

Gemeinsame Position zu Promotionen in Kooperation zwischen promotionsberechtigten Hochschulen und Unternehmen (Promotion mit externem Arbeitsvertrag)

21. März 2018

Personen, die selbständig forschend zu Problemlösungen beitragen, sind in der modernen Wissensgesellschaft in vielen Bereichen gefragt. Sie finden Arbeit sowohl in der öffentlich geförderten Forschung und in den Forschungseinrichtungen von Unternehmen, als auch in vielen Führungspositionen in Wirtschaft und Gesellschaft. Der erfolgreiche Abschluss einer Promotion an einer promotionsberechtigten Hochschule bildet den Nachweis dieser Fähigkeit. Promovierte leisten durch die Vorlage einer wissenschaftlichen Arbeit einen eigenen Beitrag zur Forschung, „der die Grenzen des Wissens erweitert und einer nationalen und internationalen Begutachtung durch Fachwissenschaftler standhält.“ Diese Einordnung des „Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse“ von Februar 2017 unterstreicht, dass Promotionsverfahren allein in den Händen der promotionsberechtigten Hochschulen liegen.

Die seit Jahrzehnten bewährte Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen hat eine hohe Bedeutung für den Innovationsstandort Deutschland. Die Zusammenarbeit findet vielerorts auch im Rahmen von Promotionen statt, bei denen sich wissenschaftliche Fragestellungen der promotionsberechtigten Hochschulen und Forschungsinteressen eines Unternehmens verbinden. Die Unternehmen beteiligen sich häufig u. a. an der Finanzierung der Promotionsprojekte, beispielsweise indem sie die Doktorand/innen für die Zeit der Promotion im Unternehmen beschäftigen (Promotion mit externem Arbeitsvertrag).

Folgende Vorteile einer solchen Promotion lassen sich festhalten:

- Die promotionsberechtigten Hochschulen und die wissenschaftliche Fachgemeinschaft erhalten Zugang zu wissenschaftlichen Fragestellungen in den Unternehmen und zu Forschungsinfrastrukturen in Unternehmen, z. B. hochspezialisierte Labore.
- Die Unternehmen stärken durch die wissenschaftliche Expertise der promotionsberechtigten Hochschule ihre Innovationskraft und profitieren von der hochschulischen Infrastruktur.
- Den Promovierenden, die an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft forschen und arbeiten, eröffnen sich Karrierewege sowohl in der Wissenschaft als auch in der Wirtschaft, die Promovierten oft eine attraktive, dauerhafte Beschäftigung anbieten kann.

Diese Vorteile entfalten sich, wenn auf beiden Seiten ein klares Bewusstsein der unterschiedlichen Rollen besteht, die beide Partner spielen. Nur so sind die wissenschaftliche Qualität und praktische Relevanz gleichermaßen zu gewährleisten, die dem Fortschritt der Wissenschaft dient wie dem langfristigen Bestehen der innovativen Unternehmen am Markt.

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Breite Str. 29 | 10178 Berlin
www.arbeitgeber.de

HRK |
Hochschulrektorenkonferenz
Ahrstr. 39 | 53175 Bonn
www.hrk.de

**BDI - Bundesverband der
Deutschen Industrie e. V.**
Breite Str. 29 | 10178 Berlin
www.bdi.eu

**Stifterverband für die Deutsche
Wissenschaft**
Barkhovenallee 1 | 45239 Essen
www.stifterverband.org

Die nachfolgenden Grundsätze definieren diese Rollen und bilden so die Leitplanken erfolgreicher Zusammenarbeit:

- Das Promotionsrecht obliegt ausschließlich den promotionsberechtigten Hochschulen. Dies muss in Stellenausschreibungen und anderen Leitlinien der Unternehmen, die sich an potenzielle Promovierende richten, unmissverständlich zum Ausdruck kommen. Rechte und Pflichten in Promotionsverfahren sind im Rahmen der Promotionsordnung der jeweiligen promotionsberechtigten Hochschule bzw. Fakultät/Fachbereich verbindlich geregelt.
- Die Annahme oder Ablehnung eines Forschungsthemas und einer/s Promotionskandidat/in liegt allein in der Kompetenz der promotionsberechtigten Hochschule, also i. d. R. bei den Promotionsausschüssen und den jeweiligen Professor/innen.
- Die Möglichkeit, eine/n Professor/in auf ein geeignetes Forschungsthema bzw. geeignete Promotionskandidat/innen hinzuweisen, steht jedem Unternehmen offen.
- Unternehmen stimmen ihre Personalentscheidung zur Einstellung eines/r Mitarbeiters/in, der/die an der promotionsberechtigten Hochschule promoviert werden soll, im Vorfeld mit dieser ab. Der für die Dauer der Promotion abzuschließende Arbeitsvertrag zwischen Promovierendem und Unternehmen sollte in der Regel erst nach vorheriger Absprache mit der promotionsberechtigten Hochschule und gemeinsamer Festlegung des genauen Promotionsthemas und bei Vorliegen einer Betreuungszusage durch eine/n Hochschullehrer/in formal wirksam werden.
- Die Betreuung von Promovierenden gehört zu den Pflichten von Professorinnen und Professoren. Eine gesonderte Vergütung der Betreuungsleistung der/des Hochschullehrers/in ist deshalb ausgeschlossen.
- Für eine erfolgreiche Promotion ist die Einbindung in das akademische und das unternehmerische Umfeld gleichermaßen förderlich. Beide Partner können dies auf vielfältige Weise unterstützen.
- Jede Dissertation ist zu veröffentlichen. Nur durch Publikation können die gewonnenen Erkenntnisse der Wissenschaftsgemeinschaft zugänglich gemacht werden und zum wissenschaftlichen Fortschritt beitragen. Die Prüfungskommission muss außerdem ohne jede Einschränkung Zugang zu den Inhalten der Dissertation erhalten. Sofern im Erarbeitungsprozess der Dissertation der Austausch vertraulicher Daten notwendig ist, kann eine diesbezügliche Geheimhaltung schriftlich vereinbart werden. Publikationsfreigaben durch Unternehmen müssen nach transparenten Regeln erfolgen und in angemessener Frist möglich sein.
- Die Urheberrechte an der Dissertation stehen dem/der Doktorand/in als Verfasser/in der Arbeit zu. Die Weitergabe von Rechten muss rechtzeitig vertraglich geregelt werden.

Darüber hinaus trägt eine enge und kontinuierliche Abstimmung zwischen promotionsberechtigter Hochschule, Unternehmen und Promovierenden wesentlich dazu bei, Konflikte zu vermeiden und die wissenschaftliche Qualität unternehmensnaher Promotionen zu sichern.