

Empfehlungen zur Qualitätssicherung der Promotion bei Promovierenden mit externem Arbeitsvertrag

In der Fassung vom 20.10.2025

Präambel

Ein verantwortliches, redliches und wissenschaftlich korrektes Arbeiten ist essenziell für die Qualität aller wissenschaftlichen Tätigkeiten. Dies gilt insbesondere bei einer Promotion, da sie die Eingangsqualifizierung für die weitere wissenschaftliche Karriere darstellt, besonderen Maßstäben gerecht werden und wesentliche Beiträge zum allgemeinen Erkenntnisgewinn in der jeweiligen Disziplin liefern soll. Bei Promotionen, die von Personen durchgeführt werden, die in keinem oder nur einem geringfügigen Arbeitsverhältnis mit der promotionsführenden oder mit dieser kooperierenden Einrichtung stehen, im Folgenden „externe Promotionen“ genannt, ist die Einbindung in das akademische Umfeld der Hochschule in der Regel geringer und der persönliche Kontakt zu den professoralen Betreuerinnen und Betreuern, ansonsten eine Stärke der Hochschulen für angewandte Wissenschaften, ggf. schwächer. Wenn die Promovierenden in einem Unternehmen oder einer Institution außerhalb der Hochschule arbeiten, kann diese externe Einrichtung zudem eine Rolle im Promotionsverfahren haben: als weitere inhaltliche oder organisatorische Beratungsstelle, als Quelle der verarbeiteten Daten oder als Auftraggeber des Promotionsthemas. Um dieser speziellen Konstellation gerecht zu werden und den geltenden Qualitätsanspruch aufrechtzuhalten, werden für externe Promotionen eigene Empfehlungen zur Qualitätssicherung aufgestellt.

Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen gehören zum charakteristischen Profil der Hochschulen für angewandte Wissenschaften. So entstehen neue, praxisnahe Forschungsperspektiven. Synergien stärken zudem die vorhandene Infrastruktur und führen zu effizienten Lösungen aktueller Herausforderungen. Es ist folgerichtig, dass davon auch der Promotionsbereich profitieren kann. Deshalb sind externe Promotionen an den Promotionszentren grundsätzlich möglich. Sie stellen einerseits eine Bereicherung der wissenschaftlichen Landschaft dar, die sehr gut zu den Hochschulen angewandter Wissenschaft passt, andererseits kann es zu Interessenskonflikten zwischen Industriepartner und Hochschule kommen.

Vor diesem Hintergrund definieren die vorliegenden Empfehlungen die Standards der Betreuung und Einbindung der externen Promovierenden und des Zusammenwirkens mit den an externen Promotionen beteiligten Dritten. Damit kommen die Verbundpartner den gestiegenen Verantwortlichkeiten im Promotionswesen nach, die sich aus dem Aufbau von Promotionszentren und der Verleihung des Promotionsrechts ergeben. Die Empfehlungen gelten auch für externe Promotionen in kooperativen Verfahren im Zusammenwirken mit Universitäten oder anderen Hochschulen, wenn dort keine analoge Regelung existiert.

Diverse hochschulpolitische Interessenvertretungen unterstützen die Hochschulen in diesem Bestreben und haben besonders in den letzten zehn Jahren entsprechende Leitlinien beschlossen.¹ Die vorliegenden Empfehlungen basieren insbesondere auf den Regelwerken der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und des Deutschen Hochschulverbands (DHV).

Unabhängig von diesen Empfehlungen gelten die Rahmenpromotionsordnung und die jeweilige Fachpromotionsordnung. Außerdem gelten auch für externe Promovierende die Satzungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis.

Formen externer Promotionen

Externe Promotionen unterscheiden sich insbesondere darin, wie intensiv die Arbeitgeberseite beteiligt ist. Bei der berufsbegleitenden Promotion ohne Einbeziehung des Arbeitgebers dient die berufliche Anstellung dem reinen „Broterwerb“, ggf. auch zur Finanzierung der Promotion, wobei die Promotion berufsbegleitend und unabhängig vom Arbeitgeber erfolgt. Eine thematische Verwandtschaft von Tätigkeit und Promotionsthema/Fachgebiet ist möglich und ggf. sinnvoll, jedoch nicht zwingend. Der Arbeitgeber kann jedoch über die Promotion informiert sein und diese im Rahmen einer Personalentwicklungsmaßnahme, bspw. durch Freistellungen oder passende Fortbildungen unterstützen. Charakteristisch ist, dass weder Daten des Arbeitgebers verwendet werden noch das Thema im Auftrag des Arbeitgebers bearbeitet wird.

Promovierende können auch in einem Unternehmen arbeiten, das für die Fragestellung relevante Daten und Arbeitsmittel besitzt, die im Rahmen der Promotion analysiert oder genutzt werden sollen. Dabei ist unerheblich, ob die Promovierenden bereits mit dieser Absicht ihre Tätigkeit dort aufgenommen haben oder ob der Plan erst später entwickelt wurde. In beiden Fällen gilt, dass die Nutzung von Daten und Arbeitsmitteln zwischen Promovierenden und Arbeitgeber geklärt werden muss, insbesondere im Blick auf die Publikation der Forschungsergebnisse.

Bei großen Unternehmen hat sich eine Form etabliert, bei der Promovierende ein Thema bearbeiten, das der Arbeitgeber vorschlägt oder beauftragt. Im Gegensatz zu den anderen Ausprägungen, in denen die akademische Seite bei der Themenwahl vorangeht, geht hier das Unternehmen in Vorleistung und „sucht“ sich einen akademischen Betreuer oder eine Betreuerin. Dabei ist es gängig, dass Daten oder Arbeitsmittel des Unternehmens genutzt werden oder Daten während der Tätigkeit beim Unternehmen erhoben werden. In dieser Konstellation ist darauf zu achten, dass Daten und Quellen einer Dissertation offengelegt werden können und für die Gutachterinnen und Gutachter sowie Prüferinnen und Prüfer nachvollziehbar sind.

¹ Wissenschaftsrat, Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier, Drs. 1704-11 (2011), S. 20-22; DHV, Die Industriepromotion. Regeln guter wissenschaftlicher Praxis (2016); TUM, Empfehlungen für Promotionen in Zusammenarbeit mit Hochschulen für angewandte Wissenschaften, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Unternehmen (2016); HRK, Eckpunkte zur Qualitätssicherung der Promotion mit externem Arbeitsvertrag (2017); TU9, Promotionen in Kooperation mit der Industrie („Kuckucksei“-Promotionen). Positionspapier zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft der Technischen Universitäten in Deutschland (ARGE-TU) (2017); Stifterverband, Promotion in Kooperation mit Unternehmen. Empfehlungen (2018) und Wissenschaftsrat, Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier, Drs. 1196-23 (2023). Siehe zusätzlich Muster für einen Kooperationsvertrag zwischen Forschungseinrichtungen und gewerblichen Unternehmen im Rahmen DFG-geförderter Projekte (DFG-Vordruck 41.026), Stand: 08/2023.

Die Promotion wird dabei weitgehend während der Arbeitszeit erstellt, was für Promovierende attraktiv ist. Es handelt sich hierbei um die Form der intensivsten Einbindung des Unternehmens, da dieses die Forschungsdaten liefert, zugleich Auftraggeber ist und in der Regel zusätzlich eine Fachbetreuung aus dem Unternehmen stellt. Das bietet einerseits einen Zugang zu Daten- und Arbeitsmaterial des Unternehmens, eine zusätzliche Betreuung sowie eine hohe Wahrscheinlichkeit des Transfers der Erkenntnisse. Andererseits ist die Gefahr für Interessenskonflikte zwischen den Parteien am größten.

Die Übergänge der einzelnen Formen sind fließend. Außerdem kann es Kombinationen zwischen einer Anstellung an einer Hochschule und bei einem Unternehmen zu unterschiedlichen Anteilen geben. Je höher der Anteil im Unternehmen und je stärker die Bedeutung des Promotionsthemas für das Unternehmen, desto relevanter sind die folgenden Empfehlungen.

Daneben kommt es häufig zu einem Wechsel von einer Beschäftigung an der Hochschule zu einer Anstellung in einem Unternehmen, wo die Promotion fortgesetzt und abgeschlossen wird. In diesen Fällen ist in der Regel davon auszugehen, dass die Arbeitgeber keine Rolle mehr im Promotionsverfahren einnehmen oder Einfluss darauf nehmen.

Die Stipendien der Begabtenförderungswerke werden hier bewusst ausgespart. Ein Stipendium ist zwar nicht gleichzusetzen mit einem Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule, auch wenn Zugang zur Infrastruktur (bspw. Bibliothek, IT-Systeme) in ähnlichem Umfang gewährt sein kann, entspricht aber genauso wenig einem Arbeitsverhältnis mit einem externen Arbeitgeber.

Empfehlungen

A) Forschungsprojekt und Promotionsthema

- (1) Die Themenfindung und -definition erfolgt im Dialog zwischen Promovierendem und Betreuerinnen und Betreuern. Dabei können Vorschläge von Unternehmen berücksichtigt werden, insbesondere um anwendungsorientierte Projekte zu generieren, die dem Charakter der Hochschulen für angewandte Wissenschaften gerecht werden und deren Ergebnisse ein großes Transferpotenzial besitzen, sofern eine ausreichende wissenschaftliche Tiefe gegeben ist.
- (2) Sofern die Einstellung bei einem hochschulexternen Arbeitgeber an ein Promotionsprojekt geknüpft ist, ist eine Absprache aller Beteiligten vor der Einstellung unabdingbar, um der Hochschule zu ermöglichen, sowohl die wissenschaftliche Qualität des Themas als auch die Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten zu prüfen.
- (3) Die Themenfindung und die Betreuung auf Unternehmensseite sollten vollumfänglich in Kooperation mit der Hochschule stattfinden und nicht im laufenden Verfahren eingebracht werden. Es wird jedoch eingestanden, dass bis zu einem Jahr für die Klärung wesentlicher Fragen zum Themenzuschnitt und der Betreuung auf Unternehmensseite benötigt wird.
- (4) Auch bei spezifischen Fragen des Unternehmens und der Nutzung von Daten des Unternehmens ist die Forschungsfrage in einen breiteren wissenschaftlichen Kontext einzubetten.

- (5) Eine längerfristige Zusammenarbeit (mindestens für die Dauer der Promotion) zwischen Hochschule und Unternehmen ist anzustreben, da diese den Rahmen für die Promotion bildet.

B) Kandidatenfindung, Betreuungszusage und Annahme der Promovierenden

- (1) Ein geeigneter Promotionskandidat bzw. -kandidatin kann von jeder beteiligten Partei vorgeschlagen werden. Die Hochschulen erkennen explizit die Chance, qualifiziertes Personal aus Unternehmen, die keine Verbindung zum wissenschaftlichen Sektor haben, für Promotionsprojekte zu gewinnen.
- (2) Die Bedingungen für die fachliche und persönliche Eignung der Promotionskandidatin oder des Promotionskandidaten sind in der jeweils geltenden Rahmen- und Fachpromotionsordnung festgelegt. Die Eignung wird zunächst durch die gewählten professoralen Betreuerinnen und Betreuer und im Rahmen des Annahmeverfahrens durch den Promotionsausschuss geprüft.
- (3) Vorbeschäftigungen beim Unternehmen o. ä. sollen keinen Einfluss auf die Beurteilung der Eignung haben, sondern lediglich die in der Rahmen- und Fachpromotionsordnung aufgenommenen wissenschaftlichen Kriterien.
- (4) Hochschullehrerinnen und -lehrer dürfen nicht gedrängt werden, ungeeignete Kandidatinnen oder Kandidaten sowie unabgesprochene Forschungsarbeiten aufgrund der promotionsbezogenen Beschäftigungssituation der Kandidatinnen und Kandidaten zu akzeptieren.
- (5) Alle Hochschullehrerinnen und -lehrer sollten auch unter Inkaufnahme von Drittmittelverlusten im Promotionsbereich auf die Zusammenarbeit mit Unternehmen verzichten, die nicht bereit sind, diese Empfehlungen einzuhalten und anzuerkennen. Alle beteiligten Einrichtungen der Verbundhochschulen sind angehalten, diese Regeln zu beachten und auf entsprechende Verfahren nicht einzugehen. Einer Zusammenarbeit in anderen Forschungs-, Transfer- oder Lehrkontexten steht dies dagegen nicht im Wege.

C) Betreuung und Betreuungsvereinbarung

- (1) Wie für alle anderen Promotionsverfahren ist eine Betreuungsvereinbarung zwischen Betreuerin bzw. Betreuer und Promovierenden abzusprechen und abzuschließen.
- (2) Promovierende und Arbeitgeber regeln nach erfolgter Betreuungszusage ihre Zusammenarbeit arbeitsrechtlich in einem gesonderten Vertrag. Die Hochschullehrerinnen und -lehrer (Betreuerinnen und Betreuer) werden ggf. im Arbeitsvertrag des Promovierenden erwähnt. Die Vertragsdauer sollte dem Promotionsvorhaben angemessen sein.
- (3) Alle Beteiligten treffen sich in regelmäßigen Abständen, um gemeinsam den Stand der Promotion und die nächsten Schritte zu besprechen. Die Beteiligten sind sich bewusst, dass die Rücksprachen aufgrund der räumlichen Trennung von Betreuerin oder Betreuer sowie Promovierender oder Promovierendem ggf. intensiver erfolgen müssen als bei Mitgliedern einer hochschulischen Arbeitsgruppe.
- (4) Wird die Bearbeitung einer Promotion innerhalb eines Unternehmens realisiert, ist darauf Wert zu legen, dass der Promovierenden bzw. dem Promovierenden und dem akademischen Betreuer bzw. der Betreuerin ein dem Unternehmen zugehöriger An-

sprechpartner („Mentorin/Mentor“) genannt wird und zur Verfügung steht. Diese Person sollte auch in der Betreuungsvereinbarung genannt werden. Die verschiedenen Rollen und Verantwortlichkeiten sollten im Vorfeld geklärt werden.

- (5) Mentorinnen und Mentoren können mitverantwortlich sein für die folgenden Bereiche: inhaltliche Unterstützung der Promotion, Unterstützung bei der Themenabgrenzung, Beratung in Fragen der überfachlichen Qualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung sowie Unterstützung im zügigen Fortgang der Promotion und in Konfliktfällen. Mentorinnen und Mentoren können zudem als Schnittstelle zu den Organisationseinheiten und Verantwortlichen (z.B. Abteilungsleitung) des Unternehmens fungieren und in administrativen und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten unterstützen.
- (6) Eine gesonderte Vergütung oder geldwerte Vorteile durch das Unternehmen für die betreuenden Hochschullehrerinnen und -lehrer als Gegenleistung für die Betreuung ist ausgeschlossen.
- (7) Der Betreuerinnen und Betreuer sowie die Gutachterinnen und Gutachter unterzeichnen eine Befangenheitserklärung hinsichtlich des Verhältnisses zum eingebundenen Unternehmen. Offengelegte Beziehungen zum Unternehmen müssen nicht zwangsweise zum Ausschluss führen. Über den Grad der Befangenheit und die Folgen entscheidet der Promotionsausschuss.
- (8) Die in das Promotionsvorhaben involvierten Organisationseinheiten (z.B. Graduierten-einrichtung, Promotionszentrum, Koordination des Promotionsprogrammes im Unternehmen) werden, wo erforderlich, in die Kommunikation eingebunden und über wesentliche Meilensteine oder Änderungen informiert, z.B. bzgl. der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.

D) Einbindung in das akademische Umfeld sowie fachliche und überfachliche Qualifizierung und Vernetzung

- (1) Der Kontakt und der inhaltliche Austausch mit der wissenschaftlichen Fachgemeinschaft sind zentrale Bestandteile der Promotionsphase. Um dies zu gewährleisten, sollten auch externe Promovierende kontinuierlich in das akademische Umfeld, das Fakultät, Promotionszentrum und Hochschule bieten, eingebunden werden.
- (2) Vorgaben der Rahmen- und Fachpromotionsordnung bzgl. der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sind auch für externe Promovierende verbindlich.
- (3) Art und Umfang der Einbindung in das akademische Umfeld sowie die Inhalte von Qualifizierungsmaßnahmen sind zwischen Promovierenden, akademischen Betreuerinnen und Betreuern sowie Ansprechpersonen aus dem Unternehmen abzustimmen.
- (4) Eine Vereinbarung zwischen Promovierenden, Betreuerinnen bzw. Betreuer sowie Unternehmen über Präsenzzeiten an der promovierenden Hochschule ist zu empfehlen.
- (5) Unternehmen, die in einem Promotionsprojekt involviert sind, sind aufgefordert, die akademische Anbindung der Promovierenden, z.B. durch Beurlaubung oder Freistellung sowie Übernahme von Reisekosten und Konferenzbeiträgen, aktiv zu unterstützen.

E) Veröffentlichungen und Vertraulichkeit

- (1) Betreuerinnen und Betreuer, Promovierende und Unternehmen informieren einander rechtzeitig über geplante Veröffentlichungen, auch wenn einzelne Partner nicht als Autorinnen oder Autoren beteiligt sind.
- (2) Das Promotionsthema bei einer Promotion in Kooperation mit einem Unternehmen wird unter Berücksichtigung der voraussichtlich entstehenden Ergebnisse so gewählt, dass diese erwartungsgemäß mehrheitlich nicht schutzbedürftig sind und promotionsrelevante Teile der Ergebnisse jederzeit veröffentlicht werden können. Für Promotionen sind Themen, die mit einer alle Ergebnisse umfassenden Geheimhaltungsverpflichtung oder Sperrklauseln verbunden sind, ungeeignet. Daten und Schlussfolgerungen müssen einer Überprüfung standhalten und insbesondere für die Prüfungskommission zugänglich und nachvollziehbar sein.
- (3) Unternehmen sichern die Veröffentlichungsfreiheit grundsätzlich zu, können sich aber im Einzelfall vorbehalten, die Einholung einer schriftlichen Zustimmung zu verlangen. Sie erlauben die Publikation, sobald Schutzrechte angemeldet wurden oder Sperrfristen abgelaufen sind.
- (4) In der durch Diskurs geprägten wissenschaftlichen Gemeinschaft ist darüber hinaus die Veröffentlichung von (Zwischen-)Ergebnissen auf Konferenzen und in fachspezifischen Publikationen von hoher Bedeutung und muss daher von allen Beteiligten unterstützt und ermöglicht werden.

F) Urheber- und Nutzungsrechte

Jegliche Übergänge von Rechten sind vertraglich zu regeln, z.B. im Arbeitsvertrag, Publikationsvereinbarungen oder im Vertrag des Forschungsprojektes.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des gemeinsamen Lenkungsrates der Hochschule München, der TH Nürnberg und der OTH Regensburg vom 20.10.2025.