



**Alice Salomon Hochschule Berlin**  
University of Applied Sciences

## **Promotionskonzept für die Alice Salomon Hochschule Berlin**

Erarbeitet durch das  
vom Berliner Chancengleichheitsprogramm geförderte Projekt  
BWQF\*

unter der Projektleitung von Prof. Dr. Bettina Völter

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:  
Sieglinde Machocki und Nursemin Sönmez

Vom Akademischen Senat der ASH Berlin am 30.06.2020 verabschiedet.

## Inhaltsverzeichnis

I	<b>Hochschulpolitischer Kontext für das Promotionskonzept</b> .....	2
1	Möglichkeiten und Herausforderungen für die Promotion an FH/HAW im SAGE-Bereich und insbesondere in Berlin.....	2
2	Hürden für Absolvent_innen und betreuende Professor_innen an FH/HAW .....	3
3	Die Bedeutung von Promotionen für die Akademisierung der SAGE-Disziplinen ...	6
II	<b>Die Ausgangslage an der ASH Berlin</b> .....	7
1	Geschichte der Promotionsförderstrukturen an der ASH Berlin .....	7
2	Aktuelle Promotionsförderstrukturen und Promotionen an der ASH Berlin.....	10
3	Schlussfolgerungen für das Promotionskonzept der ASH Berlin .....	12
III	<b>Das Promotionskonzept der ASH Berlin</b> .....	14
1	Einleitung und Vision .....	14
2	Strategische Ziele.....	15
2.1	Die ASH Berlin unterstützt Promotionen im SAGE-Bereich.....	15
2.2	Die ASH Berlin baut nachhaltige Promotionsstrukturen auf.....	15
2.3	Die ASH Berlin erleichtert den Zugang zum Promovieren.....	16
3	Maßnahmen .....	17
3.1	Maßnahmen zum strategischen Ziel: „Die ASH Berlin unterstützt Promotionen im SAGE-Bereich“ .....	17
3.1.1	Hochschulpolitische Maßnahmen .....	17
3.1.2	Bereitstellung von Promotionsstellen .....	17
3.1.3	Fachliche Begleitung durch Professor_innen der ASH Berlin.....	18
3.2	Maßnahmen zum strategischen Ziel: „Die ASH Berlin baut nachhaltige Promotionsstrukturen auf“ .....	18
3.2.1	Maßnahmen zur Qualitätssicherung .....	18
3.2.2	Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit über Zuständigkeiten ....	18
3.3	Maßnahmen zum strategischen Ziel: „Die ASH Berlin erleichtert den Zugang zum Promovieren“ .....	20
3.3.1	Entwicklung von diversity-, gender- und diskriminierungssensiblen Strukturen und Maßnahmen.....	20
3.3.2	Maßnahmen zur Unterstützung von Promotionsinteressierten.....	21
3.3.3	Maßnahmen für Promovierende in Hauptphasen der Promotion .....	23
3.3.4	Maßnahmen zur Unterstützung in Konfliktfällen.....	25

# **I Hochschulpolitischer Kontext für das Promotionskonzept**

## **1 Möglichkeiten und Herausforderungen für die Promotion an FH/HAW im SAGE-Bereich und insbesondere in Berlin**

Deutschlands Fachhochschulen (FH) und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) fehlen seit ihrer Gründung und bis in die Gegenwart die rechtlichen und finanziellen Voraussetzungen, um wissenschaftlichen Nachwuchs systematisch zu fördern, denn sie verfügen weder über das Promotionsrecht noch über einen Mittelbau mit Mitarbeiter\_innenstellen für Nachwuchswissenschaftler\_innen noch über Möglichkeiten der Deputatsreduktion ihrer Professor\_innen für die Betreuungsaufgaben.

Die Bundesländer gingen in den letzten Jahren verschiedene Wege, um diese Strukturdefizite abzubauen. Baden-Württemberg, Bayern, Schleswig-Holstein, Hamburg und Nordrhein-Westfalen schufen neue landesweite Strukturen, um hochschulübergreifende kooperative Promotionen zwischen Universitäten und Fachhochschulen zu erleichtern. Hessen, Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg unternahmen Vorstöße in Richtung eines eigenständigen Promotionsrechts für Fachhochschulen. Hessen schuf als bislang einziges Bundesland die gesetzliche Grundlage dafür. Die Hochschule Fulda erhielt 2016 als erste Hochschule für angewandte Wissenschaften Deutschlands das eigenständige Promotionsrecht für ihr „Promotionszentrum Sozialwissenschaften“ mit den Schwerpunkten „Globalisierung, Europäische Integration und Interkulturalität“. Inzwischen sind weitere forschungsstarke Fachrichtungen an hessischen HAWs mit dem Promotionsrecht ausgestattet, u.a. die Promotionszentren „Soziale Arbeit“ (als Zusammenschluss der drei Hochschulen Fulda, RheinMain und Frankfurt) und „Public Health“ (FH Fulda).

Trotz des fehlenden Promotionsrechts betreuen und begutachten HAW- bzw. Fachhochschulprofessor\_innen auch in anderen Bundesländern Promotionen von HAW- bzw. Fachhochschul- wie auch von Universitätsabsolvent\_innen. Im Fall von Berlin stellt sich die hochschulpolitische Situation in Bezug auf Promotionen von HAW/Fachhochschulabsolvent\_innen folgendermaßen dar:

Die Berliner Regierungskoalition hat sich 2016 in ihrer Koalitionsvereinbarung für die Jahre 2016-2021 vorgenommen, das kooperative Promotionsrecht mit verbindlichen und quantitativ messbaren Vereinbarungen zwischen Fachhochschulen und Universitäten durchzusetzen. Die Koalition will ferner prüfen, ob und unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Konsequenzen für ihre Struktur den Fachhochschulen ein Promotionsrecht verliehen werden kann.

## **2 Hürden für Absolvent\_innen und betreuende Professor\_innen an FH/HAW**

HAW-/Fachhochschulabsolvent\_innen mit Masterabschluss haben zwar grundsätzlich seit der Bologna-Reform das Recht, an einer Universität zu promovieren, aber damit sind noch nicht alle Hindernisse aus dem Weg geräumt. Schwierig gestaltet sich das Promovieren vor allem in den Fächern, in denen es kein Pendant an einer Universität gibt. Die Soziale Arbeit, die Gesundheitsdisziplinen sowie Erziehung und Bildung in der Kindheit (im Folgenden auch SAGE-Disziplinen genannt) sind bundesweit sehr selten als Fachdisziplinen an Universitäten vertreten. Deshalb müssen FH-Absolvent\_innen der SAGE-Disziplinen, die an Universitäten promovieren wollen, i.d.R. einen Fachwechsel vornehmen. Dies hat für sie selbst weitreichende Folgen, denn sie müssen nicht nur eine\_n Erstbetreuer\_in an einer Universität finden, an der sie nicht selbst studiert haben, sondern auch beantragen, als fachfremde Person zur Promotion zugelassen zu werden. Das führt häufig dazu, dass noch Leistungen in dem universitären Fach „nachgeholt“ werden müssen, bevor der Antrag auf Aufnahme in die Promotionsliste des Fachbereiches positiv beschieden wird.

Die Problematik des „Fachwechsels“ berührt sowohl die Promovierenden als auch einige der betreuenden Fachhochschulprofessor\_innen, nämlich diejenigen, die sich an einem Fachbereich einer anderen Disziplin als derjenigen, in der ihre eigene wissenschaftliche Sozialisation und Qualifikation erfolgt ist, als Zweitgutachter\_in verpflichten. Sie müssen sich mit dem/der Erstgutachter\_in aus einer anderen Disziplin zudem in einem hierarchischen Verhältnis (Universität – Hochschule) arrangieren.

Neben dem Fachwechsel sind Absolvent\_innen von FH/HAW mit weiteren Hürden konfrontiert. FH/HAW-Studierende haben zum Teil im Vergleich zu Universitätsstudierenden andere Biographien und Lebenslagen. FH/HAW-Absolvent\_innen sind häufiger die ersten in ihrer Herkunftsfamilie, die studiert haben (First Generation). Da viele FH-/HAW-Studierende sich erst nach einer Ausbildung zum Studium entschlossen haben, tragen sie oft schon familiäre, auch finanzielle Verantwortung. Das „Nachholen“ von universitären Leistungen kostet Zeit, was dazu führen kann, dass FH-Absolvent\_innen die Altersgrenzen für herkömmliche Promotionsfinanzierungen wie Stipendien überschreiten, wenn sie endlich der Promotionsberechtigung so nahe sind, dass sie sich auf eine Promotionsfinanzierung bewerben können. Des Weiteren müssen die fachfremd Promovierenden ihr Promotionsvorhaben in seiner zentralen Fragestellung und ggf. in der Methodik dem Fach anpassen, in dem sie zur Promotion zugelassen werden wollen.

Wie bereits angedeutet, sind einige Zielgruppen mit höheren Hürden und Diskriminierungsrisiken in ihrer akademischen Laufbahn und insbesondere beim Zugang zur Promotion konfrontiert: Personen mit FH-/HAW Abschluss, First Generation Studierende und Personen, die nicht auf dem direkten Weg bzw. in der vorherrschenden zeitlichen Sequenz und Dauer zur Hochschule gekommen sind. Eine der Besonderheiten in den SAGE-Disziplinen und -Berufsgruppen ist, dass ihre Entstehungsgeschichte eng mit überkommenen, aber noch nicht überwundenen Geschlechtervorstellungen verbunden ist, die sich in Ausbildungs-, Tarif- und Arbeitsstrukturen wie auch in der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung widerspiegeln. Sorgearbeit in Kinderbetreuung, Erziehung und Pflege wurde und wird in der privaten wie in der beruflichen Welt immer noch stark Frauen zugeschrieben und von Frauen ausgeführt. Diese Berufsfelder sind weiterhin gesellschaftlich unterbewertet im Vergleich zu Berufsfeldern mit ähnlichen Anforderungen. Das schlägt sich in der Bezahlung nieder, ebenso wie in einer Vielzahl prekärer und Teilzeitarbeitsverhältnisse. Auch unterbrechen Frauen ihre Erwerbsarbeit familienbedingt durch z.B. Elternzeit oder Pflege von Angehörigen häufiger und länger als Männer und tragen nach wie vor mehr Verantwortung im Haushalt neben der Erwerbsarbeit.

Insbesondere für Frauen\* können die bereits erläuterten Hindernisse durch die soziale Herkunft, finanzielle und familiäre Lebenslagen und das Alter erhebliche Beschränkungen und Diskriminierungsrisiken beim Promovieren begründen.

Neben Geschlecht stellen weitere Merkmale und Zuschreibungen potentielle Risiken bezüglich struktureller sowie individueller Diskriminierung dar, welche sich auch auf die Zugänge zu und Erfahrungen während der Promotion auswirken können. Obwohl es bislang wenig Forschung dazu gibt, wird davon ausgegangen, dass beispielsweise folgende Gruppen hinsichtlich einer Promotion mit besonderen Hürden konfrontiert und/oder unterrepräsentiert sind: People of Color, Personen mit einer Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte, Menschen mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen, trans\* und nichtbinäre Personen. Die Verschränkungen von Diversitydimensionen und vor allem von Diskriminierungsdimensionen führen zu Unterschieden beim Erleben von den Hürden, die verschiedene Gruppen beim Promovieren wahrnehmen. So ist die Mehrfachdiskriminierung und -belastung beispielsweise von Frauen\* of Color nicht auszublenden. Überlegungen zur Förderung wissenschaftlicher Werdegänge müssen daher stets aus intersektionaler Perspektive betrachtet werden.

Die Betreuung und Begutachtung ist vor allem eine fortwährende Kraftanstrengung der beteiligten Professor\_innen, da diese die Betreuung zusätzlich zu dem umfangreichen Lehrdeputat von 18 Semesterwochenstunden ihrer Fachhochschulprofessur leisten. So beschreiben beispielsweise ASH-Professor\_innen, die Erfahrungen mit der Betreuung von Promotionen haben, dass sie abends und an Wochenenden die entstehenden Arbeiten begleiten und betreuen, was die Professor\_innen deshalb als „Ehrenamt“ bezeichnen. Da FHs/HAWs kein Promotionsrecht haben, erhalten sie von den Bundesländern in der Regel auch keine finanziellen Ressourcen für diesen Aufgabenbereich.

Dieses außerordentliche Engagement bleibt überdies oft unsichtbar, da die Betreuungsleistung angesichts des fehlenden Promotionsrechts der Fachhochschulen nicht immer mit der offiziellen Betreuung, Begutachtung und Prüfung der Doktorarbeiten übereinstimmt. Die Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) sieht bislang keine Möglichkeit der Lehrermäßigung für diese Leistung vor, so dass die Hochschule hier rechtssichere Formen der Anerkennung finden muss.

### **3 Die Bedeutung von Promotionen für die Akademisierung der SAGE-Disziplinen**

Das Potenzial von Promotionen für die Akademisierung der SAGE-Disziplinen kann sich angesichts der skizzierten Probleme nicht entfalten. Zur Akademisierung einer Disziplin gehören eigene Erkenntnisziele, Fragestellungen und Methoden. Wenn diese zum Zweck einer Promotion einer anderen Disziplin untergeordnet werden müssen, verliert die Disziplin damit Akademisierungspotenzial, d.h., sowohl die Forschungsarbeiten mit ihren disziplinspezifischen Fragestellungen als auch die Wissenschaftler\_innen, die sich bei einem Fachwechsel mit ihrer akademischen Identität dem Fach der Promotion nähern. Dies ist außerordentlich bedauerlich, denn gerade Promotionen im Bereich der Sozialen Arbeit, Gesundheit und Kindheitspädagogik sind von großer Relevanz für die Lösung gesellschaftlicher Probleme und schaffen oft empirisch gesichertes Grundlagenwissen für soziale Innovationen.

Promotionen sind ferner bedeutsam für die Professionalisierung der SAGE-Professionen. Promovierende in SAGE-Disziplinen haben häufig Berufserfahrungen, die sie zu Forschungsfragen inspirieren. Sowohl durch anwendungsorientierte Forschung als auch durch die Verbreitung ihrer Forschungsergebnisse in den Berufsgruppen tragen Promovierende neue Erkenntnisse in die Berufspraxis hinein.

Insbesondere in den nur an Fachhochschulen vertretenen Disziplinen - wie z.B. in den neu akademisierten Gesundheits- und Therapieberufen - besteht zudem dringender Handlungsbedarf für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bisher haben z. B. Professor\_innen der Ergo- oder Physiotherapie häufig entweder in Übersee (Australien, Kanada, Südafrika) promoviert, um sich in ihrer Disziplin wissenschaftlich weiterentwickeln zu können - oder fachfremd. SAGE-Hochschulen haben zum Teil erhebliche Schwierigkeiten, Professor\_innenstellen mit geeigneten promovierten Wissenschaftler\_innen und entsprechender Praxis- und Lehrerfahrung zu besetzen. Die ASH Berlin tritt daher für das Promotionsrecht für SAGE-Disziplinen auch in Berlin ein.

## II Die Ausgangslage an der ASH Berlin

### 1 Geschichte der Promotionsförderstrukturen an der ASH Berlin

Seit ihrer Gründung in den 70er Jahren haben Professor\_innen der damaligen Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (FHSS, heute ASH Berlin) ihre wissenschaftlich interessierten Studierenden dabei unterstützt, eine Dissertation anzufertigen. Besonders engagiert waren dabei einige Professor\_innen, die sich an Berliner Universitäten habilitiert hatten und es daher als ihre Aufgabe betrachteten, Promotionen zu betreuen.

Für FH-Absolvent\_innen öffneten die Bundesländer den direkten Zugang zu Promotionsmöglichkeiten in den 1990er Jahren. Damals fanden Formulierungen Eingang in die Länderhochschulgesetze, die besagten, dass sehr gute FH-Abschlüsse direkt und ohne zusätzliche Universitätsabschlüsse zur Promotion berechtigen.

Seit dieser Zeit fördert die ASH Berlin ihren wissenschaftlichen Nachwuchs mit verschiedenen Maßnahmen. Mit promotionsfördernden Strukturen wie Forschungs- und Promotionskolloquien, einem Stipendienprogramm, Graduiertenkollegs oder einem internationalen Promotionsstudiengang versuchte und versucht die Hochschule, ihren Absolvent\_innen und Professor\_innen Hürden aus dem Weg zu räumen und somit zur Akademisierung der SAGE-Disziplinen beizutragen. Viele der Strukturen waren aufgrund der fehlenden Rahmenbedingungen nicht nachhaltig angelegt, so dass sie nach einigen Jahren ausliefen. Dazu gehörten:

- das Alice-Salomon-Stipendienprogramm, in dem von 1998/99 bis 2015 46 Promotionen von Frauen mit Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms gefördert wurden. Mindestens 32 davon wurden bereits abgeschlossen. Fünfzehn geförderte Absolventinnen wurden bis Oktober 2019 zu Hochschulprofessorinnen berufen.
- das Graduiertenkolleg „Multimorbidität im Alter“, das von 2003 bis 2012 durch die Robert Bosch Stiftung gefördert wurde und für Absolvent\_innen der ASH Ber-

lin an der Charité eine enge Verknüpfung von Forschung und Nachwuchsförderung bot. Vier der acht ASH-Absolvent\_innen konnten bislang ihre Promotion beenden, drei davon wurden auf Professuren berufen.

- das Forschungs- und Promotionskolloquium in Kooperation mit der Freien Universität Berlin / Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften /Institut für Soziologie, in dem zwischen 1998 und 2016 17 Teilnehmer\_innen ihre Dissertation erfolgreich abschlossen, von denen fünf auf Professuren berufen wurden. Dieses läuft aus, weil der Professor, der es betreibt, schon lange pensioniert ist und nun keine Promovierenden mehr aufnimmt.
- die Forschungswerkstatt „Rekonstruktive Sozialforschung – Dokumentarische Methode“, die eine Professorin im studiengangübergreifenden Lehrangebot vor allem für Studierende des Masterstudiengangs „Praxisforschung in Sozialer Arbeit und Pädagogik“ durchführte und an der auch ihre Promovend\_innen teilnahmen. In den Jahren 2008 – 2018 wurden hier acht Promotionen abgeschlossen, eine Promovierte wurde auf eine Professur berufen. Diese Struktur lief 2019 aus, weil die Professorin an eine Universität berufen wurde.

Insgesamt haben in diesen vier Strukturen mindestens 61 Promovierende ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen und 24 von ihnen wurden bereits auf Professuren berufen. Daneben betreuten ASH-Professor\_innen auch Einzelvorhaben außerhalb von promotionsfördernden Strukturen und wirkten in verschiedenen Funktionen an der Betreuung und Prüfung von Promotionen mit.

Für die Jahre 2008 - 2018 liegen der ASH Berlin Zahlen zu Promotionsabschlüssen relativ gut aufbereitet vor. Diese resultieren aus Datenabfragen bei Professor\_innen der ASH Berlin für die Forschungsberichterstattung, die Berichterstattung im Rahmen des Hochschulfinanzierungsmodells sowie die Berichterstattung zum Alice-Salomon-Stipendienprogramm. Hier wurden Angaben zu den Studienabschlüssen der Promovierenden, zum Fachbereich und zur Universität der Promotion sowie zur Rolle der/des Fachhochschulprofessor\_in im Promotionsverfahren abgefragt. In diesen elf Jahren haben 22 Professor\_innen der ASH Berlin insgesamt an 67 Promotionsabschlüssen mitgewirkt. Vierzig

von diesen Promotionen wurden in promotionsfördernden Strukturen begleitet, 27 individuell. Fünf der Promotionen wurden im Ausland abgeschlossen, 62 im Inland, davon 45 an einer Berliner Universität.

Ein Viertel der Professor\_innen wirkt in großem Umfang an Promotionen mit: Fünf Professor\_innen haben in den zehn Jahren je an insgesamt fünf bis zehn Promotionsabschlüssen mitgewirkt, siebzehn Professor\_innen je an ein bis vier Abschlüssen. Die ASH Berlin hatte in diesen Jahren durchschnittlich 52 Strukturprofessuren unbefristet besetzt. 42% der unbefristet beschäftigten ASH-Professor\_innen nahmen folglich in den letzten elf Jahren an der Förderung von wissenschaftlichen Karrieren im Promotionsbereich teil. Fünf Professoren und 17 Professorinnen waren beteiligt. Da der Frauenanteil an der Professor\_innenschaft in den Jahren 2008-2017 durchschnittlich bei knapp 72% lag, ist das Engagement von Professorinnen bei der Promotionsförderung mit 77% leicht überdurchschnittlich. Noch deutlicher lässt sich diese Aussage belegen, wenn man die einzelnen Betreuungsfälle ins Verhältnis zum Geschlecht der betreuenden Professor\_innen setzt: Professoren betreuten 21% der Promotionen, Professorinnen 79%.

ASH-Professor\_innen unterstützten dabei nicht nur Fachhochschulabsolvent\_innen, sondern in großem Umfang auch Universitätsabsolvent\_innen. Im Einzelnen haben 32 der 67 geförderten Promovierten mindestens einen FH-Abschluss gemacht, 33 sind reine Universitätsabsolvent\_innen, bei zwei Personen konnte dies nicht geklärt werden. 53 der 67 Promovierten der Jahre 2008-2018 sind Frauen, 14 Männer. Die Promovendinnenquote liegt mit 79% über dem durchschnittlichen Frauenanteil an den Studierenden, der in den Jahren 2008-2018 durchschnittlich bei 74% lag. Berechnet man die Geschlechteranteile an Promotionen ohne die Promovendinnen, die in diesem Zeitraum mit einem Alice-Salomon-Stipendienprogramm promoviert haben, so sinkt der Frauenanteil auf 72% und liegt damit unter dem Frauenanteil an Studierenden und Absolvent\_innen. Weitere Daten und Zahlen zu Promovierenden aus unterrepräsentierten Gruppen wurden bislang nicht erhoben.

## 2 Aktuelle Promotionsförderstrukturen und Promotionen an der ASH Berlin

Derzeit existieren drei Promotionsförderstrukturen an der ASH Berlin. Zwei davon wurden von je einer Professorin der ASH Berlin geschaffen, eins findet in Kooperation mit einer Universität und einer weiteren Hochschule statt. Es existieren folgende Kolloquien an der ASH Berlin:

- Forschungskolloquium Klinische Sozialarbeit (Prof. Dr. Silke Birgitta Gahleitner),
- Sozialpsychiatrisches Doktorand\_innenkolloquium (Prof. Dr. Heike Dech) in Zusammenarbeit mit der Charité-Universitätsmedizin Berlin (Dr. Hoffmann, Prof. Dr. Heinz), der Humboldt-Universität zu Berlin (Prof. v. Kardorff), der Hochschule Fulda (Prof. Dr. Gromann) und der Universität Kassel und
- Promotionskolloquium Prof. Dr. Iman Attia mit dem Schwerpunkt Rassismusforschung und Rassismustheorie.

Derzeit werden 30 Promotionen in diesen drei Strukturen unterstützt. In keiner dieser Strukturen werden Promotionen regelmäßig durch Stipendien oder Stellen(anteile) finanziert. Darüber hinaus werden 27 Vorhaben von ASH-Professor\_innen ohne besondere Rahmenstruktur (wie z.B. ein Promotionsprogramm oder Kolloquium) betreut. Insgesamt engagieren sich derzeit zwölf ASH-Professor\_innen für 57 Promovend\_innen. Die Zahl der betreuten Arbeiten pro Professor\_in variiert zwischen einer und fünfzehn. Zehn der 57 Promotionen sollen an Berliner Universitäten abgeschlossen werden, 29 an Universitäten außerhalb von Berlin, bei den restlichen achtzehn Promotionen steht der Abschlussort noch nicht fest.

Über das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) konnte die ASH Berlin ferner Mittel für eine Promotionsstelle für eine Frau\* sowie für zwei weitere Stellen für Frauen\* einwerben, bei denen ein Teil der Arbeitszeit für die akademische Weiterentwicklung genutzt werden konnte bzw. kann.

Erwähnt werden muss auch, dass sich die Zahl der aus Drittmitteln finanzierten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen an der ASH Berlin in den letzten Jahren drastisch erhöht hat: Zum Stichtag 1.07.2019 zählte die ASH Berlin 30 Beschäftigungsverhältnisse, die 17,4 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) entsprachen. 2007 waren es noch 4,5 WiMi-

Stellen (VZÄ). Obwohl derzeit in keinem dieser drittmittelfinanzierten Forschungsprojekte außer in dem oben erwähnten BCP-Projekt Arbeitszeit für die wissenschaftliche Qualifizierung durch eine Promotion bezahlt wird, legen Aussagen in Interviews nahe, dass einige der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen sich weiterqualifizieren möchten, aber aufgrund nicht hinreichender struktureller Gegebenheiten für sich nicht die Möglichkeit sehen zu promovieren.

Erfreulicherweise zeichnen sich berlinweit neue Promotionsmöglichkeiten für Fachhochschulabsolvent\_innen sowie für Universitätsabsolvent\_innen, die an Fachhochschulen promovieren wollen, ab.

Im Hochschulvertrag des Berliner Senats mit der ASH Berlin für die Jahre 2018-2022 ist vereinbart,

- dass Qualifizierungsstellen zur Promotion geschaffen werden. An der ASH Berlin sollen bis 2022 sieben Promotionsstellen mit je 75% der tariflichen Arbeitszeit entstehen. Es werden im Einzelnen befristete Qualifizierungsstellen im Rahmen einer kooperativen Promotion mit den Aufgabengebieten Forschung und Lehre und einer Lehrverpflichtung von 4 SWS finanziert.
- Darüber hinaus soll die ASH Berlin Promotionsstrukturen zur Beratung und Unterstützung promotionswilliger Studierender sowie Absolvent\_innen insbesondere zur Einwerbung von Drittmitteln für kooperative Promotionsverfahren schaffen. Zudem verpflichten sich Fachhochschulen und Universitäten, gemeinsame institutionalisierte Formen der Promotionskooperation in den Wirtschafts-, Technik- und Sozialwissenschaften einzurichten.
- Das Land Berlin fördert laut Hochschulvertrag durch zusätzliche Mittel außerhalb der regulären Hochschulfinanzierung über das Institut für angewandte Forschung (IFAF) gemeinsame Graduiertenkollegs von Fachhochschulen und Universitäten in ausgewählten Bereichen sowie kooperative Promotionsvorhaben von Fachhochschulen und Universitäten. Voraussetzung für die Antragstellung ist das Vorliegen einer verbindlichen Promotionsvereinbarung zwischen den beteiligten Hochschulen.

Durch eine Kooperationsvereinbarung beschlossen die Hochschulleitungen der Universitäten und Fachhochschulen Berlins im November 2019, ein Kooperatives Promotionszentrum Berlin (KPB) einzurichten.

### **3 Schlussfolgerungen für das Promotionskonzept der ASH Berlin**

Promotionen von FH-Absolvent\_innen und die Mitwirkung von FH-Professor\_innen finden statt, unabhängig davon, ob es das Promotionsrecht für Fachhochschulen in Berlin gibt oder nicht. Forschungsstarke, gestalterisch ambitionierte Professor\_innen und wissenschaftsaffine Studienabsolvent\_innen mit echten Anliegen finden trotz aller Widrigkeiten Mittel und Wege. Da sich den Promovierenden und ihren Betreuer\_innen dabei jedoch u.a. die oben genannten Hürden stellen, wenn sie unter den derzeitigen Rahmenbedingungen an den Start gehen, kann eine Berliner SAGE-Hochschule wie die ASH Berlin nur das Promotionsrecht fordern.

Gleichzeitig ist offensichtlich, dass sowohl FH-Professor\_innen als auch FH-Absolvent\_innen unterstützende Strukturen benötigen, wie sie an den Universitäten durch das um 50% geringere Lehrdeputat der Professor\_innen und durch die Mittelbaustellen für die Finanzierung der Promotionsphase gegeben sind. Mit den noch gegebenen Rahmenbedingungen entstehen diverse Spannungsverhältnisse, Zielkonflikte und Dilemmata für alle Kräfte, die die Fachhochschule in diesem Punkt (mit)steuern, die Hochschulleitung, die damit befassten Gremien und auch die einzelnen Professor\_innen, wenn sie Bitten um Promotionsbetreuung annehmen oder ablehnen.

Ein Beispiel verdeutlicht dies: 2014 ging der Berliner Senat auf den Wunsch der Fachhochschulen nach Anerkennung und Sichtbarmachung ihrer Leistungen im Bereich der Promotionsförderung ein, indem er abgeschlossene kooperative Promotionen von Absolvent\_innen staatlicher Berliner Fachhochschulen, die an Berliner Universitäten ihre Promotionsprüfung abgelegt haben und nachweislich von einem/-r ASH-Professor\_in betreut wurden, in den Leistungskatalog der sogenannten leistungs-basierten Hochschulfinanzierung Berlins zur Grundfinanzierung der ASH Berlin aufnahm. Mit dieser engen Definition des Indikators „Kooperative Promotion“ wollte der Berliner

Senat nach eigener Aussage kooperative Promotionen zwischen Berliner Universitäten und Berliner Fachhochschulen anreizen. Wie der Anreiz funktionieren soll, war und ist auch nach regelmäßigen Diskussionen mit Vertreter\_innen der Hochschulpolitik nicht nachvollziehbar, denn da die SAGE-Disziplinen an den Berliner Universitäten i.d.R. nicht vertreten sind, können sie selbst beim besten Willen keine adäquaten kooperativen Promotionsmöglichkeiten bieten. Also promovieren viele ASH-Absolvent\_innen an Universitäten außerhalb Berlins.

Trotz der diesbezüglichen Diskussionen findet sich auch im Hochschulvertrag der ASH Berlin mit dem Berliner Senat für die Jahre 2018-2022 wieder ein solcher Passus: „Um die Zusammenarbeit der Berliner Universitäten und Fachhochschulen bei der gemeinsamen Betreuung von Promotionsarbeiten zu fördern, wird der erfolgreiche Abschluss hochschultypenübergreifender kooperativer Promotionen an Berliner Hochschulen mit differenzierten Vergütungssätzen honoriert. Die Promovierten müssen Masterabsolventinnen bzw. Masterabsolventen einer Berliner Fachhochschule sein.“ Somit ist die Definition eines/einer Fachhochschulabsolvent\_in nicht nur auf den Abschluss der Promotion an einer Berliner Universität, sondern auch auf das Innehaben eines Masterabschlusses einer Berliner Fachhochschule verengt.

Dieser Versuch einer Anerkennung des Berliner Senats hat erstens zur Folge, dass die ASH Berlin sich nun trotz der Tatsache, dass an Berliner Universitäten bis auf wenige Ausnahmen keine SAGE-Fächer gelehrt werden, um Erstbetreuungen von Promotionen an Berliner Universitäten bemühen muss. Sie kann damit dem eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs oder Absolvent\_innen aus anderen FH/HAW oder einer Universität, die aufgrund der Fachexpertise um Betreuung der Dissertation bitten, keine fachlich adäquaten Rahmenbedingungen bieten. Hinzu kommt, dass die Hochschule Jahr für Jahr Promotionsabschlüsse von Absolvent\_innen an Berliner Universitäten mit beweisbarer Unterstützung von Fachhochschulprofessor\_innen vorweisen muss, um überhaupt die komplette staatliche Grundfinanzierung zu erhalten.

Die enge Definition von anrechenbaren kooperativen Promotionen im Berliner Hochschulfinanzierungsmodell führte zweitens dazu, dass von 24 abgeschlossenen Promotionen, an denen ASH-Profis in den Jahren 2014-2018 nachweislich mitgewirkt haben, nur

4 (17 %) im Hochschulfinanzierungsmodell anrechenbar waren, da sie alle Kriterien erfüllten. Damit werden die Leistungen der ASH-Professor\_innen im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu 83% unsichtbar gemacht. Das beabsichtigte Entgegenkommen des Berliner Senats ist also in mindestens zweifacher Hinsicht kontraproduktiv. Der Anteil von 45 in Berlin abgeschlossenen Promotionen bei in den letzten 11 Jahren insgesamt 67 abgeschlossenen Promotionen ist der sehr erfolgreichen Förderung durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm und einzelnen, an Berliner Universitäten habilitierten Professor\_innen der ASH Berlin zu verdanken (vgl. II. 1, S. 7). In diesem Rahmen war es Professor\_innen möglich, bilaterale Beziehungen zu einzelnen Professor\_innen an den Berliner Universitäten aufzubauen, die sich für Promovierende der ASH Berlin öffneten. Wenn diese Professor\_innen emeritiert werden, sind diese Möglichkeiten verloren und müssen mit anderen Professor\_innen neu aufgebaut werden.

Der hochschulpolitische Kontext und die Ausgangslage zeigen: Strategische Grundüberlegungen der Hochschule in Bezug auf

- ein eigenes Promotionsrecht für die SAGE-Disziplinen,
- den Aufbau von Promotionsförderstrukturen sowie
- die Zugänge von Promovierenden sind wichtig, wenn die Hochschule mit den Dilemmata und Herausforderungen produktiv umgehen will.

### **III Das Promotionskonzept der ASH Berlin**

#### **1 Einleitung und Vision**

Die Vision des Promotionskonzepts der Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH Berlin) ist, die Akademisierung der „SAGE“-Disziplinen und die Professionalisierung der SAGE-Professionen und -Berufsfelder zu befördern. Die ASH Berlin fördert dafür insbesondere Promotionen, die einen herausragenden Beitrag für die Gesellschaft und für die wissenschaftliche Entwicklung der SAGE-Disziplinen erwarten lassen. In ihrem Konzept formuliert die Hochschule dafür strategische Ziele und dazu gehörige Maßnahmen.

Das vorliegende Promotionskonzept wurde auf der Basis von langjährigen Erfahrungen mit Themen der Promotionsbetreuung an der ASH Berlin entwickelt. Diese wurden durch das vom Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) geförderte Entwicklungsprojekt BwQF\* empirisch gestützt ermittelt und im dialogischen Prozess mit Akteur\_innen sowie den Gremien der Hochschule weiter angereichert und systematisiert. Das Promotionskonzept ist im Entwurf der FNK, der KAMA sowie dem Akademischem Senat vorgelegt worden.

## **2 Strategische Ziele**

Das Promotionskonzept der ASH Berlin sieht drei strategische Ziele vor:

- die Unterstützung von Promotionen im SAGE-Bereich,
- den Aufbau von Promotionsstrukturen sowie
- die Erleichterung des Zugangs zum Promovieren, nicht zuletzt unter Gesichtspunkten von Chancengerechtigkeit, Diversity und Antidiskriminierung.

### **2.1 Die ASH Berlin unterstützt Promotionen im SAGE-Bereich**

Die ASH Berlin fordert das Promotionsrecht für Fachhochschulen im Land Berlin, insbesondere für die an ihr gelehrteten SAGE-Disziplinen. Begleitend dazu werden an der ASH Berlin Promotionen im SAGE-Bereich unterstützt. Das heißt, es werden insbesondere Personen auf dem Weg zur Promotion unterstützt, die selbst ein Studium in einem SAGE-Fach absolviert und die optimalerweise bereits auch einschlägige berufliche Erfahrungen gesammelt haben. Dazu gehören Angehörige und Absolvent\_innen der ASH Berlin, anderer SAGE-Hochschulen und SAGE-Fachbereiche sowie Promovend\_innen, die von ASH-Professor\_innen betreut werden.

### **2.2 Die ASH Berlin baut nachhaltige Promotionsstrukturen auf**

Um produktiv mit den Dilemmata von hochschul-, fach- und disziplinpoltischen Forderungen nach abgeschlossenen Promotionen im SAGE-Bereich bei gleichzeitiger Benachteiligung und Ressourcenmangel umzugehen, baut die ASH Berlin weitere nachhaltige Förderstrukturen für Promotionen an der ASH Berlin sowie die nötigen Promotionsumgebungen auf. Der Aufbau von Promotionsumgebungen kann die Zusammenarbeit mit

anderen Hochschulen und Fachbereichen beinhalten. Der Aufbau von Promotionsstrukturen sieht verantwortliche Zuständigkeiten vor.

### **2.3 Die ASH Berlin erleichtert den Zugang zum Promovieren**

Die Zugänge zu Möglichkeiten des Promovierens und zur Nutzung der Promotionsstrukturen an der ASH Berlin werden erleichtert. Der Anteil an Promotionen von bisher „unterrepräsentierten Gruppen“ an der ASH Berlin wird erhöht. Promotionsstrukturen und Zugänge zu Informationen, Unterstützung und Ressourcen werden diversity- und diskriminierungssensibel gestaltet, so dass auch bisher strukturell benachteiligte Gruppen Zugang zu diesem Qualifizierungsschritt und ggf. auch zu den entsprechenden Qualifikationsstellen bekommen.

Zu der Gruppe der bisher „unterrepräsentierten Promovierendengruppen“ gehören vor allem Promovierende mit FH-/HAW-Abschluss, First Generation Promovierende, People of Color, Personen mit einer Einwanderungs-/oder Fluchtgeschichte, Promovierende mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen, trans\* und nichtbinäre Promovierende sowie Promovierende, die nicht auf dem direkten Weg bzw. in der vorherrschenden zeitlichen Sequenz und Dauer zur Hochschule gekommen sind (z.B. durch den Zweiten Bildungsweg oder eine Begabtenprüfung) (Siehe I 2).

In Bezug auf die Gruppe der Promovierenden, der Gastdozent\_innen sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen auf Qualifikationsstellen wird generell eine Repräsentanz von Frauen\* angestrebt, die dem Frauen\*anteil in der darunter liegenden Qualifikationsstufe entspricht (Kaskadenmodell).

Im Folgenden werden die Maßnahmen für die strategischen Ziele der ASH Berlin erläutert.

### **3 Maßnahmen**

#### **3.1 Maßnahmen zum strategischen Ziel: „Die ASH Berlin unterstützt Promotionen im SAGE-Bereich“**

##### **3.1.1 Hochschulpolitische Maßnahmen**

Die Unterstützung und Stärkung der SAGE-Bereiche sollen durch hochschulpolitische Maßnahmen erfolgen.

- Die Alice Salomon Hochschule Berlin setzt sich für das Promotionsrecht für die Fachhochschulen im Land Berlin ein und parallel dazu für eine entsprechende Lehrermäßigung für betreuende Professor\_innen.
- Die ASH Berlin setzt sich für die Erleichterung von kooperativen Promotionen als Zwischenschritt hin zum Promotionsrecht an Fachhochschulen und Hochschulen Angewandter Wissenschaften ein, insbesondere im Interesse der an ihr ausschließlich vertretenen „SAGE“-Disziplinen.
- Die ASH Berlin setzt sich, gemeinsam mit anderen SAGE-Hochschulen und -Fachbereichen in Fachgesellschaften, beim BMBF, bei Stiftungen, in der HRK etc. für die Förderung und Sichtbarmachung von Promotionen im SAGE-Bereich ein, z.B. durch die Ausschreibung von Drittmittelprogrammen für Graduiertenkollegs im SAGE-Bereich, durch die Auslobung von Preisen für hervorragende Dissertationen, durch Fachtagungen, durch entsprechende Stichworte in statistischen Erfassungen und Katalogen von Bibliotheken, etc.

##### **3.1.2 Bereitstellung von Promotionsstellen**

Die ASH Berlin schreibt von 2020 bis 2022 im Rahmen ihres Konzepts zur Förderung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen sieben Qualifikationsstellen (QS) für Promovierende aus. Sie strebt an, diese Zahl in den nächsten Jahren zu erhöhen. Diese QS haben einen Stellenumfang von 0,75 VZÄ. Sie sind neben einer Lehrverpflichtung von voraussichtlich 4 SWS bei 1 VZÄ (Näheres regelt die Lehrverpflichtungsverordnung.) weitgehend zur Promotion vorgesehen.

### **3.1.3 Fachliche Begleitung durch Professor\_innen der ASH Berlin**

Die (Zweit-)Betreuung der Promotionen dieser QS im SAGE-Bereich erfolgt durch Professor\_innen der ASH Berlin, die auch für die Begutachtung der Arbeiten und als Prüfer\_innen in den entsprechenden Promotionsausschüssen zur Verfügung stehen.

## **3.2 Maßnahmen zum strategischen Ziel: „Die ASH Berlin baut nachhaltige Promotionsstrukturen auf“**

### **3.2.1 Maßnahmen zur Qualitätssicherung**

Der Aufbau nachhaltiger Promotionsstrukturen beinhaltet die Sicherung der Qualität der Promotionen. Dazu baut die ASH Berlin nach und nach förderliche Promotionsumgebungen auf. Sie entwickelt Qualitätskriterien für SAGE-Promotionen in Anlehnung an internationale und nationale Standards.

### **3.2.2 Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit über Zuständigkeiten**

Der Aufbau von nachhaltigen Promotionsstrukturen sieht klare Zuständigkeiten und Ansprechpartner\_innen für die Promotionsförderung an der ASH-Berlin vor, die deutlich sichtbar gemacht werden:

- Die Hochschulleitung übernimmt die hochschulpolitische Verantwortung für die Umsetzung des Promotionskonzepts. Sie unterstützt, gemeinsam mit den Gremien, die Erleichterung und Erweiterung von Promotionsmöglichkeiten an der ASH Berlin. Sie tritt hochschulpolitisch für das Promotionsrecht an der Hochschule ein sowie für die rechtliche Verankerung einer angemessenen Lehrverpflichtungsermäßigung von Professor\_innen, die eine Promotion in der Rolle der Erst- oder Zweitgutachter\_in betreuen. Sie befördert nach Maßgabe die Anbahnung kooperativer Promotionen mit Universitäten innerhalb und außerhalb Berlins. Sie unterstützt den Aufbau, die Sichtbarmachung von und den Zugang zu Promotionsstrukturen an der ASH Berlin und sorgt für dafür ausreichende Ressourcen.
- Professor\_innen der ASH Berlin übernehmen die Betreuung von Promotionen. Sofern die LVVO eine Lehrentlastung zu diesen Zwecken ermöglicht, kann diese von der Hochschulleitung gewährt werden.

- Der\_ die wissenschaftliche Mitarbeiter\_in für Promotionsberatung/ Graduiertenförderung entwickelt, gemeinsam mit der Hochschulleitung, den Gremien sowie anderen Akteur\_innen der Hochschule, Promotionsstrukturen weiter, die diversity- und diskriminierungssensibel gestaltet sind. Er\_sie erarbeitet – in Abstimmung mit anderen einschlägigen Angebotsstrukturen der Hochschule - ein Förderprogramm und Vernetzungsangebote für Promovierende und bietet Beratung zu organisatorischen und persönlichen Fragen des Promotionsprozesses an. Der\_ die wissenschaftliche Mitarbeiter\_in für Promotionsberatung/ Graduiertenförderung arbeitet dem Berichtswesen der Hochschule zu, organisiert den Berater\_innenkreis „Promotionsförderung“ und begleitet darüber hinaus das Thema der Promotionsförderung an Fachhochschulen im Allgemeinen und im Speziellen an der ASH Berlin mit eigener Forschung.
- Die Hochschulleitung erweitert in Zukunft die Promotionsförderstrukturen an der ASH - in Zusammenarbeit mit anderen Akteur\_innen in und außerhalb der Hochschule - um sie mit mehr finanziellen und personellen Ressourcen auszustatten und sie als eigene Einrichtung an der Hochschule, z.B. in Form eines Graduiertenzentrums, sichtbar zu machen.
- Die Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (FNK) begleitet die konsequente Umsetzung des Konzepts zur Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen im Bereich Qualifikationsstellen sowie die Umsetzung des Promotionskonzepts. Sie unterstützt die erfahrungsbasierte Weiterentwicklung dieses Konzeptes auf der Basis empirischer Daten.
- Ein Berater\_innenkreis „Promotion“ unter der Leitung der Rektorin und organisiert von dem\_ der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_in für Promotionsberatung/ Graduiertenförderung befasst sich von 2019-2021 mit der hochschulpolitischen Strategieentwicklung in den verschiedenen Disziplinen der ASH Berlin und unterstützt die Rektorin bei der Außenvertretung zum Thema Promotionen an Hochschulen sowie bei der Anbahnung von Vereinbarungen zu kooperativen Promotionen mit (Berliner) Universitäten.

- Die Frauen\*beauftragte begleitet die Auswahl und Einstellung von Bewerber\_innen um die Qualifizierungsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen. Sie berät zu gender-, diversity- und diskriminierungssensiblen Fragen.
- Die Karriereplanung berät Promovierende im Hinblick auf berufliche Wege nach der Promotion. Sie bietet gemeinsam mit dem\_der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_in für Promotionsberatung/ Graduiertenförderung sowie anderen Stellen in Berlin Veranstaltungen zur Bewerbung auf Professuren an.

### **3.3 Maßnahmen zum strategischen Ziel: „Die ASH Berlin erleichtert den Zugang zum Promovieren“**

#### **3.3.1 Entwicklung von diversity-, gender- und diskriminierungssensiblen Strukturen und Maßnahmen**

Der Zugang zur Promotionsphase als Übergang in eine neue Qualifizierungsphase verlangt besondere Aufmerksamkeit. Den Zugang zum Promovieren zu erleichtern, bedeutet unter anderem auch, sensibel für mögliche Diskriminierungen, Barrieren und Hindernisse zu sein und diesen mit Maßnahmen proaktiv entgegen zu steuern (vgl. I. 2). Grundsätzlich wird bei der Erleichterung des Zugangs zum Promovieren auf diversity-, gender- und diskriminierungssensible und transparente Strukturen und Maßnahmen Wert gelegt. Der Zugang zu den Auswahlverfahren für Promovierende und für die im Rahmen des WiMi-Konzepts vorgesehenen Qualifizierungsstellen ist ohne Hindernisse zu gestalten, der Auswahlprozess wird begleitet durch konsequente Maßnahmen, wie die Aufforderung zur Bewerbung von besonderen resp. unterrepräsentierten Personengruppen sowie die Verbreitung von Angeboten über diverse Netzwerke. Weitere Maßnahmen werden in Abstimmung mit den zuständigen Gremien und Funktionsträger\_innen entwickelt. Dabei werden auch beim Monitoring von Promovierenden und Promotionsverfahren an der ASH Berlin die Diversitydimensionen und Diskriminierungsrisiken mitberücksichtigt. Dies betrifft insbesondere die Aufnahme einer Promotion, Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen, Dauer der Promotion und Abbrüche bzw. erfolgreiche Abschlüsse.

Die für die Umsetzung dieses Promotionskonzepts zuständigen Personen werden durch Fortbildungen und Beratung darin unterstützt, Diversity-, Gender- und Anti-Diskriminierungskompetenzen zu erlernen und in den jeweiligen Maßnahmen zu berücksichtigen.

### **3.3.2 Maßnahmen zur Unterstützung von Promotionsinteressierten**

Die ASH Berlin begreift den Promotionsprozess strukturiert in drei Phasen und hält hierfür jeweils Angebote bereit, die den Zugang zum Promovieren erleichtern. Es sind Maßnahmen für Promotionsinteressierte sowie Promovierende vorgesehen und nicht zuletzt auch Maßnahmen für Promovierende in Konfliktphasen.

Die Maßnahmen zur Unterstützung von Promotionsinteressierten in den Anfangsphasen der Promotion beinhalten insbesondere eine wertschätzende und diversity-, gender- und diskriminierungssensible Beratung und Förderung aller promotionsinteressierten Alumni\_ae, Masterstudierenden, Verwaltungsangestellten, wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen, Gastdozent\_innen und Lehrbeauftragten der ASH Berlin. Diese sollte die unterschiedlichen Bedürfnisse, Lebenslagen und Interessen der Promotionsinteressierten berücksichtigen. Zuständig ist der\_die wissenschaftliche Mitarbeiter\_in für Promotionsberatung/ Graduiertenförderung. Im Einzelnen sind dafür folgende Angebote geplant:

- Beratungs- und Veranstaltungsangebote, die die Orientierung und Entscheidung zur Promotion sowie die Organisation und Vorbereitung der Promotionsphase auf die Promotion fördern.
- Beratung im Hinblick auf die Vereinbarkeit einer Promotionsarbeit mit Erwerbsarbeit, Unterstützung bei der Planung des „Promovierens mit Kind(ern)“, bei der Berufsorientierung und der Lebenswegeplanung der Promotionsinteressierten.
- Informationen hinsichtlich Ideen zur Finanzierung der Promotionszeit und Unterstützung bei Antragsstellungen. Der\_die wissenschaftliche Mitarbeiter\_in für Promotionsberatung/ Graduiertenförderung informiert in Zusammenarbeit mit Vertrauensdozent\_innen der Stiftungen und zukünftigen Betreuer\_innen über Angebote und Bewerbungsverfahren für Promotionsstipendien.

- Die Gründung von Netzwerken in Form von Peer-groups, Peer-Coaching, Netzwerken für unterrepräsentierte Promovierendengruppen sowie generell von FH-/HAW-Absolvent\_innen wird gefördert.
- In Zusammenarbeit mit dem Frauen\*büro, dem Refugee Office, dem International Office sowie der Diversitykommission werden Empowermentangebote für unterrepräsentierte Promovierendengruppen sowie generell für FH-/HAW-Absolvent\_innen zum Promovieren entwickelt und angeboten.

Darüber hinaus gehende Maßnahmen zur Förderung der promovierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen der ASH Berlin sind dem „Konzept zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen an der ASH Berlin“ und dem „Personalentwicklungskonzept der ASH Berlin“ zu entnehmen.

Die Arbeit an der Promotion erfordert unter anderem wissenschaftliche Kompetenzen. Die besonderen Qualifizierungsangebote der Hochschule sollen den Promotionsinteressierten bereits in der Vorbereitung auf ein Promotionsvorhaben zur Verfügung gestellt werden:

- Veranstaltungsangebote - auch in Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen - für die Förderung von wissenschaftlichen Kompetenzen, Methodenkompetenzen und insbesondere Praxisforschungskompetenzen zur Vorbereitung der Promotion.
- Beratung und Veranstaltungsangebote, die Promotionsinteressierte beim Exposé-Schreiben qualifizieren und unterstützen.
- Masterstudierende der ASH Berlin werden durch Angebote wie etwa Forschungswerkstätten während des Studiums gefördert.

Die Rolle und der Einfluss der Professor\_innen bei der Förderung von Promovierenden ist sehr bedeutend. Die frühzeitige fachliche Beratung und Förderung von Promotionsinteressierten durch die Professor\_innen der ASH Berlin hat großen Einfluss auf den Entscheidungsprozess und die Vorbereitungsphasen der Promotionsinteressierten. Aufgrund dessen sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Professor\_innen bieten Gespräche, Begleitung und Beratung für Promotionsinteressierte an. Sie fördern geeignete Promotionsinteressierte auf dem Weg zur Promotionsarbeit.
- Betreuende Professor\_innen sowie der\_die wissenschaftliche Mitarbeiter\_in für Promotionsberatung/ Graduiertenförderung unterstützen und begleiten bei der Suche nach einem\_r Erstgutachter\_in.

### 3.3.3 Maßnahmen für Promovierende in Hauptphasen der Promotion

Maßnahmen für Promovierende an der ASH Berlin umfassen Beratung, Unterstützung, Qualifizierung und die Entwicklung des Betreuungsverhältnisses mit der\_dem betreuenden Professor\_in:

- Der/die wissenschaftliche Mitarbeiter\_in für Promotionsberatung/ Graduiertenförderung entwickelt Coaching- und/oder Mentoringangebote für Promovierende der ASH Berlin, darunter Angebote für Frauen\*, poc-Promovierende und/oder Promovierende mit Einwanderungs- und Fluchtgeschichte, First Generation, etc.
- Die Gründung von Netzwerken durch Promovierende wird gefördert.
- Der\_die wissenschaftliche Mitarbeiter\_in für Promotionsberatung/ Graduiertenförderung unterstützt auf expliziten Wunsch bei der Suche nach ASH-Professor\_innen, die ein Promotionsvorhaben betreuen.

Promovierende wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, die nicht in ausgewiesenen Qualifikationsstellen tätig sind, promovierende Verwaltungsangestellte und promovierende Lehrbeauftragte der ASH Berlin können an den beschriebenen Promotionsförderangeboten der Hochschule teilnehmen.

Promovierende benötigen weitere Kompetenzen und Fertigkeiten für die Bewältigung der Promotionsarbeit sowie eine Vorbereitung auf die beruflichen Möglichkeiten und Wege nach der Promotionszeit. Es werden deshalb folgende Angebote vorgehalten resp. entwickelt:

- Angebote der Forschungssupervision, die das persönliche Erleben im Entwicklungsprozess der Promotionsarbeit einbezieht und reflektiert.

- Durch Professor\_innen angebotene Forschungswerkstätten und/oder -kolloquien fördern die wissenschaftliche Qualifizierung der Promovierenden.
- Besondere Veranstaltungen fördern die Praxisforschungskompetenzen der Promovierenden.
- Die Teilnahme an Methodenworkshops wird ermöglicht.
- Die Promovierenden werden bei ihrer Arbeit an wissenschaftlichen Publikationen und bei der Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen finanziell gefördert, sofern sie dort mit einem eigenen Beitrag vertreten sind.
- Die Qualifizierungsangebote werden für alle Promovierenden der ASH Berlin geöffnet. Alle Promovierenden werden bei der Weiterentwicklung von Förderstrukturen als Zielgruppe angesprochen.
- Die Hochschule und speziell die Karriereplanung bietet Angebote zur Berufsorientierung und Karriereplanung für Promovierende an.

Promovierende werden dahingehend beraten, dass im Betreuungsverhältnis so früh wie möglich die Erwartungen von betreuender\_m Professor\_in und Promovierender\_m zu klären sind. Auf die Zusammenarbeit in der Promotionszeit sollte sich wie folgt vorbereitet werden:

- Professor\_innen und Promovend\_innen verabreden, in welchen Abständen resp. wann sie sich miteinander zur Promotionsentwicklung beraten möchten.
- Betreuende Professor\_innen unterstützen und begleiten die Suche nach einer Erstgutachter\_in an einer Universität. Der\_die Wissenschaftliche Mitarbeiter\_in für Promotionsberatung/ Graduiertenförderung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unterstützt diese Arbeit.
- Professor\_in und Promovierende\_r schließen - so bald wie möglich - eine Betreuungsvereinbarung ab. Dieser Vorgang wird auf Wunsch von dem\_der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_in für Promotionsberatung/ Graduiertenförderung begleitet.
- Betreuende Professor\_innen werden für die Promotionsbetreuung in der Lehre entlastet, sofern die LVVO diese Möglichkeit bietet.

### 3.3.4 Maßnahmen zur Unterstützung in Konfliktfällen

Promovieren und Promotionsbegleitung sind aufwendige Prozesse, die von persönlicher Entwicklung, Krisen, biografischen, lebensweltlichen und sozialstrukturellen Hindernissen sowie von emotionalen Herausforderungen begleitet sein können. Dabei sind Konflikte als Teil des Promotionsprozesses zu verstehen. Die ASH Berlin versucht, Konfliktfällen durch Beratung, Begleitung und Netzwerkarbeit vorzubeugen. In Fällen von Konflikten, die einer Begleitung bedürfen, sieht das Promotionskonzept folgende Maßnahmen vor:

- Die Promotionsberatung berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensphasen und Themen der Promovierenden und bemüht sich, fachliche, betreuungsbezogene und biografische Aspekte in die Beratung einzubeziehen. Bei Lebenskrisen der Promovierenden vermittelt sie ggfs. an kompetente Beratungsstellen.
- Zu Beginn eines jeden Promotionsverfahrens werden konkrete Ansprechpartner\_innen an der ASH Berlin benannt, sollte es im Betreuungsverhältnis zu Konflikten kommen. Eine Orientierung dafür bietet das „Konzept zur Beschäftigung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen an der ASH Berlin“ resp. dessen Anlage.
- Die FNK entwickelt klare Regeln und Verfahren im Hinblick auf Konfliktfälle.