehen geben. Muss das Promotionsthema verändert werden, so wird dies vereinbart. Über das Gespräch ist ein Kurzprotokoll anzufertigen.

Wenn eine Doktorandin/ein Doktorand Schwierigkeiten sieht oder Probleme feststellt, ist es in aller Interessen, diese schnellstens zu lösen. Solche Hindernisse sollten, wo immer möglich, informell beseitigt werden. Erweisen sich diese Probleme als nicht lösbar, so hat die Doktorandin/der Doktorand ein Anrecht darauf, sich formell zu beschweren. Die MSM schafft zu diesem Zweck die Institution einer weiteren Betreuerin/eines weiteren Betreuers und/oder einer Ombudsfrau/eines Ombudsmannes für alle Doktorandinnen/Doktoranden. Die weitere Betreuerin/der weitere Betreuer oder die Ombudsfrau/der Ombudsmann soll als thematisch nicht involvierte Person behilflich sein, Konflikte zu lösen und den Fortschritt der wissenschaftlichen Arbeit zu sichern. Nicht vermittelbare Konflikte werden vom Promotionsausschuss behandelt. Die Doktorandin/der Doktorand hat ein Recht darauf, über die Behandlung ihrer/seiner Beschwerde fortlaufend unterrichtet zu werden.

Die Doktorandin/der Doktorand kann erwarten, dass die Betreuerin/der Betreuer in angemessenem Umfang für die wissenschaftliche Diskussion über die Forschungsarbeiten zur Verfügung steht. Ebenfalls kann sie/er erwarten, dass die Betreuerin/der Betreuer ihr/ihm hilft, Zugang zur wissenschaftlichen Community zu bekommen.

Die Doktorandin/der Doktorand kann erwarten, dass die Universität ihn bei der Entwicklung der notwendigen Fähigkeit zur selbständigen wissenschaftlichen Arbeit unterstützt. Die MSM organisiert dafür geeignete Lehr- und Ausbildungsangebote.

Die Universität ist verpflichtet, die Doktorandin/den Doktoranden dabei zu unterstützen, sich in Hinblick auf ihre/seine zukünftige Karriere zu orientieren.

Die Doktorandin/der Doktorand kann erwarten, dass ihre/seine Betreuerin bzw. ihr/sein Betreuer sie/ihn unterstützt, falls sie/er sich um ein Stipendium oder ähnliches bewerben will. Sie/er unterstützt sie/ihn auch dadurch, dass sie/er sie/ihn auf Möglichkeiten der Finanzierung und Förderung durch Stipendien, Projekte, Zuschüsse, Wissenschaftspreise und dergleichen hinweist.

Die Doktorandin/der Doktorand hat ein Anrecht darauf, dass alle am Promotionsverfahren Beteiligten sich um eine zügige Abwicklung der Bewertungs- und Prüfungsprozeduren bemühen.

Die Doktorandin/der Doktorand kann erwarten, dass die MSM dafür Sorge trägt, dass sie/er im Falle, dass die Betreuerin/der Betreuer aus unabwendbaren Gründen ihren/seinen Verpflichtungen nicht mehr nachkommen kann (Weggang, Krankheit, Todesfall), ihr/sein Promotionsvorhaben zu einem erfolgreichen Ende bringen kann.

Die Doktorandin oder der Doktorand soll während ihrer oder seiner Promotionszeit nach Absprache mit der Betreuerin oder dem Betreuer sowie dem Promotionsausschuss im allgemein verbindlich verabredeten Umfang allgemeinbildende Veranstaltungen der Fakultät sowie der Universität im Rahmen des Promovierendenforums besuchen. Hierin sollte in der Regel der in der Universität allgemein verbindlich verabredete Mindestkanon enthalten sein.

Die Doktorandin oder der Doktorand kann erwarten, dass die Auswahl der Veranstaltungen hinsichtlich Umfang, Art, Ort und Zeit ihrer oder seiner individuellen Möglichkeiten Rechnung trägt. Über Ausnahmen entscheidet der zuständige Promotionsausschuss.

Anrechte der Universität:

Die Universität und die Betreuerin/der Betreuer können erwarten, dass sich eine Doktorandin/ein Doktorand ihrem/seinem Forschungsvorhaben verpflichtet fühlt. Es wird daher erwartet, dass sich eine Doktorandin/ein Doktorand dem Forschungsvorhaben mit der nötigen Verbindlichkeit und dem vereinbarten Arbeitseinsatz widmet.

Die Universität erwartet den verantwortungsvollen und effizienten Umgang mit ihren Einrichtungen und Ressourcen.

Die Betreuerin/der Betreuer einer Doktorarbeit kann erwarten, dass sie/er von der Doktorandin/von dem Doktoranden über den Fortgang der Arbeit auf dem Laufenden gehalten wird. Insbesondere kann sie/er erwarten, dass ihr/ihm auftretende Schwierigkeiten und Probleme unverzüglich vorgetragen werden.

Die Betreuerin/der Betreuer kann erwarten, dass sich die Doktorandin/der Doktorand an der Präsentation wissenschaftlicher Ergebnisse auf Tagungen etc. und in Publikationen aktiv beteiligt.

Die Betreuerin/der Betreuer kann erwarten, dass die Doktorandin/der Doktorand die von der DFG festgelegten Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis beachtet. Insbesondere muss die Doktorandin/der Doktorand dazu beitragen, dass den festgelegten Dokumentationsregeln nachgekommen werden kann.

Die Betreuerin/der Betreuer kann erwarten, dass sich die Doktorandin/der Doktorand aktiv ins Team des Lehrstuhls oder der Arbeitsgruppe einbringt.

Die Universität strebt eine wirtschaftliche Verwertung wissenschaftlicher Erkenntnisse an. Dabei sind von allen Seiten Vereinbarungen über Vertraulichkeit, Geheimhaltung und geistiges Eigentum einzuhalten. Die Verwertung in Form von Patenten, Gebrauchsmustern, Warenzeichen etc. erfolgt über die Universität. Die Verwertung darf nicht zu einer unangemessenen Behinderung der Promotion bzw. wissenschaftlichen Veröffentlichung führen.

Beendigung des Betreuungsverhältnisses:

Das Betreuungsverhältnis endet durch den erfolgreichen Abschluss der Promotion.

Falls absehbar ist, dass die Promotion nicht erfolgreich abgeschlossen werden kann, kann die Betreuerin oder der Betreuer das Betreuungsverhältnis gegenüber dem

Promotionsausschuss über die Ombudsfrau oder den Ombudsmann als für nicht mehr durchführbar erklären.

Erkennt der Promotionsausschuss ebenfalls (z. B. auf Grund einer nicht zügigen oder einer deutlich über der fachtypischen Betreuungszeit liegenden individuellen Betreuungszeit) die Gründe für die Nichtdurchführbarkeit an, so kann er das Betreuungsverhältnis gegenüber der Promovendin oder dem Promovenden für beendet erklären; dazu bedarf es der Schriftform.

Allgemeine Regeln:

Die Universität hat die rechtliche Verpflichtung, Sorge für die Sicherheit und den Erhalt der Gesundheit aller an der Universität Tätigen zu leisten. Die Universität stellt daher sicher, dass die Arbeitsumgebung den Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften genügt. Jede Doktorandin/jeder Doktorand ist verpflichtet, sicher und umsichtig zu arbeiten und zur Einhaltung dieser Vorschriften beizutragen.

Die Universität strebt an, eine diskriminierungsfreie Umgebung für Lernen und Forschung zu schaffen. Sie toleriert daher keine Diskriminierung auf Grund von Geschlecht, Nationalität, Rasse, sexueller Orientierung oder körperlicher Behinderung. Dieses Ziel zu erreichen, erfordert die Anstrengung aller Universitätsmitglieder. Die Universität etabliert formelle Regeln, nach denen sie mit Beschwerden über Diskriminierung und Belästigung umgeht.

Die Universität erwartet, dass alle ihre Mitglieder und die Doktorandinnen/die Doktoranden einander mit Fairness und Respekt begegnen.

Duisburg, den

_____	_____	_____
Unterschrift	Unterschrift	Unterschrift Prof. Dr. T. Seidel
(Betreuerin/Betreuer)	(Doktorandin/Doktorand)	(Dekan)