

## **Prinzipien guter Praxis in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät:**

### **– Erläuterungen zur Doktoratsstufe –**

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| (0) Vorbemerkungen.....           | 1  |
| (1) Anstellungsverhältnisse ..... | 2  |
| (2) Doktoratsbetreuung.....       | 7  |
| (3) Mentorat.....                 | 9  |
| (4) Beratungsstelle .....         | 12 |

#### **(0) Vorbemerkungen**

- a. Im vorliegenden Papier werden die Kernpunkte der Selbstverpflichtungserklärung der Mitglieder der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät zur Einhaltung von Prinzipien guter Praxis in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses während der Phase des Doktorats im Detail erläutert.
- b. Das Papier dient der Zusammenstellung relevanter Informationen sowie orientierender Leitlinien, ist jedoch nicht als reglementarische Vorgabe zu verstehen. Unverhandelbar sind hingegen diejenigen Passagen, die aus übergeordneten reglementarischen Vorgaben erwachsen, insbesondere aus der *Verordnung über die Universität (UniV)* sowie aus dem *Promotionsreglement der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern (Promotionsreglement)*. Bei allfälligen Unterschieden zwischen dem vorliegenden Papier und übergeordneten Reglementen gelten die in den Reglementen festgehaltenen Bestimmungen.
- c. An der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät werden Promotionsvorhaben in der Regel im Rahmen eines strukturierten Doktoratsprogramms absolviert, welches neben der engen Anbindung an eine Betreuungsperson Ausbildungsleistungen im Umfang von 10 ECTS-Punkten vorsieht. Alternativ möglich ist die Absolvierung eines Promotionsvorhabens als Mitglied einer Graduate School oder – auf Antragstellung einer potenziellen Betreuungsperson – als freies Doktorat, also in enger Anbindung an diese Person ohne zusätzlich zu erbringende Ausbildungsleistungen. Da für das Doktoratsstudium in Graduate Schools oder für freie Doktorate spezifische Vorgaben bestehen

mögen, die im erstgenannten Fall aus besonderen reglementarischen Festlegungen und im zweitgenannten Fall aus besonderen Vereinbarungen zwischen Promovierenden und jeweiliger Betreuungsperson erwachsen, bezieht sich das vorliegende Papier auf Promotionsvorhaben, die im Rahmen eines fakultären strukturierten Doktoratsprogramms absolviert werden. Davon unbenommen bleibt, dass sich die Mitglieder der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät auch bei Promotionsvorhaben, die im Rahmen von Graduate Schools oder freien Doktoraten entstehen, einer guten Praxis in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verpflichtet fühlen. Die hier formulierten Prinzipien beanspruchen in diesen Fällen in dem Masse Gültigkeit, wie sie nicht im Widerspruch zu besonderen Festlegungen der Graduate School oder zu besonderen Vereinbarungen des freien Doktorats stehen.

- d. Das Papier bezieht sich auf (1) wünschenswerte Anstellungsverhältnisse, (2) die Doktoratsbetreuung, (3) Details zur Ausformung des Mentoratsprogramms und (4) Funktionen der fakultären *Beratungsstelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs*.

### **(1) Anstellungsverhältnisse**

- a. Die Aufnahme eines Promotionsvorhabens setzt die Annahme durch eine Betreuungsperson der Fakultät voraus, nicht jedoch das Vorliegen eines Anstellungsverhältnisses mit der Universität Bern. Innerhalb des fakultären strukturierten Doktoratsprogramms können Doktorate mithin auch als externe Doktorate absolviert werden; die Regel stellt im Rahmen des strukturierten Doktoratsprogramms allerdings eine Promotion dar, bei der ein Anstellungsverhältnis mit der Universität Bern besteht.
- b. In Fällen eines externen Doktorats im Rahmen des strukturierten Doktoratsprogramms bedarf es besonderer Vereinbarungen zwischen den Promovierenden und der jeweiligen Betreuungsperson hinsichtlich der Ausgestaltung des Doktorats, insbesondere hinsichtlich der Definition von Etappenzielen, der Erbringung von Ausbildungsleistungen sowie der anzustrebenden Gesamtdauer des Promotionsvorhabens. Die Dauer der Promotionsphase wird insbesondere dann zu einem wichtigen Thema, wenn die oder der Doktorierende in einem zeitintensiven Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber jenseits der Universität Bern steht und mithin nur in begrenztem Umfang Zeit für das Vorantreiben des Promotionsvorhabens aufwenden kann. Soweit unter Berücksichtigung der aktuellen Lebensumstände realisierbar, sollte allerdings auch bei externen Doktoraten angestrebt werden, dass eine maximale Gesamtdauer von 4 Jahren nicht überschritten wird.
- c. Bei externen Doktoraten ist weiterhin zu beachten, dass aufgrund des Fehlens eines Arbeitsverhältnisses mit der Universität Bern aufseiten der Promovierenden kein Anrecht auf Rechtsberatung durch die Universität Bern oder auf Anrufen der universitären Ombudsstelle besteht. Gleichwohl öffnet die Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät allerdings ihr Mentoratsprogramm auch für diese Personengruppe. Im Falle auftauchender doktoratsbezogener Probleme kann externen Promovierenden zudem angeraten werden, die fakultäre Mittelbauvertretung oder die universitäre Mittelbauvereinigung mit der Bitte um Beratung oder Unterstützung zu kontaktieren.
- d. Bei nicht-externen Doktoraten besteht ein Anstellungsverhältnis mit der Universität Bern. Die Anstellung kann aus kantonalen Personalmitteln der Universität, aus eingeworbenen Drittmitteln oder aus beiden Quellen gemischt erfolgen. Diese Mittel sind in

der Regel entweder der Betreuungsperson durch Universität, Fakultät oder Institut zugewiesen oder bei einem Drittmittelgeber von ihr eingeworben worden. Bei Betreuungspersonen ohne eigene Personal- oder Drittmittel kann die Finanzierung auch durch Mittel erfolgen, die von Instituts- oder Abteilungsleiterinnen oder -leitern zweckgebunden der Betreuungsperson zugewiesen wurden.

- e. Eine Doktoratsanstellung erfolgt an der Universität Bern bevorzugt auf einer Doktorierendenstelle, allfällig auch auf einer Assistenz III. Rare Ausnahmen beziehen sich auf Fälle, in denen beispielsweise auf einer bereits erfolgten unbefristeten Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter eine Promotion angestrebt wird. In solchen Fällen bedarf es besonderer Vereinbarungen zwischen den Promovierenden und der jeweiligen Betreuungsperson, insbesondere im Hinblick auf die Frage, wie die für die Realisierung des Promotionsvorhabens erforderliche Forschungszeit garantiert werden kann.
- f. Auf Doktorierendenstellen und Assistenzen III ist die Gesamtdauer von Arbeitsverträgen mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses eines Doktorats auf 4 Jahre begrenzt. Diese Maximalzeit sollte aus Gründen der Planungssicherheit für die oder den Promovierenden vertragsseitig nicht zu sehr zerstückelt werden. Als optimal werden aus diesem Grund Anstellungen mit dem Ziel der Promotion auf Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit von 3 Jahren samt einer Verlängerungsoption um ein weiteres Jahr angesehen, wobei die Verlängerungsoption nur dann greifen sollte, wenn nach 3 Jahren absehbar ist, dass das angestrebte Promotionsvorhaben im Laufe des folgenden Jahres erfolgreich zum Abschluss gebracht werden kann. Promovierende müssen allerdings berücksichtigen, dass mitunter Sachzwänge einer solchen optimalen Laufzeit entgegenstehen mögen, insbesondere bei einer Finanzierung aus einem zu einem früheren Zeitpunkt auslaufenden Drittmittelprojekt ohne Gewissheit der Bewilligung von Geldern, die eine Anschlussfinanzierung ermöglichen. In solchen Fällen sollten noch vor Aufnahme des Doktorats hiermit verbundene Chancen und Risiken zwischen Promovierenden und der jeweiligen Betreuungsperson sorgfältig gegeneinander abgewogen werden.
- g. Ein wichtiges Kennzeichen sowohl von Doktorierendenstellen als auch von Assistenzen III ist die Definition eines für die Verfolgung des eigenen Promotionsvorhabens geschützten Anteils der Arbeitszeit («protected research time»). Die geschützte Forschungszeit wird an der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät so ausgelegt, dass sie sämtliche Aktivitäten betrifft, die unmittelbar auf die Realisierung des eigenen Promotionsvorhabens bezogen sind, also von Themenfindung über Literaturrecherche, Studienplanung, Datenerhebung und -auswertung bis zur Verschriftung und – im Falle von kumulativen Dissertationen – Publikation der Resultate. Je nach Anstellungsverhältnis ist nach Abzug der geschützten Forschungszeit ein Anteil oder das Gesamt der verbleibenden Arbeitszeit nach Weisung der Betreuungsperson – allfällig auch einer anderen verantwortlichen Person der Organisationseinheit mit Leitungsfunktion – für die Erledigung von Arbeiten aufzuwenden, die nicht einen unmittelbaren Bezug zum Promotionsvorhaben aufweisen. Hierbei kann es sich um verschiedenste lehrbezogene oder administrative Arbeiten handeln sowie um Forschungstätigkeiten, die das eigene Promotionsvorhaben nicht betreffen. Neben Gremientätigkeiten auf Instituts-, Fakultäts- oder Universitätsebene sind zudem die im Rahmen des Doktorats zu erbringenden Ausbildungsleistungen von 10 ECTS-Punkten – die bei dreijähriger Laufzeit (gerundet, durchschnittlich) 2 Stunden pro Woche entsprechen – der nicht-forschungsgeschützten Arbeitszeit zuzurechnen, mithin also auch Tagungsbesuche,

soweit diese im jährlichen Mitarbeitendengespräch als Ausbildungsleistung definiert wurden.

- h. Der Begriff der geschützten Forschungszeit darf von Promovierenden nicht so ausgelegt werden, dass sie diese Zeit frei nach eigenem Ermessen füllen könnten. Vielmehr wird es als eine zentrale Aufgabe der Betreuungsperson gesehen sicherzustellen, dass die geschützte Forschungszeit effizient zum Vorantreiben des Promotionsvorhabens genutzt wird. Dies gilt insbesondere in solchen Fällen, in denen eine Anstellung der oder des Promovierenden im Rahmen eines Drittmittelprojekts erfolgt, da dann durch die Betreuungsperson garantiert werden muss, dass die drittmittelfinanzierten Arbeiten gemäss bewilligtem Forschungsplan durch projektfINANZIerte Promovierende erledigt werden.
- i. Bei Doktorierendenstellen ist der technische Beschäftigungsgrad an der Universität Bern auf 75 Prozent festgelegt. Bei diesem technischen Beschäftigungsgrad handelt es sich allerdings um eine rein rechnerische Grösse im Gehaltssystem; er bildet also nicht den Beschäftigungsgrad ab, wie er für alle anderen Angestellten der Universität Bern besteht. Auf Doktorierendenstellen wird vielmehr eine vollzeitliche Arbeit erwartet, also ein Vollzeitengagement für die Promotion im Umfang von 100 Prozent. Aus genau diesem Grunde werden Doktorierendenstellen mit einer Pauschale vergütet und können somit nicht mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad besetzt werden. Im Rahmen ihrer Anstellung dürfen Doktorierende höchstens zu einem Beschäftigungsgrad von 10% ausserhalb ihrer eigenen Forschungsarbeiten in Lehre und Forschung ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit mitarbeiten. Die verbleibende Zeit kann so lange von den Doktorierenden frei genutzt werden, wie diese Tätigkeiten der Förderung der promotionsbezogenen Qualifikation dienen, etwa für die Erbringung von Ausbildungsleistungen, Workshop-Besuche, Gremientätigkeiten. Im jährlichen Mitarbeitendengespräch werden auch diese Tätigkeiten thematisiert. Neben der Anstellung als Doktorandin oder Doktorand ist eine zusätzliche Anstellung zu höchstens 25% möglich, beispielsweise als wissenschaftliche Assistentin oder als wissenschaftlicher Assistent (gemäss Anstellungsreglement vom 17.12.2024, Art. 90).
- j. Bei Assistenzen III kann der Beschäftigungsgrad – allfällig auch über die Anstellungszeit hinweg schwankend – zwischen 5 und 100 Prozent betragen. Die geschützte Forschungszeit beläuft sich bei Assistenzen III auf 30 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, also beispielsweise bei einem Beschäftigungsgrad von 60 Prozent auf (durchschnittlich) etwa 8 Stunden pro Woche. Der verbleibende Anteil der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, bei einem Beschäftigungsgrad von beispielsweise 60 Prozent (durchschnittlich) etwa 18 Stunden pro Woche, ist nach Weisung der Betreuungsperson zu verwenden, dies allerdings unter Beachtung der Vorgabe, dass den Promovierenden während dieses Anteils hinreichend Zeit zur Erbringung der vereinbarten Ausbildungsleistungen gewährt wird. Das jährliche Mitarbeitendengespräch bezieht sich bei Promovierenden auf Assistenzen III zum einen auf die nach Weisung erbrachten Tätigkeiten und zum anderen auf promotionsbezogene Aktivitäten, die als Ausbildungsleistung, in der geschützten Forschungszeit oder neben der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbracht wurden.
- k. Die geschützte Forschungszeit für Doktorierendenstellen wird generell – also auch bei auf Assistenzen III Promovierenden – als Mindestumfang angesehen, der von Promovierenden in das eigene Forschungsprojekt investiert werden muss, um das Promotionsvorhaben nach 3-4 Jahren zu einem erfolgreichen Ende zu führen. Dieser Mindestumfang kann bei auf Doktorierendenstellen Promovierenden selbst dann garantiert

werden, wenn sie mit dem maximalen Beschäftigungsgrad von 25 Prozent ein zusätzliches Beschäftigungsverhältnis eingehen. Bei Assistenzen III ist dies insofern anders, als für den Fall, dass die nicht-geschützte Forschungszeit – jenseits der für die Erbringung vereinbarter Ausbildungsleistungen benötigten Zeiten – vollständig mit Arbeiten gefüllt wird, die nicht der Realisierung des Promotionsvorhabens dienen, die Promovierenden unbezahlte Zeit einbringen müssen, um den Mindestumfang zu erreichen.

- I. Sowohl bei Doktorierendenstellen als auch bei Assistenzen III ist zu beachten, dass die geschützte Forschungszeit nicht so verstanden werden darf, dass diese Zeit die maximale Stundenzahl definiert, die Promovierende in ihr Qualifikationsvorhaben investieren dürfen. So kann zwischen Promovierenden auf Doktorierendenstellen und der jeweiligen Betreuungsperson durchaus vereinbart werden, dass neben der Erbringung von Ausbildungsleistungen die gesamte Wochenarbeitszeit in das eigene Promotionsprojekt investiert wird. Ebenso steht es Betreuungspersonen von Promovierenden auf Assistenzen III frei, ihnen auch während der nicht-forschungsgeschützten Arbeitszeit Aufgaben zuzuweisen, die unmittelbarer der Realisierung des betreuten Promotionsvorhabens dienen oder in anderer Weise als qualifikationsrelevant anzusehen sind. Nicht vereinbart werden können hingegen Tätigkeiten, die eine Überschreitung einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden nach sich ziehen oder Urlaubszeiten der Promovierenden berühren würden.
- m. Promotionsvorhaben werden von Betreuungspersonen so geplant, dass deren Bearbeitung in 3-4 Jahren möglich ist, wenn die geschützte sowie allfällig darüber hinausgehend vereinbarte Forschungszeit vollständig eingebracht wird. Bei einer kumulativen empirischen Dissertation wird in diesem Zusammenhang als optimal erachtet, wenn die Erhebungen zur letzten Studie des Promotionsvorhabens nach 3 Jahren abgeschlossen sind, sodass in die Dissertation auch bereits publizierte Aufsätze einfließen, das Verlängerungsjahr für letzte Verschriftungen und für die Abgabe, Begutachtung und Verteidigung der Dissertation genutzt werden kann und allfällig noch Zeit verbleibt, um sich in Richtung eines Postdokorats zu orientieren oder im ausseruniversitären Bereich nach einer Beschäftigung zu suchen.
- n. Es liegt in der Verantwortung der Promovierenden, die verfügbare Zeit so zu nutzen, dass ein erfolgreicher Abschluss der Promotion in den geltenden Fristen möglich ist. Für Promovierende mit Beschäftigungen auf Assistenzen III mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 100 Prozent folgt hieraus, dass zusätzliche, insbesondere fachfremde Anstellungen während der Promotionsphase in der Regel keine Ideallösung darstellen. Im Sinne einer zügigen und erfolgversprechenden Absolvierung des Dokorats wird jedoch auch Promovierenden auf Doktorierendenstellen davon abgeraten, ein zusätzliches Beschäftigungsverhältnis einzugehen, wenn dieses Verhältnis nicht unmittelbar der eigenen Qualifikation dient und deshalb als nicht qualifikationsförderlich zu werten ist.
- o. Gehaltsmässig entspricht eine Doktorierendenstelle etwa einer Assistenz III mit einem Beschäftigungsgrad von 60 Prozent. Sofern keine Gründe bestehen, ein zusätzliches Beschäftigungsverhältnis mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 25 Prozent einzugehen, und sofern keine Anstellung auf einer Assistenz III mit einem Beschäftigungsgrad von deutlich mehr als 60 Prozent vorgesehen ist, ist aus Sicht der Promovierenden vor diesem Hintergrund eine Doktorierendenstelle einer Assistenz III von 60 Prozent prinzipiell vorzuziehen, da die Doktorierendenstelle ohne Gehaltseinbussen einen grösseren Umfang an geschützter Forschungszeit aufweist. Zugleich ist aber auch zu

beachten, dass auf einer Doktorierendenstelle in der Regel keine Lehrerferahrungen gesammelt werden, was sich wiederum als Nachteil erweisen könnte, wenn eine spätere Universitätskarriere angestrebt wird.

- p. Für Betreuungspersonen, die beispielsweise wegen einer Abteilungsleitungsfunktion neben der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zugleich einer effizienten Nutzung verfügbarer Personalressourcen verpflichtet sind, geht eine Doktorierendenstelle gegenüber einer Assistenz III mit einem Beschäftigungsgrad von 60 Prozent mit dem Vorteil einher, dass erstere mit nur 42 PP, zweiteere hingegen mit 57.6 PP auf die Personalressourcen angerechnet werden. Zugleich sind Doktorierendenstellen aus Sicht dieser Betreuungsperson aber mit dem Nachteil verbunden, dass nur 10 Prozent der Wochenarbeitszeit, also (durchschnittlich) etwa 4 Stunden pro Woche, für die Erledigung von Arbeiten zur Verfügung stehen, die das Promotionsvorhaben nicht unmittelbar betreffen, während sich diese Zeit bei Assistenzen III auf 70 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beläuft, bei einem Beschäftigungsgrad von 60 Prozent nach Abzug der für Erbringung von Ausbildungsleistungen benötigten Zeit also auf (durchschnittlich) etwa 15 Stunden pro Woche.
- q. Vor dem Hintergrund der zuvor gemachten Abwägungen wird es im Sinne eines ausgewogenen Interessenausgleichs als sehr gute Lösung angesehen, Promovierende auf Doktorierendenstellen anzustellen, ihnen aber zusätzlich mit einem Beschäftigungsgrad von 10-25 Prozent eine Assistenz III anzubieten. Ein gelungener Interessenausgleich dürfte dabei insbesondere dann als erreicht gelten, wenn die Betreuungsperson für den für die Assistenz III reservierten Prozentsatz Tätigkeiten anweist, die zwar nicht unmittelbar auf das Promotionsvorhaben bezogen sind, gleichwohl aber die Karriere der oder des Promovierenden befördern, und aufseiten der Promovierenden anerkannt wird, dass bei Anweisung solcher Tätigkeiten die Erweiterung der geschützten Forschungszeit über den für die Doktorierendenstelle bereits zugesicherten Anteil hinaus verzichtbar ist. Beispiele für solche nicht unmittelbar auf das Promotionsvorhaben bezogenen, aber karriereförderlichen Tätigkeiten wären die verantwortliche Durchführung von BSc-Seminaren, die nachweisliche Mitbetreuung von studentischen Abschlussarbeiten oder die verantwortliche Organisation von Workshops. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn diese Seminare, Abschlussarbeiten oder Workshops einen relevanten Bezug zum Thema des Promotionsvorhabens aufweisen.
- r. Verdeutlicht man die Kalkulation von Personalressourcen am Beispiel einer Betreuungsperson, der 144 PP für Qualifikationsstellen zur Verfügung stehen, so bedeutet dies, dass anstelle der Aufteilung in drei Assistenzen III mit einem Beschäftigungsgrad von jeweils 50 Prozent ( $3 * 0.5 * 96 = 144$ ) empfohlen wird, zwei Doktorierendenstellen einzurichten mit jeweils zusätzlichen Beschäftigungen auf Assistenzen III mit einem Beschäftigungsgrad von 20 Prozent und die verbleibenden Ressourcen für die Einstellung von studentischen Hilfsassistenten im Gesamtumfang von 36 Prozent zu nutzen ( $2 * 42 + 2 * 0.2 * 96 + 0.36 * 60 = 144$ ). In beiden Fällen ergibt sich hieraus aus Sicht der Betreuungsperson ein Gesamtumfang an unterstützender Arbeitszeit von etwa 40 Stunden pro Woche – in der Doktorierendenstellen-Variante zusammengesetzt aus jeweils 12.5 Stunden pro Woche von den beiden Promovierenden und 15 Stunden pro Woche von den studentischen Hilfsassistenten. In der Doktorierendenstellen-Variante verfügen die Promovierenden allerdings über einen deutlich grösseren Umfang an geschützter Forschungszeit als in der Assistenz-Variante bei zugleich deutlich höherem Bruttomonatslohn.

- s. Alle bisher genannten Stundenzahlen sind insofern als Durchschnittswerte zu verstehen, als es durchaus angeraten erscheinen mag, auf der einen Seite Phasen der schwerpunktmässigen Nutzung der geschützten Forschungszeit und auf der anderen Seite solche der schwerpunktmässigen Erledigung von Arbeiten zu vereinbaren, die nicht der geschützten Forschungszeit zuzurechnen sind. Allfällige Vereinbarungen dieser Art sollten zwischen Promovierenden und der jeweiligen Betreuungsperson unmissverständlich fixiert werden, vorzugsweise im Rahmen des jährlichen Mitarbeiterdengesprächs. Zudem dürfte es im Hinblick auf die Zuordnung von Tätigkeiten zur geschützten Forschungszeit oder zur verbleibenden Arbeitszeit im Arbeitsalltag häufig schwerfallen, diese Zuordnung eindeutig vorzunehmen. In dieser Weise ist beispielsweise die Frage kaum zu entscheiden, ob der Besuch eines Gastvortrags am Institut entweder wegen seiner Relevanz für das eigene Promotionsvorhaben der geschützten Forschungszeit zuzurechnen ist oder wegen der von der Institutsleitung formulierten Teilnahmeerwartung der verbleibenden Arbeitszeit. Unschärfen ergeben sich auch dann, wenn Promovierende an der Betreuung von Abschlussarbeiten beteiligt werden, die sich thematisch auf das eigene Promotionsvorhaben beziehen, oder wenn Forschungstätigkeiten für die Abteilung erbracht werden, von denen die Promovierenden nicht nur selbst profitieren, sondern auch andere Abteilungsmitglieder. Vor dem Hintergrund solcher Unschärfen bedürfen die in diesem Papier formulierten Leitlinien stets einer konsensorientierten Auslegung zwischen Promovierenden und der jeweiligen Betreuungspersonen mit dem Ziel einer ausgewogenen Interessenbalancierung. Die Frage, inwieweit eine solche Balance gelungen ist, sollte ausdrücklich im Rahmen des jährlichen Mitarbeitendengesprächs thematisiert werden.

## **(2) Doktoratsbetreuung**

- a. Als Betreuungspersonen für Promotionsvorhaben im Rahmen des strukturierten Doktoratsprogramms der Fakultät kommen alle Mitglieder des fakultären Promotionsausschusses infrage, also alle ordentlichen, ausserordentlichen und assoziierten Professorinnen und Professoren, Assistenz- und SNF-Förderungsprofessorinnen und -professoren sowie habilitierte hauptamtliche Dozierende und habilitierte hauptamtliche Postdoktorierende.
- b. Die Zuordnung von Promovierenden zu einer Betreuungsperson erfolgt aufgrund einer erfolgreichen Bewerbung auf eine entsprechende Stellenausschreibung, durch Ansprache von geeigneten Studierenden durch die Betreuungsperson oder durch Anfrage von zulassungsfähigen Interessierten an eine potenzielle Betreuungsperson. Die Aufnahme eines Doktorats erfordert die explizite Zustimmung einer Betreuungsperson; es gibt mithin kein einklagbares Anrecht, an der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät zum Doktorat zugelassen zu werden. Nach erfolgter Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen durch das Dekanat erfordert die Aufnahme eines Doktorats darüber hinaus den Abschluss einer Doktoratsvereinbarung zwischen Promovierenden und der jeweiligen Betreuungsperson. Die Doktoratsvereinbarung ist innerhalb eines Jahres nach Aufnahme des Doktorats von den Promovierenden in der Doktoratsverwaltung im KSL (Kernsystem Lehre) hochzuladen.
- c. Mit der abgeschlossenen Doktoratsvereinbarung verpflichtet sich die Fakultät, eine fortgesetzte Betreuung des Promotionsvorhabens auch in solchen Fällen sicherzustellen, in denen die ursprüngliche Betreuungsperson aus dem Dienst an der Universität Bern ausscheidet, sei es durch einen Wechsel an eine andere Universität oder in ein

ausseruniversitäres Berufsfeld oder infolge eines Invaliditäts- oder Todesfalls. Die während des Doktoratsstudiums bestehende enge Bindung an eine Betreuungsperson bedeutet also nicht, dass ein erfolgreicher Abschluss des Promotionsvorhabens unabdingbar an diese Person gebunden wäre.

- d. Erfolgreiche Dokorate setzen ein respektvolles und auf wechselseitigen Ausgleich angelegtes Verhältnis zwischen Promovierenden und der jeweiligen Betreuungsperson voraus. Neben der Begleitung des Promotionsvorhabens sowie der Anweisung von Aufgaben, die darüber hinaus im Rahmen des Doktorats durch die Promovierenden zu erledigen sind, stellt die Betreuungsperson daher die erste Ansprechperson dar, wenn es um Fragen der Orientierung in der Universitätslandschaft, der Vernetzung in der wissenschaftlichen Fachgesellschaft, der Planung einer universitären oder ausseruniversitären Karriere oder der Klärung allfälliger promotions- oder anstellungsbezogener Probleme geht. Zugleich ist es eine wichtige Aufgabe der Betreuungsperson, Promovierende, bei denen der Verlauf des Promotionsvorhabens keine positive Abschlussprognose zulässt, frühzeitig auf dieses Problem hinzuweisen und sie allfällig im Hinblick auf alternative Karrierewege zu beraten. In der Betreuungsarbeit sollten sowohl die Betreuungspersonen als auch die Promovierenden um eine zeitnahe Kommunikation bemüht sein, zugleich aber auch Verständnis für allfällige Verpflichtungen aufbringen, die eine sofortige Reaktion auf Anfragen verzögern können.
- e. Im Hinblick auf eine zusätzliche Unterstützung in inhaltlichen Fragen kann zwischen den Promovierenden und der jeweiligen Betreuungsperson – allfällig auch informell – vereinbart werden, dass weitere Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler in die Betreuung eingebunden werden. Dabei kann es sich auch um die Person handeln, die bei der späteren Begutachtung der Dissertation für die Erstellung des Zweitgutachtens oder – bei vorgesehener Beantragung – für die Erstellung des Drittgutachtens vorgesehen ist. Was eine zusätzliche Begleitung des Promotionsvorhabens in karrierebezogenen – nicht jedoch in inhaltlichen – Fragen angeht, wird die jeweilige Betreuungsperson im Sinne der Umsetzung eines «Vier-Augen-Prinzips» spätestens zwölf Monate nach Aufnahme des Doktorats durch eine von der oder dem Promovierenden zu wählende Mentoratsperson ergänzt.
- f. Die Betreuungsperson fungiert in der Regel zugleich als Erstgutachterin oder Erstgutachter der zur Disputation eingereichten Dissertation. Als Zweitgutachterin oder Zweitgutachter kommen zunächst alle weiteren Mitglieder des Promotionsausschusses der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät in Betracht. Darüber hinaus kann die Betreuungsperson bei der Dekanin oder dem Dekan beantragen, Professorinnen oder Professoren oder habilitierte Mitglieder anderer Fakultäten oder Universitäten als Zweitgutachterin oder als Zweitgutachter zuzulassen. Zu beachten ist allerdings die Vorgabe, dass es sich bei mindestens einer der beiden gutachtenden Personen um ein Mitglied des Fakultätskollegiums handeln muss.
- g. Je nach Anlage des Promotionsvorhabens mag es Sinn ergeben, die Zweitgutachterin oder den Zweitgutachter früher oder später in die inhaltliche Betreuungsarbeit einzubinden. Der erstgenannte Fall ist mit dem Vorteil verbunden, dass Promovierende frühzeitig eine zweite Anlaufstelle zur Diskussion inhaltlicher Fragen erhalten. Der zweitgenannte Fall ist dann von Vorteil, wenn es auf der Basis von bereits erfolgten ausgezeichneten Publikationen gelingt, international renommierte Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler für die Zweitbegutachtung zu gewinnen. Die strategische Entschei-

derung zur frühen oder späten Einbeziehung einer zweitgutachtenden Person sollte einvernehmlich zwischen den Promovierenden und der jeweiligen Betreuungsperson gefällt werden.

- h. In Ausnahmefällen mag es angeraten sein, zur Begutachtung der Dissertation eine dritte Person hinzuzuziehen. Drittgutachterinnen oder Drittgutachter müssen promoviert, nicht jedoch habilitiert sein oder eine Professur bekleiden. Die Einbeziehung einer Drittgutachterin oder eines Drittgutachters erscheint vor allem dann sinnvoll, wenn diese Person während der Absolvierung des Doktorats eng in die Betreuungsarbeit eingebunden war und deshalb in der Lage ist, die Dissertation fachlich zu beurteilen, sie allerdings aus formalen Gründen nicht als Zweitgutachterin oder Zweitgutachter infrage kommt. Dies dürfte insbesondere dann zutreffen, wenn Promotionen im Rahmen von Kooperationen mit Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen absolviert werden oder wenn – im Sinne der Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses – nicht-habilitierte Postdoktorierende mit dem Ziel einer Universitätslaufbahn substantziell an der Betreuung mitgewirkt haben. Die Zulassung einer Drittgutachterin oder eines Drittgutachters ist durch die Betreuungsperson bei der Dekanin oder dem Dekan zu beantragen.

### **(3) Mentorat**

- a. Eine gute Praxis in der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf Doktoratsstufe beinhaltet aus Sicht des Fakultätskollegiums der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät auch, dass den Promovierenden Möglichkeiten eröffnet werden, unabhängige Drittmeinungen zum Fortgang ihres Doktorats einzuholen. Diese Auffassung spiegelt sich im fakultären Promotionsreglement als obligatorisch nachzuweisendes Mentorat in institutionalisierter Form wider.
- b. Soweit es sich nicht um Studierende an einer Graduate School mit hiervon abweichenden Festlegungen oder um Promovierende in einem freien Doktorat mit hiervon abweichenden Vereinbarungen handelt, müssen Promovierende spätestens zwölf Monate nach Aufnahme des Promotionsvorhabens eine Mentorin oder einen Mentor wählen und diese oder diesen in der Doktoratsverwaltung im KSL erfassen. Die Mentoratsperson sollte zudem in der Doktoratsvereinbarung genannt werden.
- c. Zentrale Funktion des Mentorats ist, den Promovierenden – über die Betreuungsperson hinaus, die neben der Beratung in inhaltlichen Punkten auch in dieser Hinsicht die erste Anlaufstelle bleiben sollte – in karrierebezogenen Fragen eine zusätzliche Beratungsmöglichkeit bereitzustellen. Diese Beratung mag sich auch auf die Zeit nach dem Doktorat beziehen, ganz ausdrücklich betrifft sie aber die Phase des Doktorats selbst, also sämtliche Fragen des Zeitmanagements, der Publikationsstrategie, der Vernetzung in der wissenschaftlichen Fachgesellschaft usw. Auszusparen sind hingegen inhaltliche Fragen mit thematischem Bezug zum Promotionsvorhaben, da diese der Klärung zwischen den Promovierenden und der jeweiligen Betreuungsperson vorbehalten bleiben sollten. Die Mentorinnen und Mentoren sind auch erste Anlaufstelle für die Besprechung allfälliger Konflikte innerhalb des Betreuungs-, Anstellungs- oder Arbeitsverhältnisses.
- d. Die Promovierenden sind frei in der Wahl ihrer Mentorin oder ihres Mentors. Formal kommen für die Wahl sämtliche Personen infrage, die selbst ein Doktorat erworben haben und bei denen der Abschluss des Promotionsvorhabens zum Zeitpunkt der Wahl

mindestens zwei Jahre zurückliegt. Je nach Kriteriengewichtung empfehlen sich als Mentoratsperson insbesondere Mitglieder des Fakultätskollegiums, entweder aus dem Institut der Betreuungsperson oder einem anderen in der Fakultät vertretenen Institut; darüber hinaus kommen als Mentoratsperson Universitätsangehörige jenseits der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät oder auch jenseits der Universität Bern, Promovierte mit direktem Bezug zum angestrebten Berufsfeld, ehemalige Promovierende der Betreuungsperson u.a.m. in Betracht. In besonderen Fällen mag sich auch die zweitgutachtende Person als Mentoratsperson eignen, die dann jedoch darauf achten muss, beide Funktionen in bestmöglicher Trennung auszuüben.

- e. Bei Bedarf mögen sich Promovierende bei der fakultären *Beratungsstelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs* Rat hinsichtlich der Mentoratswahl einholen. Die Betreuungsperson sollte sich nur dann zu dieser Wahl äussern, wenn eine solche Entscheidungshilfe ausdrücklich von der oder dem Promovierenden erbeten wird. Nach erfolgter Wahl sollten die Promovierenden die jeweilige Betreuungsperson über die gewählte Mentoratsperson in Kenntnis setzen.
- f. Die Mitglieder des fakultären Promotionsausschusses verpflichten sich, in zeitlicher Überlappung nebeneinander bis zu zehn Mentorate zu übernehmen; es steht ihnen frei, diese Zahl nach eigenem Ermessen zu erhöhen. Die fakultäre *Beratungsstelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs* wird vom Dekanat über die Anzahl der von jedem Mitglied des Promotionsausschusses übernommenen Mentorate informiert. In Ausnahmefällen können sich Mitglieder des Promotionsausschusses von der Dekanin oder dem Dekan von der Verpflichtung der Übernahme von zehn Mentoraten befreien lassen. Generell von dieser Verpflichtung befreit sind Mitglieder des Promotionsausschusses, deren Arbeitsverhältnis mit der Universität Bern in den folgenden drei Jahren planmässig ausläuft, sowie befristet beschäftigte Mitglieder des Promotionsausschusses, also insbesondere Assistenzprofessorinnen und -professoren, SNF-Professorinnen und -Professoren sowie habilitierte Postdoktorandinnen und -doktoranden. Aufgrund der Relevanz für den eigenen Leistungsnachweis wird diesem Personenkreis gleichwohl die freiwillige Übernahme einiger weniger, nach thematischer Passung ausgewählter Mentorate empfohlen.
- g. Promovierenden wird angeraten, ein dauerhaft verlässliches Mentorat anzustreben. Nichtsdestoweniger steht es den Promovierenden frei, die Mentoratsperson während der Promotionsphase zu wechseln, allfällig gar mehrmals und ohne dass hierfür die Notwendigkeit der Angabe von Gründen bestünde. Ein solcher Wechsel mag durch eine Störung des Vertrauensverhältnisses oder durch Schwerpunktverlagerungen im Promotionsvorhaben motiviert sein; es mögen aber auch Sachzwänge vorliegen, beispielsweise infolge des unerwarteten Ausscheidens eines mentorierenden Fakultätsmitglieds aus dem Universitätsdienst. Das Dekanat muss über den Wechsel informiert werden.
- h. In begründeten Fällen kann das Mentorat auch durch die Mentoratsperson beendet werden. Handelt es sich bei der Mentorin oder dem Mentor um ein Mitglied der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät, wird erwartet, dass die Beendigung des Mentorats nicht nur der oder dem Promovierenden schriftlich mitgeteilt, sondern darüber hinaus dem Dekanat schriftlich begründet wird.
- i. Details der Ausgestaltung des Austauschs zwischen Promovierenden und der jeweiligen Mentoratsperson werden zwischen beiden Beteiligten frei vereinbart. Da die Betreuungsperson für die Klärung inhaltlicher Fragen zum Promotionsprojekt zuständig

ist, darüber hinaus aber auch erste Anlaufstelle für karrierebezogene Fragen bleiben sollte, dürfte sich die Notwendigkeit eines Kontakts zwischen den Promovierenden und der jeweiligen Mentoratsperson in der Regel auf Situationen beschränken, in denen den Promovierenden aufgrund auftauchender Probleme eine zusätzliche Beratung hilfreich erscheint. In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle sollte es daher ausreichen, wenn persönliche Treffen zwischen Promovierenden und der jeweiligen Mentoratsperson in einem Abstand von mehreren Monaten stattfinden; häufigere Treffen – insbesondere in Phasen eines erhöhten Beratungsbedarfs – sind jedoch keineswegs ausgeschlossen.

- j. Mindestens einmal jährlich muss ein persönliches Treffen zwischen Promovierenden und der jeweiligen Mentoratsperson stattfinden, also auch in Fällen eines optimal betreuten Doktorats, in denen die Promovierenden aus subjektiver Perspektive keine zusätzliche Beratung benötigen. In diesen Fällen mag sich das Mentoratsgespräch auf eine kurze wechselseitige Versicherung beschränken, dass das Promotionsvorhaben auf einem guten Weg ist.
- k. Bei der Dokumentation des ordnungsgemäss absolvierten Mentorats handelt es sich um eine Bringschuld der Promovierenden. Diese Dokumentation ist der Anmeldung zur Disputation obligatorisch beizulegen. Im sparsamsten Fall beschränkt sich die Dokumentation auf eine von der – bei einem vorgenommenen Wechsel: letzten – Mentoratsperson unterschriebenen Erklärung, dass Mentoratsgespräche in der erforderlichen Mindestanzahl stattgefunden haben, bei einer vierjährigen Promotionszeit also mindestens drei Mentoratsgespräche. Es ist der Mentoratsperson freigestellt, sich gegenüber dem Dekanat umfassender zum Ablauf des Mentorats zu äussern. Die Dokumentation sowie eine allfällige Stellungnahme der Mentoratsperson werden den Unterlagen beigefügt, die den Mitgliedern des fakultären Promotionsausschusses zum Entscheid über die Anmeldung zur Disputation vorgelegt werden.
- l. Es wird Promovierenden durchaus angeraten, sich – im Sinne eines «Peer-Mentoring» – über den Austausch mit der Mentoratsperson hinaus Beratungen auch von anderen geeigneten Personen einzuholen. Gleichwohl ist in administrativer Hinsicht für die formale Bestätigung der ordnungsgemässen Absolvierung des Mentorats allein die Stellungnahme der dem Dekanat benannten Mentoratsperson massgeblich.
- m. Während des Mentorats sollten sich die Mentorinnen und Mentoren in erster Linie als persönliche Beratungsperson der Promovierenden verstehen. Im Falle auftauchender Konflikte zwischen den Promovierenden und der jeweiligen Betreuungsperson kommt den Mentorinnen und Mentoren mithin keine Mediations- und erst recht keine Exekutivfunktion zu. Sollte es sich im Austausch zwischen Promovierenden und der jeweiligen Mentoratsperson ergeben, dass ein direkter Kontakt zwischen Betreuungs- und Mentoratsperson hilfreich erscheint, ist der Versuch einer direkten Kontaktaufnahme gleichwohl nicht ausgeschlossen, sei es im Rahmen eines Dreiergesprächs oder eines Zweiergesprächs zwischen Betreuungs- und Mentoratsperson. Sollten Konflikte aus einer schlechten Bewertung der von der oder dem Promovierenden erbrachten Leistungen durch die Betreuungsperson resultieren, beispielsweise im Rahmen des jährlichen Mitarbeitendengesprächs, ist die im Rahmen des Mentorats erwartete Beratungsfunktion allfällig auch so zu interpretieren, dass Promovierende dafür sensibilisiert werden, dass die schlechte Bewertung sachlich begründet sein mag.
- n. Sollten sich Konflikte zwischen Promovierenden und der jeweiligen Betreuungsperson als nicht im Rahmen des Mentorats lösbar erweisen, wäre die erste Anlaufstelle für die

oder den Promovierenden die fakultäre *Beratungsstelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs*, allfällig unter Hinzuziehung der Mentoratsperson. Sollte sich der Konflikt auch nach Einbeziehung der Beratungsstelle als nicht lösbar erweisen, wäre im nächsten Schritt die Kontaktierung der universitären Ombudsstelle oder anderer universitärer oder ausseruniversitärer Beratungsstellen in Erwägung zu ziehen.

#### (4) Beratungsstelle

- a. Die fakultäre *Beratungsstelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs* setzt sich aus zwei Personen zusammen, die von der Fakultätsversammlung aus den Reihen der Mitglieder des Fakultätskollegiums gewählt werden. Es sind dies zum einen die oder der *Fakultätsbeauftragte für den wissenschaftlichen Nachwuchs* und zum anderen ein weiteres Fakultätskollegiumsmitglied mit profunder Erfahrung in der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, vorzugsweise anderen Geschlechts als die oder der *Fakultätsbeauftragte für den wissenschaftlichen Nachwuchs*. Es werden langfristige Besetzungen angestrebt, um eine hohe Kontinuität in den Beratungstätigkeiten zu gewährleisten.
- b. Die Beratungsstelle kann durch bis zu zwei weitere, von der Vertretung des akademischen Mittelbaus aus ihrem Kreis benannte Personen ergänzt werden, deren Wahl durch die Fakultätsversammlung bestätigt werden muss.
- c. Die Aufgabe der Beratungsstelle besteht vornehmlich in der Unterstützung von Promotionsvorhaben im Hinblick auf Fragen, die nicht bereits im Rahmen der Doktoratsbetreuung oder des Mentorats geklärt werden konnten. Willkommen sind auf der einen Seite Fragen von Promovierenden zu ihrem eigenen Vorhaben, auf der anderen Seite aber auch von Betreuungs- oder Mentoratspersonen zur optimalen Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgaben.
- d. Die Beratungsstelle sollte von Promovierenden insbesondere bei Konflikten mit der Betreuungsperson kontaktiert werden, die sich als nicht im Rahmen des Mentorats lösbar erwiesen haben. Wie der Mentoratsperson kommt allerdings auch der Beratungsstelle keine exekutive Funktion zu. Sollten daher Bemühungen der Beratungsstelle um Konfliktlösung erfolglos bleiben, mag sie anraten, andere universitäre oder ausseruniversitäre Beratungsstellen oder die universitäre Ombudsstelle zur weiteren Behandlung des Problems zu kontaktieren.
- e. Promovierende, Betreuungs- oder Mentoratspersonen mit Beratungsinteresse kontaktieren – unter Einhaltung der auf der Webseite der Beratungsstelle spezifizierten Vorgaben – nach freier Wahl eines der Mitglieder der Beratungsstelle. Die Mitglieder der Beratungsstelle sind der Verschwiegenheit verpflichtet und jenseits einer anonymisierten Berichterstattung an die Fakultät gegenüber niemandem auskunftspflichtig. Akteneinsicht wird nur mit Einwilligung der Betroffenen gewährt.
- f. Die Mitglieder der Beratungsstelle erstatten – in anonymisierter Form – zum Ende jedes akademischen Jahres Bericht über ihre Arbeit an das Dekanat sowie an die Fakultätsversammlung, allfällig samt Ableitung von generellen Empfehlungen für die Betreuung von Promotionsvorhaben an der Fakultät. Falls erforderlich, sind die Mitglieder der Beratungsstelle zudem für die Vorlage von Vorschlägen zur Aktualisierung des vorliegenden Papiers zur Genehmigung durch die Fakultätsversammlung zuständig.