

Handreichung: Konzept für Transfer-Kollegs an der Universität Osnabrück

Präambel

Dieses Dokument bietet einen konzeptuellen Rahmen für Promotionen an Transfer-Kollegs, als strategische Partnerschaften in wichtigen Bereichen, in denen der Transfer systematisiert werden soll. Im Folgenden werden entsprechende Grundsätze bzw. Empfehlungen aufgeführt.

1. Übersicht - Transfer-Kolleg

Transfer - die sogenannte „Third Mission“ – bezieht sich auf „die Übertragung von wissenschaftlich erarbeiteten Erkenntnissen aus dem Wissenschaftsbereich in Gesellschaft, Kultur, Wirtschaft und Politik und deren Interaktion“ [1]. Er dient zudem der wechselseitigen Vernetzung zwischen Universität Osnabrück und außeruniversitären Akteuren, wie etwa Forschungsinstituten und Unternehmen, und ist somit für die Universität Osnabrück ein zentrales wissenschaftliches Aktionsfeld. Wir folgen damit der grundlegenden Position von LHK und MWK, die verschiedene Transfer-Wege skizzieren: „Die Übertragung wissenschaftlicher Erkenntnisse findet auf unterschiedlichen Wegen und als wechselseitiger, interaktiver Prozess statt. Durch die kooperative Forschung von wissenschaftlichen Einrichtungen mit Unternehmen oder anderen Praxisakteuren, die Auftragsforschung, die formelle und informelle Beratung durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Veröffentlichung und Präsentation wissenschaftlicher Erkenntnisse in Fachzeitschriften und Medien sowie bei Veranstaltungen, die Patentierung und Lizenzierung, die Unternehmensausgründung auf Basis wissenschaftlicher Forschungsergebnisse (auch ‚social entrepreneurship‘) sowie durch den Wechsel von Forschenden aus der Wissenschaft zu Unternehmen, Verwaltung und weiteren gesellschaftlich relevanten Einrichtungen profitiert die Wissenschaft ebenso wie die Praxis.“ [1]

Dieses Aktionsfeld soll an der Universität Osnabrück im Hinblick auf Forschungsthemen, die Potential für eine Anwendungsorientierung haben, weiter ausgebaut werden, beispielsweise in Richtung Künstliche Intelligenz oder Gesundheit. Zum Austausch, Übertragung wissenschaftlicher Erkenntnisse bzw. kooperativer Forschung etc. spielen hier insbesondere Transfer-Kollegs für die strategische Kooperation der Universität Osnabrück bzw. der entsprechenden Fachbereiche¹ mit externen Partnern, wie insbesondere außeruniversitären Forschungsinstituten und Unternehmen eine zentrale Rolle. Transfer-Kollegs sind hier langfristig eingerichtete Graduiertenkollegs (hinsichtlich mehrerer Graduierten-Kohorten) bzw. institutionell verankerte strukturierte Programme, mit Fokus auf strategische Transferaspekte

Transfer-Kollegs werden hier also grundsätzlich als Graduiertenkollegs im Sinne der Transfer-Kooperation zwischen einem oder mehreren Fachbereichen und einem bzw. mehreren externen Partnern (z.B. außeruniversitäres Forschungsinstitut, Unternehmen, Verband, Genossenschaft etc.) gesehen, welche insbesondere

- die Betreuung externer Promovierender zu einem bzw. mehreren Transfer-Themenbereiche(n) der jeweiligen Partner bündeln, mit einer anvisierten Größe von in der Regel mindestens sechs externen Promovierenden,
- die Möglichkeit der Arrondierung dazugehöriger Drittmittelaktivitäten des/der jeweiligen Fachbereichs/Fachbereiche bieten, sowie
- der integrativen Verstärkung der entsprechenden strategischen Aktivitäten des Fachbereichs bzw. der Universität Osnabrück dienen.

¹ „Fachbereich“ ist im Folgenden ein Synonym des Begriffs „Fakultät“ im Sinne des NHG (siehe NHG §36).

Ein Transfer-Kolleg wird durch eine:n Sprecher:in geleitet, für den/die eine Stellvertretung definiert werden soll. Bei der Einrichtung des Transfer-Kollegs sind Fragen zur Organisation und Verwaltungskapazitäten vorab zu klären. Daneben umfassen die Strukturen des Transfer-Kollegs insbesondere regelmäßige Versammlungen der am Transfer-Kolleg beteiligten Wissenschaftler:innen (PIs), die die Promovierenden (mit-)betreuen, sowie die Möglichkeit eines Forums zur Anbindung der externen Partner (z.B. Vollversammlung).

Transfer-Kollegs werden in der Regel zunächst für einen Zeitraum von fünf Jahren eingerichtet, über den zwecks Evaluation ein Bericht insbesondere zu den oben genannten Punkten vorgelegt wird. Der Bericht wird durch den/die Sprecher:in des Transfer-Kollegs erstellt. Im Sinne der dargestellten langfristig anvisierten Einrichtung von Transfer-Kollegs kann der Einrichtungszeitraum durch das Präsidium um weitere Zeiträume verlängert werden, in der Regel pro Verlängerung jeweils um fünf weitere Jahre, um hier auch entsprechend mehrere Graduierten-Kohorten bzw. die im Transfer-Kolleg mögliche Heterogenität der Kohorten abbilden zu können.

Unterschiede zu herkömmlichen Promotionsstudiengängen liegen insbesondere in der externen Finanzierung der Promovierenden, sowie der strategischen Kooperation mit externen Partnern insbesondere zu den oben beispielhaft benannten strategischen Themen. Damit wird der Transfer von gesellschaftlich wichtigen Ergebnissen in vielfältige Anwendungen gefördert. Weiterhin werden damit neue und mittels entsprechender Konzepte (vgl. unten) in ihrer Qualität gesicherte Perspektiven zur wissenschaftlichen (Weiter-)Qualifizierung und Vernetzung eröffnet.

2. Allgemeine Grundsätze für Dissertationen an Transfer-Kollegs

Allgemeine Grundsätze bzw. Empfehlungen hinsichtlich Promotionen in Zusammenarbeit mit externen Partnern, z.B. Unternehmen, externen Forschungsinstituten etc. an Transfer-Kollegs sind die folgenden Eckpunkte (adaptiert aus [3,4,5]):

- Das Promotionsrecht liegt bei der Universität Osnabrück. Rechte und Pflichten in Promotionsverfahren sind im Rahmen der Promotionsordnung des jeweiligen mit dem Transfer-Kolleg verbundenen Fachbereichs verbindlich geregelt. Bei mehreren Fachbereichen ist dies der jeweils einschlägige des/der jeweiligen Promovierenden.
- Sowohl außeruniversitäre Forschungseinrichtungen als auch Unternehmen (also die jeweiligen externen Partner) können ihren Mitarbeitenden oder Stipendiaten:innen die Möglichkeit bieten, im Rahmen von Forschungsprojekten wissenschaftlich zu arbeiten und in Kooperation mit der Universität Osnabrück eine Dissertation anzufertigen.
- Die Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung eines Forschungsthemas und einer/s Promotionskandidat:in liegt ausschließlich bei den zuständigen Gremien des jeweiligen mit dem Transfer-Kolleg verbundenen und für den/die Promovierende:n einschlägigen Fachbereichs.
- Abhängig von der Art der Anbindung der/des Promovierenden an den externen Partner werden Aspekte wie ggf. Arbeitsvertrag der/des Promovierenden, Präsenzzeiten bei den Partnern, Einbindung in das akademische Umfeld, Individueller Entwicklungsplan (IDP) etc. entsprechend (in der Regel vor Beginn der Promotion) vereinbart (siehe dazu Tabelle 1 unten, welche den Rahmen der in der Regel vorgesehenen Promotionsmodelle skizziert).
- Eine gesonderte Vergütung für die Betreuungsleistung der Professor:innen ist ausgeschlossen, da die Betreuung von Promovierenden zu den Dienstaufgaben der Professorinnen und Professoren gehört.
- Jede Dissertation muss veröffentlicht werden. Nur durch Publikation können die gewonnenen Erkenntnisse der Wissenschaftsgemeinschaft zugänglich gemacht und zum wissenschaftlichen Fortschritt beitragen. Die jeweils zuständige Promotionskommission

muss uneingeschränkter Zugang zu den Inhalten der Dissertation erhalten. Wenn der Austausch vertraulicher Daten notwendig ist, kann dies unter Einhaltung der diesbezüglichen Regeln der jeweilig anzuwendenden Promotionsordnung schriftlich vereinbart werden.

- Weitreichende Geheimhaltungsvereinbarungen, wie sie aus Sicht eines externen Partners geboten erscheinen mögen, sind nicht mit einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit vereinbar. In der durch Diskurs geprägten wissenschaftlichen Gemeinschaft ist darüber hinaus die Veröffentlichung von (Zwischen-)Ergebnissen auf Konferenzen und in fachspezifischen Publikationen von hoher Bedeutung. Wenn Ergebnisse aufgrund möglicher wirtschaftlicher Nutzung oder Betriebsgeheimnissen geschützt werden müssen, sollte die Publikationsfreigabe im Rahmen transparenter Regeln und innerhalb zuvor festgelegter, kurzer Fristen (in der Regel maximal 2 Monate) erfolgen.
- Bei allen Publikationen ist die Universität Osnabrück als Affiliation² anzugeben. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass mögliche Interessenskonflikte durch den/die Promovierende:n gemäß den Regeln guter wissenschaftlicher Praxis offengelegt werden.³
- Die Urheberrechte an der Dissertation liegen bei dem/der Promovierenden als Verfasser:in der Arbeit. Die Weitergabe von Rechten (z.B. Nutzungsrechte, Patente etc.) muss rechtzeitig vertraglich geregelt werden, möglichst vor Beginn der Promotion.
- Über die Betreuung bzw. das eigentliche Promotionsvorhaben hinausgehende Zusammenarbeiten (z.B. Forschungs Kooperationen bzw. Auftragsforschung) werden vertraglich separat geregelt. Außenverträge werden über die Hochschulleitung abgeschlossen.

Typ	Promotion/begleitend	Promotion/Partner/Unternehmen	Stipendium
Form	Promotion findet neben der Berufstätigkeit im Kontext der Forschungsaktivitäten des externen Partners begleitend dort statt.	Promovierende:r ist beim externen Partner angestellt, die Promotion findet im Rahmen der Forschungsaktivitäten dort statt.	Promovierende:r ist Stipendiat:in und ist ggf. in Forschungsaktivitäten eines externen Partners eingebunden.
Obligatorische Schritte vor Beginn der Promotion	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuungszusage – mit Betreuer:in • Klärung/Definition Promotionsthema bzw. Klärung/Vereinbarung des individuellen Entwicklungsplans (IDP) – mit Betreuer:in • Offizielle Annahme der Promovierenden seitens des zuständigen Fachbereichs • Klärung von Ressourcen hinsichtlich wissenschaftlicher Vernetzung bzw. entsprechender Veranstaltungen/Konferenzen etc. – mit Partner bzw. Betreuer:in 		
Empfohlene Schritte vor Beginn der Promotion	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung/Regelung von Publikationsfreigaben mit Partner • Klärung Geheimhaltung mit Partner 	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung/Regelung von Publikationsfreigaben mit Partner • Klärung/Regelungen Arbeitsvertrag • Klärung Geheimhaltung mit Partner 	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung Geheimhaltung mit Partner, falls Forschungseinbindung dort vorliegt
Empfohlene Schritte während der Promotion	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Feedback-Gespräche mit Betreuer:in • Dokumentation/Aktualisierung im Rahmen des IDP (oder einer vergleichbaren Form, falls dies laut der entsprechend gültigen Promotionsordnung möglich ist) • Regelmäßige Austausch-Formate im Transfer-Kolleg (Vorträge, Brown-Bag-Lunches, Journal-/Reading-Clubs, Retreats, etc.) 		

Tabelle 1: Übersicht Schritte – Vorbereitung/Durchführung Promotion

² https://www.ub.uni-osnabrueck.de/forschen_publizieren/affiliationsrichtlinie.html

³ <https://www.uni-osnabrueck.de/forschung/gute-wissenschaftliche-praxis/>

3. Qualifizierungs- und Betreuungskonzept

Der Wissenschaftsrat schrieb 2009 treffend: „Kernbereich der Promotion ist die Dissertation. Die Dissertation stellt eine eigenständige Forschungsleistung dar, die das Wissen in einem bestimmten Wissenschaftsgebiet verändert und erweitert [...] Dies setzt sowohl ein systematisches Verständnis der jeweiligen Forschungsdisziplin als auch einen Überblick über benachbarte Forschungsgebiete voraus.“ [6]. Die in diesem Kapitel elaborierte Kolleg-Struktur mit ihren Qualifizierungs- und Betreuungskonzepten dient der strukturierten Ermöglichung von Dissertationsprojekten in diesem Sinne. Qualifizierungskonzepte bzw. Betreuungskonzepte sind für jedes einzelne Transfer-Kolleg spezifisch zu entwickeln. Sie sind dabei entsprechend der Qualitätsstandards der Universität Osnabrück [2] bzw. Empfehlungen zur Qualitätssicherung [3] zu gestalten. Empfehlungen bzw. Grundsätze dazu werden im Folgenden dargestellt.

3.1 Qualifizierungskonzept

Wichtige Kernziele der Qualifizierung von Promovierenden sind:

- Gewinn fachspezifischen Wissens im Rahmen von Forschungsprojekten mit explizitem Praxis- bzw. Transferbezug in einem bestimmten Bereich (z.B. KI, Gesundheit, etc.).
- Möglichst breiter Erwerb von wichtigen wissenschaftlichen Kompetenzen, insbesondere: (i) Identifikation relevanter Problem-/Fragestellungen in Bezug zum aktuellen Stand der Forschung und des jeweiligen Anwendungsfalls; (ii) Analyse und Lösung komplexer Probleme mit dem Ziel, dass erzielte Ergebnisse publiziert und diese im Rahmen des Transfers eingesetzt werden können; (iii) Präsentation von Forschungsergebnissen in Wort und Schrift mit Blick sowohl auf den wissenschaftsimmanenten Dialog als auch mit Blick auf potentielle industrielle Transferkooperationen.
- Das fachwissenschaftliche Qualifizierungskonzept des Transfer-Kollegs wird ergänzt um empfohlene Veranstaltungen zur nachhaltigen Stärkung berufsbezogener und wissenschaftlicher Schlüsselkompetenzen, die etwa das Zentrum für Promovierende und Postdocs (ZePrOs) der Universität Osnabrück fächerübergreifend anbietet.⁴ Dies schließt insbesondere eine Veranstaltung hinsichtlich guter wissenschaftlicher Praxis sowie weitere Veranstaltungen z.B. zum Forschungsdatenmanagement ein. Weiterhin wird empfohlen die Internationalität/Sprachkompetenz durch die Verkehrssprache Englisch zu befördern.

3.2 Betreuungskonzept

Die Betreuung besitzt als Kernelemente:

- Eingebettet in das Betreuungskonzept der Universität Osnabrück gibt es eine:n Betreuer:in des Promotionsprojekts, ggf. in einem Projektteam. Es werden mit den Promovierenden regelmäßig Gespräche über den aktuellen Stand bzw. Fortgang des Qualifikationsvorhabens geführt. Ein bewährter formaler Rahmen dazu ist der obligatorische IDP („Individual Development Plan“) der Universität Osnabrück, der zwischen Betreuer:in und dem/der Promovierenden entwickelt und schriftlich vereinbart wird.
- Austausch der Promovierenden in niederschweligen selbstorganisierten Formaten (z.B. Brown-Bag-Lunches, Journal- bzw. Reading-Clubs), um einen leicht umsetzbaren kontinuierlichen Austausch über aktuelle Forschungsthemen bzw. Forschungsfragen, aktuelle Arbeiten etc. zu ermöglichen.

⁴ Äquivalent sind Veranstaltungen aus einem vergleichbaren Kursangebot, z.B. auf Fachbereichs-Ebene, im Rahmen von Fachgesellschaften oder extern organisierten Workshops/Summer Schools o.ä.

- Vorträge der Promovierenden im Forschungsseminar des Transfer-Kollegs, welches regelmäßig - etwa vier- bis sechswöchentlich - (insbesondere in der Vorlesungszeit) stattfindet, um beispielsweise über den aktuellen Stand von Forschungsergebnissen und weitere Schritte zu diskutieren.
- Regelmäßige (jährliche) Transfer-Kolleg-Retreats, bei denen sowohl der Kontakt zwischen den Promovierenden, als auch der Austausch mit bereits Promovierten bzw. PIs zu individualisiertem Feedback genutzt wird, um auch externe Sichtweisen bzw. Feedback einbeziehen zu können, und damit ebenso eine Mehraugen-Perspektive auf das Promotionsthema bzw. den Promotionsfortschritt zu ermöglichen. Weiterhin wird damit die Sprechfähigkeit über die Grenzen der Projekte/Disziplinen hinweg, sowie die kritische Reflexion im Lichte der im Kolleg versammelten Expertisen befördert.
- Die nationale wie auch internationale Einbindung der Promovierenden werden durch die wissenschaftlichen Netzwerke der jeweiligen Betreuer:innen garantiert. Gezielte weitere Maßnahmen (z.B. Teilnahme an Konferenzen) sollen individuell und unter Berücksichtigung von vorhandenen Ressourcen unterstützt/gefördert werden.
- Neben der fachlichen Betreuung von Promovierenden stehen für die expliziten Promotionsvorhaben die enge Zusammenarbeit bzw. Einbindung der jeweiligen Fachbereiche und externen Partner im Fokus. Dies gilt insbesondere hinsichtlich des Transfers sowie auch der Möglichkeit aktuelle Fragestellungen aus der anwendungsorientierten Forschung in Kooperation bzw. in Kontakt mit den externen Partnern zu untersuchen, dort mit wissenschaftlichen Methoden in einem unabhängigen Forschungskontext weiterzuentwickeln und zu beantworten – und schließlich wieder zurück in die Anwendung zu transferieren. Hierbei spielen insbesondere auch Formate wie beispielsweise die Einbindung der externen Partner in Retreats, entsprechende Workshops etc. eine wichtige Rolle.

3.3 Auswahl, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit

Die Ausschreibung von Stellen und die Auswahl von Promovierenden folgt sehr bewährten und transparenten Verfahren, die an der Universität Osnabrück etabliert sind und seit Jahren erfolgreich umgesetzt werden. In besonderer Art und Weise wird die Gleichstellung und Diversität als Kernziel und auf jeder Ebene berücksichtigt. Die Familienfreundlichkeit wird insbesondere durch viele entsprechende Service-Angebote der Universität Osnabrück (z.B. in Bezug auf Beratung bzw. ggf. Vermittlung von KiTa-Plätzen, bzw. familienfreundliche Gestaltung gemeinsamer Veranstaltungen etc.) unterstützt.

Beispiel für einen prototypischen Zeitplan mit entsprechenden Aktivitäten im Transfer-Kolleg (neben den eigentlichen Forschungsarbeiten bzw. -aktivitäten).

Hier: anvisierte Promotionszeit von ca. 3,5 Jahren Vollzeit bzw. Äquivalenz

	Monat						
	1-6	7-12	13-18	19-24	25-30	31-36	37-42
Entwicklung/Diskussion Promotionsthema	■						
Besuch/Abschluss Kurs Gute wissenschaftliche Praxis (z.B. ZePrOs)		■					
Feedback/Jährliches Retreat		■		■		■	
Regelmäßige Teilnahme am Forschungsseminar	■	■	■	■	■	■	■
Regelmäßige Vorträge/Brown-Bag-Lunches	■	■	■	■	■	■	■
Besuch von ZePrOs-Kursen (oder entsprechend Äquivalenten)	■	■	■	■	■	■	■

Quellen:

[1] Positionspapier - Gemeinsame Position der LandesHochschulKonferenz Niedersachsen (LHK) und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) zum Wissens- und Technologietransfer

https://www.lhk-niedersachsen.de/fileadmin/user_upload/LHK-MWK-Positionspapier_zum_Transfer_final.pdf

[2] Qualitätsstandards für die Promotion; beschlossen am 30.11.2011 vom Senat, und am 19.1.2012 vom Präsidium der Universität Osnabrück

https://www.uni-osnabrueck.de/fileadmin/documents/public/4_forschung/4.3_nachwuchsfoerderung/zepros/qualitaetsstandards_promotion.pdf

[3] HRK – Eckpunkte zur Qualitätssicherung der Promotion mit externem Arbeitsvertrag, 14.11.2017

<https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/eckpunkte-zur-qualitaetssicherung-der-promotion-mit-externem-arbeitsvertrag/>

[4] Positionspapier - Gemeinsame Position von BDA, BDI, HRK und Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft zu Promotionen in Kooperation zwischen promotionsberechtigten Hochschule und Unternehmen vom 21. März 2018

<https://www.stifterverband.org/positionspapier-promotion-mit-externem-arbeitsvertrag>

[5] Empfehlungspapier – Promotion in Kooperation mit Unternehmen, Stifterverband, 12.03.2018

<https://www.stifterverband.org/download/file/fid/5646>

[6] WR 2009 Empfehlungen zur Vergabe des Promotionsrechts an nichtstaatliche Hochschulen

https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/9279-09.pdf?__blob=publicationFile&v=1