

# Gute Betreuungskultur



Projekt 411\_GSSP\_TU im  
Rahmen des Objective 4  
„Promoting Talent“

Abschlussbericht

Förderperiode: 2024-2025

### **Projektleitung (Expert Group):**

FU: Dr. Markus Edler, Dahlem Research School, Geschäftsführung

HU: apl. Prof. Dr. Sabine Hunke, Humboldt Graduate School, Geschäftsführung

TU: Prof. Dr. Annette Mayer, Leitung der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation und Center for Junior Scholars

CHA: Dr. Stefanie Althoff, Charité Graduate School, Geschäftsleitung

### **Projektmitarbeiter\*innen:**

FU: Andrea Dünschede, Dr. Lea Pöhls, Dr. Daniel May (BLA)

HU: Kathrin Klementz

TU: Dr. Simone Bartsch, Dr. Weronika Karle (BUA); Dr.-Ing. Alexandra Schulz; Nikita Shabalin

CHA: Dr. Stefanie Althoff

## **Abkürzungsverzeichnis**

BLA	Berlin Leadership Academy
BUA	Berlin University Alliance
CHA	Charité - Universitätsmedizin Berlin
CJS	Center for Junior Scholars
DRS	Dahlem Research School
FU	Freie Universität Berlin
HGS	Humboldt Graduate School
HU	Humboldt-Universität zu Berlin

## **Inhalt**

<b>1. Projektübersicht und -ziele.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Ausgangspunkt: Promotion und bestehende Strukturen .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Gemeinsame Datenauswertung und -erhebung .....</b>	<b>9</b>
3.1. nacaps.....	10
3.2. BLA-Befragung.....	15
<b>4. Maßnahmen im Rahmen des Projektes.....</b>	<b>18</b>
4.1. Diskussionsrunden – Hauptziel des Projektes .....	18
4.2. Promotions- Entscheidungs-Plattform (PEP) .....	25
4.3. Video-Serie.....	26
4.4. Abschlussveranstaltung und Networking.....	29
<b>5. Zusammenfassung und Ausblick.....</b>	<b>30</b>

# 1. Projektübersicht und -ziele

*„Umfang und Qualität der Betreuung beeinflussen den Erfolg einer Promotion.“<sup>1</sup>*

Die Promotionsbetreuung ist einer der wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche Promotion. Eine Analyse der verfügbaren Literatur und Daten sowie ein anschließender Austausch mit Expert\*innen aller Partner der Berliner Universitätsallianz (BUA) haben die Bedeutung dieses Themas verdeutlicht. Daher beschloss das Steering Committee des Objective 4 im Sommer 2023, ein Projekt ins Leben zu rufen, das die gute Betreuung von Promotionen in den Fokus stellt. Ziel war es, gemeinsam verfügbare Umfragedaten auszuwerten, diese mit einer zusätzlichen Erhebung zu ergänzen, sowie mit den beteiligten Zielgruppen darüber ins Gespräch zu kommen.

In Deutschland - und damit auch an den vier Häusern der BUA - besteht eine lange Tradition der Individualpromotion. Dabei ist die gelingende Beziehung zwischen Promovierenden und Betreuenden ein zentraler Erfolgsfaktor, während die Universität in diesen Prozess vergleichsweise wenig eingreift.

In den letzten Jahren wurden zunehmend Fälle von Machtmissbrauch auch im Rahmen von Promotionsprojekten bekannt<sup>2</sup>. Dadurch ist das Bewusstsein dafür gewachsen, dass bei allem generellem Erfolg des deutschen Bildungs- und insbesondere des Promotionsystems auch die Bereiche stärker in den Blick genommen werden sollten, in denen Promovierende unzufrieden sind und aus vermeidbaren Gründen eine Promotion abbrechen (müssen).

Vor dem Hintergrund dieser gewachsenen Kultur der Individualpromotion erschien es nicht zielführend, ein Top-Down-Projekt zu starten, bei dem z.B. „nur“ neue Regularien entwickelt werden. **Das Projekt zielt stattdessen darauf ab, auf der Basis von empirischen Daten eine Diskussion über den Betreuungsprozess anzustoßen und zu institutionalisieren. Langfristiges Ziel ist es, einen Kulturwandel zu fördern und die Promotionsbedingungen an allen Einrichtungen der BUA zu harmonisieren und weiterzuentwickeln.**

Um hierfür zunächst eine empirische Grundlage zu haben, war zum einen vorgesehen, die im Frühjahr 2023 an allen vier Häusern durchgeführte nacaps<sup>3</sup>-Befragung von Promovierenden im Hinblick auf betreuungsrelevante Fragestellungen auszuwerten. Zum anderen wurde eine Befragung unter den Betreuungspersonen konzipiert und durchgeführt. Ergänzend wurden die Ergebnisse der an der TU durchgeführten WM-Befragung<sup>4</sup> einbezogen.

Auf der Grundlage dieser Ergebnisse erhielten die Promovierenden (R1) und die Betreuer\*innen zunächst die Möglichkeit, sich in separaten Gruppen auszutauschen und ihre Anliegen zu artikulieren (z. B. Interpretationen des Konzepts einer guten Betreuung). Im Anschluss fand ein gemeinsamer Austausch statt. Die Projektmitarbeiter\*innen moderierten

---

<sup>1</sup> [https://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2017-UniWiND\\_Bd4\\_2\\_Auflage.pdf](https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-UniWiND_Bd4_2_Auflage.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/machtmissbrauch-in-der-wissenschaft>

<sup>3</sup> <https://www.nacaps.de/>

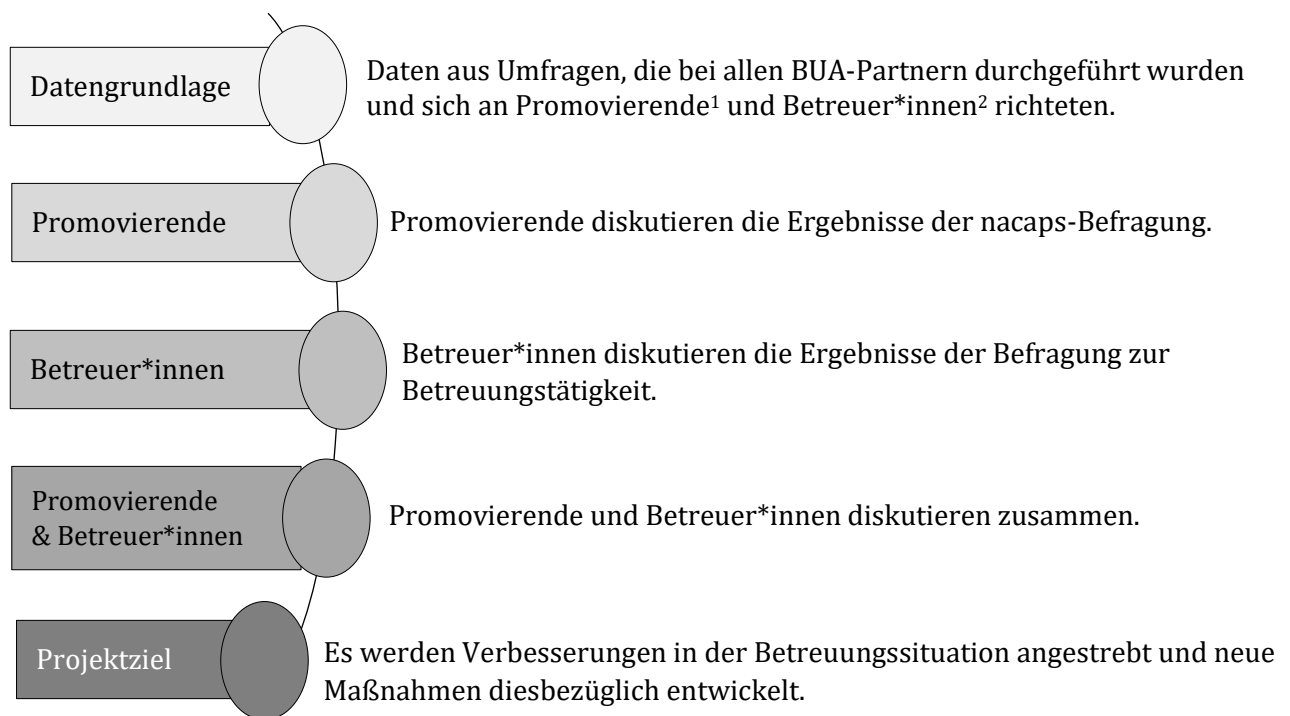
<sup>4</sup> <https://www.tu.berlin/zewk/arbeitsbereiche/kooperationsstelle-wissenschaft-und-arbeitswelt/projekte/aktuelle-projekte/wm-studie>

die Diskussionsrunden und stellten quantitative Daten zur Betreuung als Diskussionsgrundlage zur Verfügung.

Ein wichtiges Anliegen des Projektes war es, beide am Prozess der Promotion beteiligten Gruppen zu Wort kommen zu lassen und ihre Perspektiven einfließen zu lassen.

Alle Aktivitäten im Rahmen des Projekts haben das Bewusstsein für das Thema Betreuung geschärft und eine solide Grundlage für die Verbesserung des Betreuungsprozesses in allen BUA-Institutionen geschaffen.

### Projektdesign



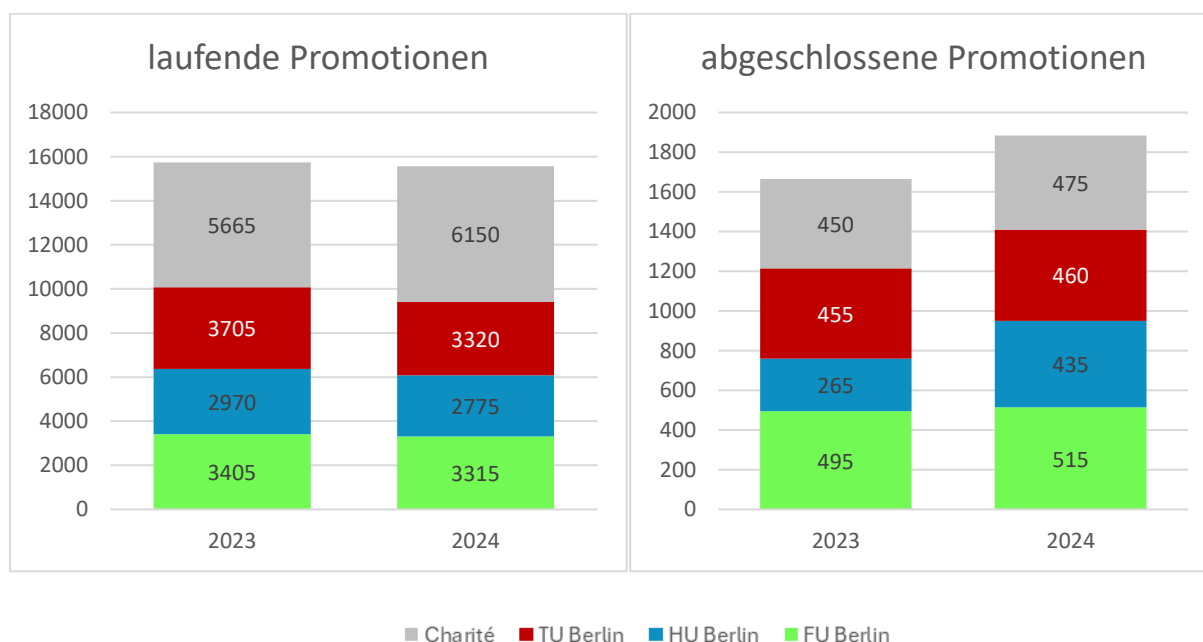
<sup>1</sup>nacaps, WM-Studie; <sup>2</sup>BLA-Befragung

In dem vorliegenden Bericht werden die dem Projekt zugrunde liegenden Daten, die erreichten Ziele sowie neue Ziele, die sich im Laufe der Projektentwicklung ergeben haben, dargestellt. Als Ausgangspunkt werden zunächst die bereits bestehenden Strukturen in Bezug auf die Unterstützung und Förderung von guter Betreuungskultur in allen BUA Häusern kurz vorgestellt.

## 2. Ausgangspunkt: Promotion und bestehende Strukturen

Insgesamt >15.000 Personen promovieren laut Statistischem Bundesamt in den Jahren 2023 und 2024 an den vier BUA-Institutionen und jeweils > 1.600 Personen erlangen pro Jahr den Dokortitel. Das Thema Betreuung betrifft im Raum Berlin also eine relevante Anzahl von Personen.

### Promovierende und abgeschlossene Promotionen an den vier BUA-Institutionen



Quelle: ICEland, Destatis

In diesem Abschnitt geht es zunächst darum, darzustellen, welche Initiativen bereits vor dem Start des Projektes „Gute Betreuungskultur“ an den vier Häusern bestanden.

#### *FU Berlin*

- Die Dahlem Research School<sup>5</sup> (DRS) wurde 2006 gegründet, war 2007-2019 ein Strategisches Zentrum im Rahmen der Exzellenzinitiative und besteht seit 2022 in ihrer heutigen Form als Zentraleinrichtung der Freien Universität Berlin für Wissenschaftler\*innen in ihrer frühen Qualifikations- und Berufsphase. Hauptziel der DRS ist die Förderung guter Promotionsbedingungen.
- Seit 2011 zeichnet die DRS in jedem Jahr zwei Professor\*innen der Freien Universität Berlin mit dem DRS Award for Excellent Supervision<sup>6</sup> für ihre herausragende Betreuung von Promovierenden aus. Im Universitätsmagazin „Campus Leben“ wird regelmäßig über den Award und die Preisträger\*innen berichtet, zuletzt im Februar 2025.<sup>7</sup>

<sup>5</sup><https://www.fu-berlin.de/sites/drs/index.html>

<sup>6</sup>[https://www.fu-berlin.de/sites/drs/doctorate/supervision-and-guidance/excellent\\_supervision/index.html](https://www.fu-berlin.de/sites/drs/doctorate/supervision-and-guidance/excellent_supervision/index.html)

<sup>7</sup><https://www.fu-berlin.de/campusleben/lernen-und-lehren/2025/250217-interview-edler-drs/index.html>

- Zur Gewährleistung der bestmöglichen Promovierendenausbildung hat die Dahlem Research School im Jahr 2014 universitätsweite Leitlinien für die gute Betreuung von Promotionen etabliert. Dazu gehört als Kernelement der Abschluss von Betreuungsvereinbarungen. Auf den Webseiten der DRS finden sich die Leitlinien, ein Muster der abgeleiteten Betreuungsvereinbarung und des „Supervisory Meeting Protocol“<sup>8</sup>.
- Im Jahr 2020 hat die Dahlem Research School ein Erklärvideo „Der gemeinsame Weg - Das Betreuungsverhältnis gestalten“<sup>9</sup> veröffentlicht.
- Promotionsbetreuer\*innen haben seit 2023 die Möglichkeit, an einem Workshop "Gute Promotionsbetreuung: prozessorientiert fördern, fordern und ermöglichen", einer Kooperation zwischen dem Dahlem Center for Academic Teaching und der Dahlem Research School teilzunehmen.
- Ebenfalls seit 2023 gibt es im DRS Podcast<sup>10</sup> Interviews mit Preisträger\*innen des DRS Award for Excellent Supervision und außerdem Tipps einer PhD-Coach zur Gestaltung des Betreuungsverhältnisses.

### *HU Berlin*

- In 2006 wurde die Humboldt Graduate School<sup>11</sup> gegründet - die zentrale Einrichtung der HU Berlin zur strategischen Förderung von Wissenschaftler\*innen in der frühen Karrierephase. Das Ziel ist die Bedingungen von Wissenschaftler\*innen in der frühen Karrierephase zu verbessern und weiterzuentwickeln und auf Führungsaufgaben innerhalb und außerhalb der Wissenschaft vorzubereiten.
- Seit 2012 gibt es von der HGS eine Vorlage für die Betreuungsvereinbarung und die Leitlinien zur guten Promotionskultur. In 2016 wurde, ergänzend zu den Leitlinien, ein Programm zur Förderung des Nachwuchses entwickelt<sup>12</sup>.
- Ebenfalls seit 2012 bietet die HGS eine Konfliktsprechstunde mit externen Mediator\*innen und Konfliktberater\*innen an. Die Konfliktsprechstunde bietet Promovierenden und auch Betreuenden eine vertrauliche, kostenfreie Unterstützung bei Konflikten im Betreuungsverhältnis. Ziel ist es, Meinungsverschiedenheiten frühzeitig zu klären und eine konstruktive Zusammenarbeit zu sichern.
- Vor 2020 gab es bereits Workshops zum Thema gute Betreuung für Betreuende.
- Im Rahmen der Verstetigung der dezentralen fakultätseigenen Graduiertenzentren wurde 2022 intern festgehalten, dass in neuen Promotionsordnungen die Trennung von Betreuung und Begutachtung der Regelfall sein sollte.

---

<sup>8</sup> <https://www.fu-berlin.de/sites/drs/about-us/quality-assurance/documents-and-publications/index.html>

<sup>9</sup> <https://www.fu-berlin.de/sites/drs/doctorate/supervision-and-guidance/index.html>

<sup>10</sup> [https://blogs.fu-berlin.de/drs\\_podcast/](https://blogs.fu-berlin.de/drs_podcast/)

<sup>11</sup> <https://www.humboldt-graduate-school.de/de>

<sup>12</sup> <https://www.humboldt-graduate-school.de/de/Nachwuchsstrategie/nachwuchsprogramm2016-druckversion4.pdf>

- Seit 2009 bietet die TU Anlaufstellen für Promovierende und Postdocs – zuerst das TU-DOC Nachwuchsbüro, ab 2020 in Form des Center for Junior Scholars (CJS)<sup>13</sup> wie in den anderen Häusern als Zentraleinrichtung. Das CJS bietet übergreifende Vernetzungs- und Serviceangebote für Promovierende und Postdocs an und unterstützt proaktiv die Weiterentwicklung und Kultivierung einer exzellenten und nach aktuellen Qualitätsstandards sowie aktuellen strategischen Entwicklungen ausgerichteten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.
- Seit 2014 ist an der TU Berlin die Promotionsvereinbarung verpflichtend und es wurde eine einheitliche Vorlage dafür vom Akademischen Senat verabschiedet<sup>14</sup>
- Seit 2018 werden an der TU Berlin „Runde Tische Nachwuchsförderung“<sup>15</sup> angeboten. Hier werden Promovierende und Postdocs zu unterschiedlichen Themen eingeladen, um direkt mit dem jeweils zuständigen Präsidiumsmitglied ihre Belange zu diskutieren. - Diskussionen zwischen Präsidium und Promovierenden zu unterschiedlichen Themen.
- Seit 2023 gibt es eine „Orientierungshilfe Autorenschaft“<sup>16</sup>, um einerseits „Ehrenautorenschaften“, andererseits die Nicht-Berücksichtigung von Personen, die an Publikationen mitgewirkt haben, zu verringern.

#### Charité

- Seit 2012 wurden folgende Standards und Strukturen erfolgreich etabliert:
- Verpflichtende Promotionsvereinbarung im Rahmen der Promotionsregistrierung.
- Promovierende werden von einem Betreuungsteam (2 bis 3 Personen) betreut.
- Die Betreuer\*innen können sich an einem Leitfaden für gute Betreuung orientieren (aktuelle Version von 2020).
- Sowohl die Promovierenden als auch die Betreuenden können sich bei Promotionsangelegenheiten an die Vertrauenspersonen wenden.
- Die Betreuung und Begutachtung sind seit vielen Jahren voneinander getrennt.
- In 2025 wurde die Charité Graduate School gegründet<sup>17</sup>. Die Charité Graduate School ist die zentrale Serviceeinrichtung für Promotionsinteressierte, Promovierende und Betreuende der Medizinischen Fakultät. Sie bietet Informationen zum Promotionsstart sowie Weiterbildungs-, Vernetzungs- und Beratungsangebote.

### 3. Gemeinsame Datenauswertung und -erhebung

Um eine valide Grundlage für die Diskussionsrunden zu haben, wurden die Daten aus im Wesentlichen zwei Befragungen genutzt, die an allen vier Institutionen durchgeführt worden

---

<sup>13</sup> <https://www.tu.berlin/cjs> Seit 2020, basiert auf dem in 2018 formulierten Nachwuchskonzept

<sup>14</sup> [https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10005696/Nachwuchsforderung/Promotion/Promotionsvereinbarung/2024\\_07\\_18\\_Promotionsvereinbarung\\_DE.pdf](https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10005696/Nachwuchsforderung/Promotion/Promotionsvereinbarung/2024_07_18_Promotionsvereinbarung_DE.pdf)

<sup>15</sup> <https://www.tu.berlin/go5211/>

<sup>16</sup> [https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10000000/Forschen/Forschungsprofil/Dokumente/Orientierungshilfe\\_Autorenschaft\\_01.pdf](https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10000000/Forschen/Forschungsprofil/Dokumente/Orientierungshilfe_Autorenschaft_01.pdf)

<sup>17</sup> <https://graduateschool.charite.de/en/>

waren<sup>18</sup>, und die beide Perspektiven – die der Promovierenden und die der Betreuungspersonen – beleuchteten. So gab es die Möglichkeit, die Herausforderungen beider beteiligten Gruppen zu erkennen und in die Diskussionsrunden einzubringen, was insbesondere für den letzten Schritt, der Diskussion über die Statusgruppen hinweg, wichtig war. Die Analysen wurden gemeinsam durchgeführt, um sicherzustellen, dass Abweichungen nicht durch unterschiedliche Herangehensweisen (zum Beispiel beim Umgang mit fehlenden Werten) zustande kommen. In diesem Abschnitt sind die Datengrundlagen und zentrale Ergebnisse aus den Analysen, die durchgeführt wurden, dargestellt.

### 3.1. nacaps

Die größte Datenquelle stellt die nacaps-Befragung (National Academic Panel Study) dar, an der 2023 alle vier Partnerinstitutionen teilgenommen haben.

Es handelt sich dabei um eine seit 2019 landesweit vom DZHW durchgeführte Längsschnittstudie von Promovierenden<sup>19</sup>. In diesem Rahmen werden detaillierte Fragen zur Situation der Promovierenden gestellt, wobei auch die Betreuung sowie die damit einhergehende Zufriedenheit berücksichtigt werden. Befragt wurden diejenigen Promovierenden, die ihre Promotion zwischen dem 02.12.2020 und 01.12.2022 begonnen<sup>20</sup> hatten. Die Antwortrate für die Befragung insgesamt lag über alle teilnehmenden Institutionen bei 36,6%<sup>21</sup>. Von den vier BUA-Institutionen nahmen insgesamt 1.814 Promovierende teil. Für die Analysen lagen entweder die Mikrodatensätze vor oder es wurden Informationen aus dem hochschulspezifischen Datenportal genutzt. Aufgrund dieser Einschränkung, dass nicht alle Häuser den Mikrodatensatz nutzen konnten, wurden nur deskriptive, univariate Analysen erstellt. Folgende Indikatoren wurden identifiziert und analysiert:

#### Rahmenbedingungen der Promotion

	FU Berlin	HU Berlin	TU Berlin	Charité
Beschäftigung eigene HS	32,3	35,3	35,5	*
Beschäftigung andere HS/FE	24,0	24,6	33,0	*
sonstige Finanzierung	43,7	40,1	31,5	*
Mitgliedschaft strukturiertes Programm: ja	45,9	33,5	23,9	17
Anzahl Betreuungspersonen: eine	42,1	43,8	42,0	10,8
Anzahl Betreuungspersonen: zwei und mehr	57,6	56,2	58,0	89,2

Quelle: Mikrodatensätze bzw. Datenportal. \*keine plausiblen Daten im Datenportal

Um zunächst einmal einen Eindruck von den Promotionsbedingungen zu bekommen, wurden die drei Faktoren „Finanzierung der Promotion“, „strukturiertes Programm ja/nein“ und

<sup>18</sup> An der TU Berlin konnten zusätzlich für die Perspektive der Promovierenden noch Daten aus der WM-Studie herangezogen werden.

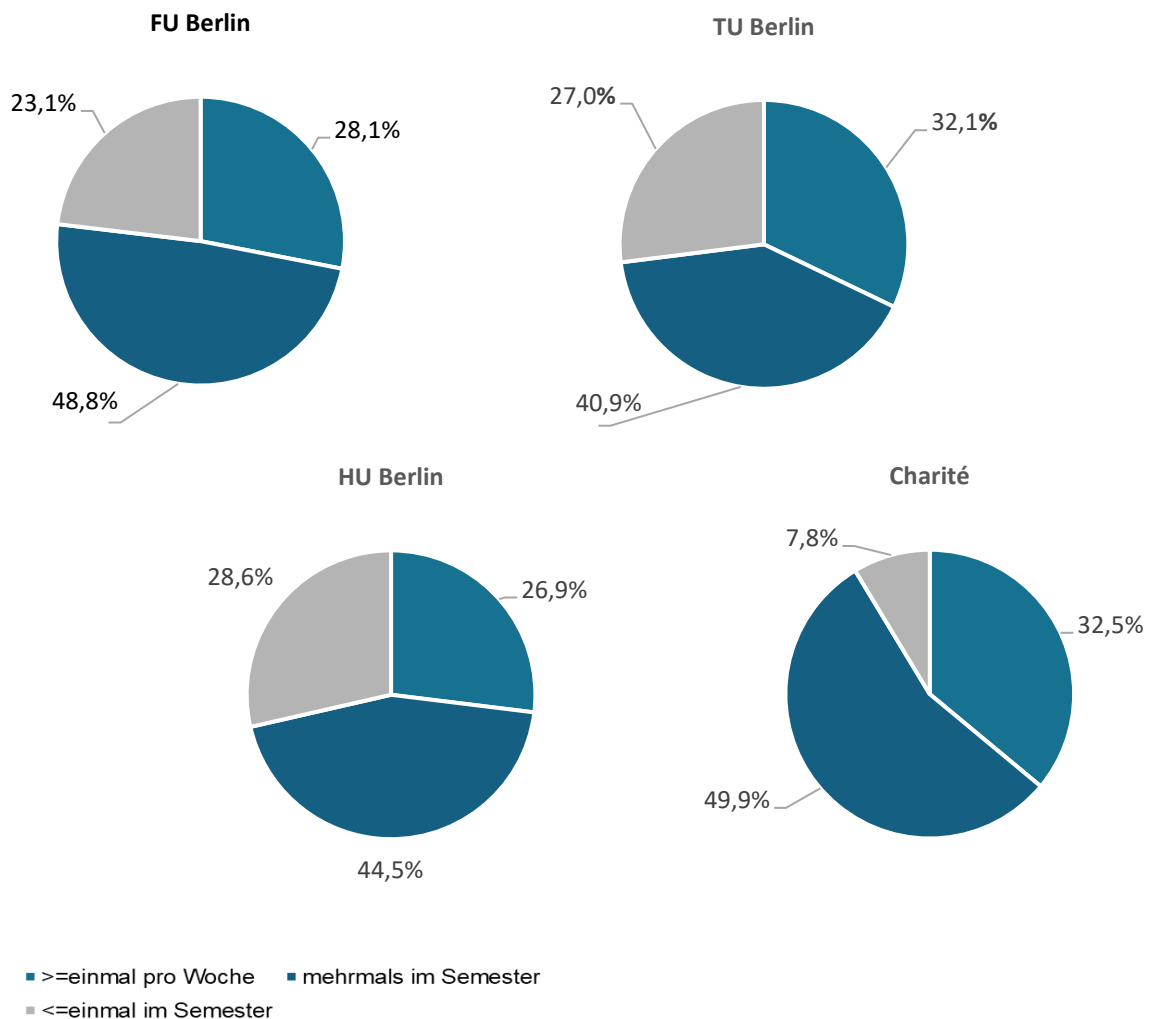
<sup>19</sup> <https://nacaps-datenportal.de/>

<sup>20</sup> Begonnen= die Promotion an der jeweiligen Institution angemeldet bzw. sich immatrikuliert hatten.

<sup>21</sup> Es werden vom DZHW keine auf die einzelnen Institutionen bezogenen Antwortraten bereitgestellt.

„Anzahl der Betreuungspersonen“ betrachtet. Wir erkennen, dass sich hier neben unterschiedlichen Fächerkulturen (höhere Anteile „sonstige Finanzierung“ an HU und FU im Vergleich zur TU und ebenfalls höhere Anteile an Personen, die in strukturierten Programmen promovieren an HU und FU im Vergleich zu den anderen beiden Häusern) auch Unterschiede zeigen, die ein Effekt der oben beschriebenen Regelungen sind. So sehen wir an der Charité, wo zwei Betreuungspersonen in der Promotionsordnung vorgesehen sind, auch einen deutlich erhöhten Anteil von Personen, die zwei oder mehr Betreuungspersonen angeben.

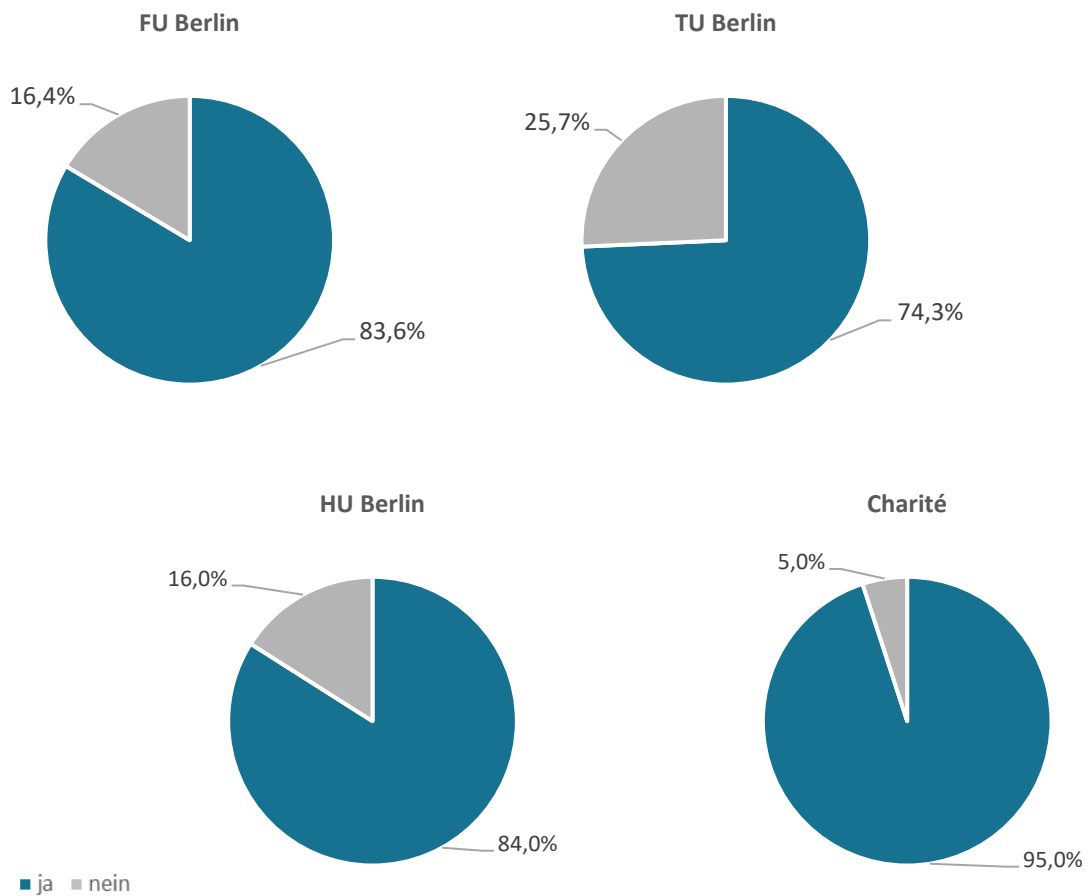
Häufigkeit Treffen mit der\*dem Hauptbetreuer\*in



Quelle: Mikrodatsätze bzw. Datenportal.

Zwischen 26,9 % und knapp 33 % der Befragten geben an, ihre\*n Hauptbetreuer\*in mindestens einmal pro Woche oder häufiger zu treffen. Ein weiterer großer Anteil – zwischen 40,9% und 49,9 % – sieht die\*den Hauptbetreuer\*in mehrmals pro Semester. Lediglich zwischen 8% und 28,6% treffen die\*den Hauptbetreuer\*in nur einmal im Semester oder seltener. Diese Verteilung zeigt deutliche institutionelle Unterschiede: An der Charité finden die Treffen offenbar häufiger statt als an der HU und FU. Die TU liegt, was die Häufigkeit der Treffen anbelangt, dazwischen. Dies kann sowohl mit unterschiedlichen Fächerkulturen (in experimentellen Bereichen (Laborwissenschaften) engmaschigere Betreuung als in sog. Buchwissenschaften), als auch mit der Beschäftigungsstruktur zusammenhängen.

## Promotionsvereinbarung<sup>22</sup>



Quelle: Mikrodatensätze bzw. Datenportal.

Gemäß § 35 Abs. 5 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) ist der Abschluss einer Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarung verpflichtend. Gefragt danach, ob sie eine solche Vereinbarung mit ihrer\*m *Hauptbetreuer*\*in abgeschlossen haben, gaben zwischen 5% und 25,7 % an, **keine** Promotionsvereinbarung zu besitzen. An der TU Berlin liegt dieser Anteil mit 25,7% deutlich

über dem Durchschnitt – hier haben knapp 75 % der Befragten eine Vereinbarung abgeschlossen. An den anderen Institutionen ist die Zustimmungsrate höher, was auf unterschiedliche institutionelle Umsetzungspraktiken hindeutet.

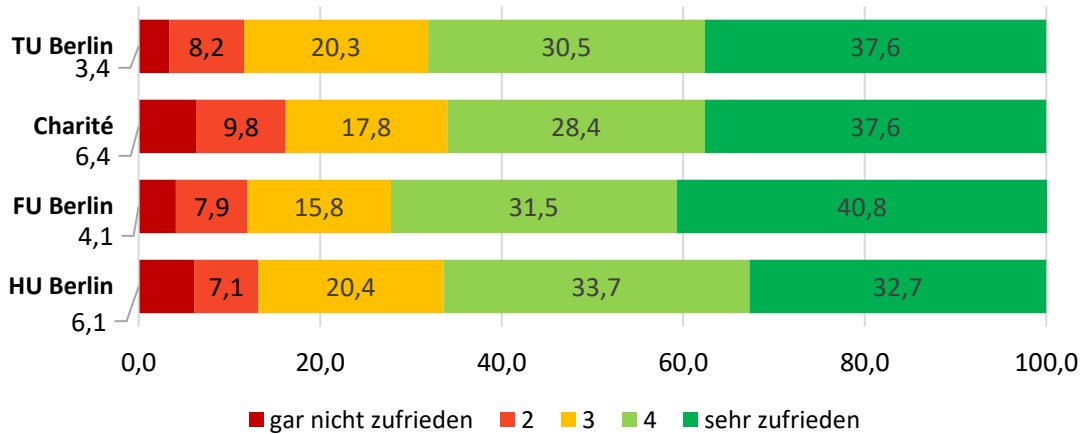
### **Zufriedenheit mit der Betreuung**

Die Zufriedenheit der Promovierenden mit der Betreuung wurde auf einer fünfstufigen Skala erfasst, wobei 1 „gar nicht zufrieden“ und 5 „sehr zufrieden“ bedeutet.

<sup>22</sup> Frage: Haben Sie eine Promotionsvereinbarung?

Der Durchschnittswert liegt deutlich über dem Wert 3,0 und die deutliche Mehrheit der Befragten in allen Häusern antwortet mit einem Wert von 4 oder 5, was auf eine insgesamt positive Bewertung der Betreuungsbeziehung hindeutet.

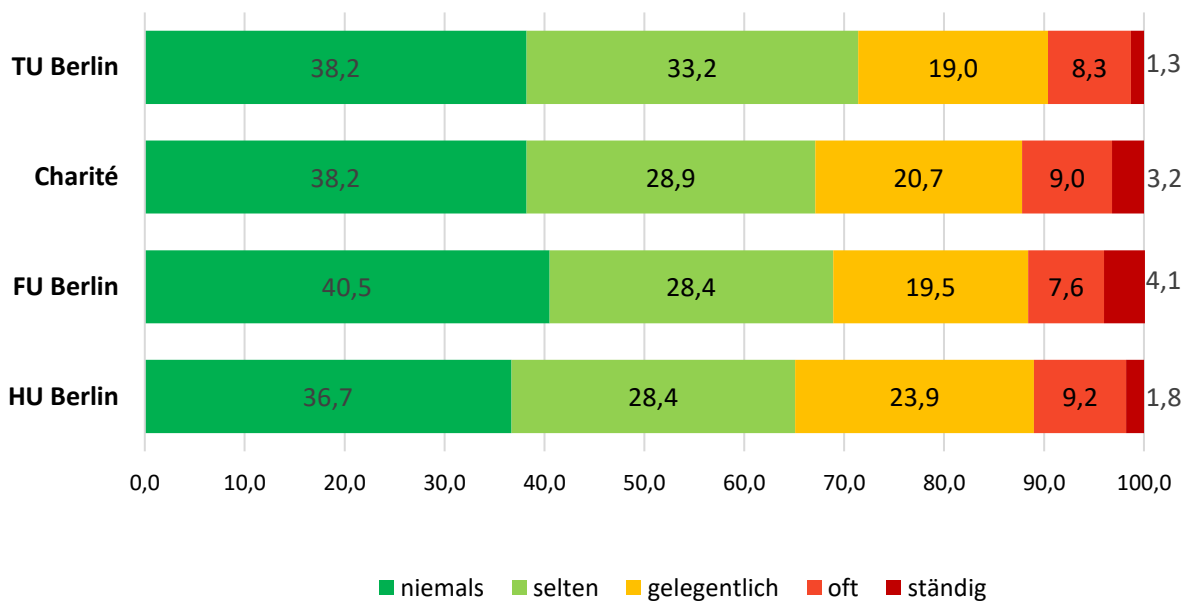
Zufriedenheit mit der Betreuung durch den\*die Hauptbetreuer\*in



Quelle: Mikrodatensätze bzw. Datenportal.

Dennoch ist auch ein signifikanter Anteil nicht zufrieden: Zwischen 3,4 % und 6,4% geben an, „gar nicht zufrieden“ zu sein. Bei der Bewertung „nicht besonders zufrieden“ (Wert 2) liegen die Werte zwischen 7 und knapp 10%. Angesichts der Tatsache, dass es sich bei den Befragten um Promovierende in den ersten beiden Jahren der Promotion handelt, ist dieser Anteil an Unzufriedenheit bemerkenswert. Gerade vor dem Hintergrund des Ziels des Projektes, die Promotionsbedingungen zu harmonisieren und dafür zu sorgen, dass grundsätzlich alle Promovierenden, unabhängig von ihrem Status eine gute Betreuung erfahren, ist auf diese Gruppe der unzufriedenen Personen ein besonderes Augenmerk zu legen.

Abbruchgedanken (in %)



Quelle: Mikrodatensätze bzw. Datenportal.

Eine weitere Frage, die wir herangezogen haben, um einen quantitativen Eindruck davon zu bekommen, wie die Qualität der Betreuung an den vier Häusern ist, war die Frage nach Abbruchgedanken. Die Promovierenden wurden gefragt, ob sie niemals, selten, gelegentlich, oft oder ständig über den Abbruch ihrer Promotion nachdenken. Erwartungsgemäß gibt die große Mehrheit an, niemals oder selten über einen Abbruch nachzudenken – auch hier liegt dieser Anteil bei über 60 %, vergleichbar mit der Zufriedenheit mit der Betreuung. Dennoch gibt es einen Teil der Befragten, der tatsächlich regelmäßig oder ständig über einen Abbruch nachdenkt. Dieser Anteil beträgt knapp 10 %. Zu beachten ist dabei wieder, dass es sich hierbei vor allem um Promovierende im ersten und zweiten Promotionsjahr handelt.

Wichtiger ist in diesem Zusammenhang die Frage, ob die Abbruchgedanken mit einer unzureichenden Betreuung zusammenhängen oder ob andere Faktoren im Vordergrund stehen. Deshalb ist die Betrachtung der Folgefrage besonders interessant: Personen, die überhaupt über einen Abbruch nachdenken, wurden nach den für sie relevanten Gründen gefragt. Die Antworten wurden auf einer Skala von 1 „spielt(e) überhaupt keine Rolle“ bis 5 „spielt(e) eine sehr große Rolle“ bewertet und für die Tabelle nach Anteil mit dem Antwortwert 5 sortiert. Auf den ersten beiden Plätzen stehen die Themen „zu hohe Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeiten“ und „unzureichende Finanzierung“. Das Thema „Probleme mit der Betreuung der Promotion“ landete an der Charité bereits auf Platz 2, an den anderen Institutionen ist es durchgängig der viertwichtigste Grund, der genannt wurde. Bei rund 12 bis 19 % derjenigen, die über einen Abbruch nachdenken, geben sie an, dass dieser Grund in sehr starkem Maße zutrifft.

#### Gründe für Abbruchgedanken – nach Häufigkeit der Nennung\*

	FU Berlin	HU Berlin	TU Berlin	Charité
1. Platz	Zu hohe Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit (19%)	Keine ausreichende Finanzierung (22%)	Zu hohe Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit (21%)	Zu hohe Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit (24%)
2. Platz	Keine ausreichende Finanzierung (16%)	Zu hohe Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit (14%)	Keine ausreichende Finanzierung (15%)	<b>Probleme mit der Betreuung der Promotion (19%)</b>
3. Platz	Zweifel an meiner Eignung für eine Promotion (15%)	Zweifel an meiner Eignung für eine Promotion (13%)	Vereinbarkeit von Promotion und Familie (14%)	Keine ausreichende Finanzierung (13%)
4. Platz	<b>Probleme mit der Betreuung der Promotion (13%)</b>	<b>Probleme mit der Betreuung der Promotion (12%)</b>	<b>Probleme mit der Betreuung der Promotion (13%)</b>	Zweifel an meiner Eignung für eine Promotion (13%)
5. Platz	Vereinbarkeit von Promotion und Familie (7%)	Vereinbarkeit von Promotion und Familie (8%)	Zweifel an meiner Eignung für eine Promotion (11%)	Thema hat sich als schwer realisierbar herausgestellt (8%)

\*%-Anteil von Personen, die angaben, dass der Grund eine „sehr wichtige Rolle“ spiele

Quelle: Mikrodatsätze bzw. Datenportal.

Die Analysen wurden für die Diskussionsrunden in den vier Häusern jeweils separat und je nach Schwerpunkt der Diskussion zusammengestellt. Der Charakter der Veranstaltungen war stets so gehalten, dass die Zahlen nur einen Anstoß für die Diskussionen geben sollten. Wenn es zum Beispiel um die Zufriedenheit mit der Betreuung ging, wurde auch thematisiert, ob dies denn überhaupt ein gutes Kriterium sei, um die Qualität der Betreuung zu messen und auf der anderen Seite thematisiert, was denn unter „guter Betreuung“ verstanden wurde. In den Ergebnissen der Diskussionen wurde deutlich, dass der Kriterienkatalog erweitert werden muss und auch eine stärkere Differenzierung, zum Beispiel nach Fächern nötig ist, um die unterschiedlichen Bedingungen in den Analysen abzubilden.

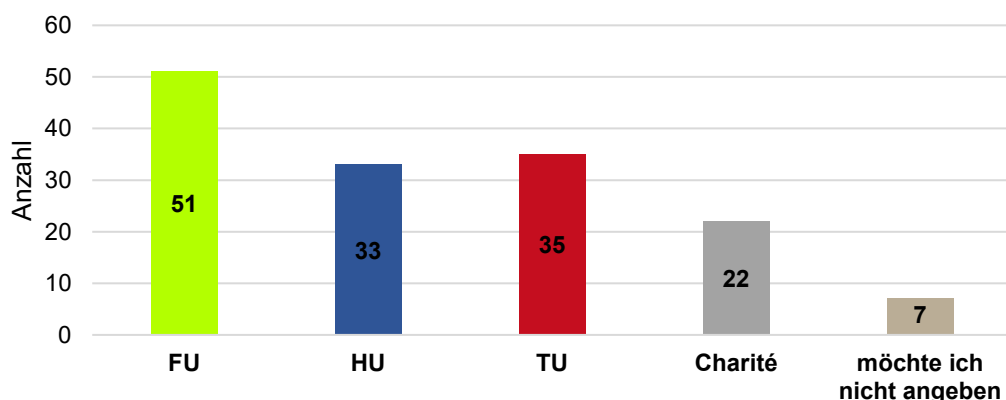
### 3.2. BLA-Befragung

Im Jahr 2024 führte die Berlin Leadership Academy (BLA) eine Umfrage unter Professor\*innen durch, die mit der BUA verbunden sind. Ziel war es, ihre Ansichten zum Thema "Betreuung" zu erfragen. Die Befragung wurde eigens für das Projekt entwickelt und es wurden teilweise Items aus Nacaps übernommen, um zur gleichen Fragestellung beide Perspektiven zu bekommen.

Neben grundsätzlichen Fragen zum Thema Betreuung (Umfang und Dauer der bisherigen Erfahrung) wurden die Professor\*innen zu den Herausforderungen befragt, denen sie als Betreuer\*in begegnen, sowie zu ihrem Zeitaufwand für die Betreuung der Studierenden und ihren Erwartungen an diese. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse, die wiederum in den genannten Diskussionsrunden genutzt wurden, dargestellt.

An der Befragung haben Professor\*innen aus allen BUA Häusern teilgenommen (insgesamt 149):

#### BLA-Befragung: Teilnehmer\*innen nach Institution



Quelle: BLA-Betreuenden-Befragung 2024.

Im Durchschnitt:

- betreuen die Teilnehmenden aktuell **7,15 Promovierende** als Hauptbetreuer\*in
- wurde mit **5,13 Promovierenden** eine Betreuungsvereinbarung geschlossen
- werden Betreuungsvereinbarungen ca. **1x im Jahr** überprüft

- investierten die Betreuer\*innen **5,54 Stunden** in der Woche in die Betreuungsarbeit
- fühlten sich die Betreuer\*innen der Betreuungsaufgabe gut gewachsen:  
Mittelwert von **4,32** auf einer Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu)

### Betreuungsphilosophie

Es handelt sich hier um eine offene Frage: *Bitte beschreiben Sie Ihre „Betreuungsphilosophie“ mit mindestens 5 Stichworten.* Diese Antworten wurden zu Themen zusammengefasst und kategorisiert. Im Folgenden finden sich die häufigsten Antworten je Kategorie, wobei natürlich eine Betreuungsperson mehrere der Themen angesprochen haben kann.

Themen	Häufigkeit absolut	Häufigkeit relativ
Selbstständigkeit und Eigeninitiative fördern, Freiräume bieten	93	15,47%
Auf Augenhöhe, vertrauensvoll, kollegial zusammenarbeiten	56	9,32%
Klare Strukturen für Promotion und die Zusammenarbeit bieten	54	8,99%
Fördern und fordern, Promovierende konstruktiv-kritisch begleiten	51	8,49%
Promovierende bei Problemen/Herausforderungen unterstützen	46	7,65%
Promovierende vernetzen, einbinden, zur gegenseitigen Unterstützung anregen	41	6,82%
Promovierende inspirieren, anregen, motivieren	32	5,32%
Wissenschaftliche Standards und wissenschaftliches Arbeiten vermitteln	31	5,16%
Auf individuelle Bedürfnisse der Promovierenden eingehen	30	4,99%
Ansprechbar und verfügbar sein	30	4,99%
Eigene Expertise einbringen, fachlich anleiten	27	4,49%
Karriereplanung und -entwicklung der Promovierenden im Blick haben (auch im Fall von Abbrüchen)	27	4,49%
Summe:	518	86,18%

Quelle: BLA-Betreuenden-Befragung 2024.

### Erwartungen

Es handelt sich hier um eine offene Frage: Was sind die wichtigsten Erwartungen, die Sie an alle Ihre Promovierenden stellen? Hier wurde analog zur vorherigen Frage vorgegangen.

Themen	Häufigkeit absolut	Häufigkeit relativ
Motivation, Engagement	86	16,93%
Selbstständigkeit, Verantwortungsübernahme	70	13,78%
Teamfähigkeit, Kollegialität	42	8,27%
Ernsthaftes Interesse an Forschung bzw. wissenschaftlichem Arbeiten	37	7,28%
Kreativität, Neugier	36	7,09%
Transparenz, Ehrlichkeit	35	6,89%
Sorgfalt, Achtung wissenschaftlicher Standards	35	6,89%
Durchhaltevermögen/Resilienz	33	6,50%
Strukturiertheit/Organisationsvermögen	19	3,74%
Offenheit	19	3,74%
Zuverlässigkeit	19	3,74%
Summe:	431	84,85%

Quelle: BLA-Betreuenden-Befragung 2024.

### Systemische und persönliche Herausforderungen

Es handelt sich hier um eine offene Frage: Welche systemischen und persönlichen Herausforderungen sehen Sie bei der Promotionsbetreuung? Im Folgenden finden sich die häufigsten Antworten.

Themen	Häufigkeit absolut	Häufigkeit relativ
<b><i>Persönliche Herausforderungen</i></b>		
Zeitmangel und Arbeitsbelastung	58	20,07%
Promovierende individuell betreuen, auf Bedürfnisse und Probleme eingehen	46	15,92%
Mangelnde Kenntnisse, Motivation und/oder Selbstständigkeit der Promovierenden	23	7,96%
Eignung für die Promotion ermitteln; Umgang mit Promovierenden, die sich als ungeeignet erweisen	8	2,77%
Betreuung und Qualitätssicherung bei externen Promovierenden	8	2,77%
Betreuungsaufwand mit eigener Karriereentwicklung in Einklang bringen	8	2,77%

Forts. nächste Seite

Fortsetzung Tabelle

Themen	Häufigkeit absolut	Häufigkeit relativ
<b><i>Systemische Herausforderungen</i></b>		
Strukturelle Unsicherheiten und Probleme im Wissenschaftssystem	46	15,92%
Finanzielle Hürden und Engpässe	25	8,65%
Bürokratie/Administration	24	8,30%
Betreuungsarbeit von Organisationsseite nicht anerkannt	8	2,77%
Summe:	254	87,90%

Quelle: BLA-Betreuenden-Befragung 2024.

#### 4. Maßnahmen im Rahmen des Projektes

Neben der oben beschriebenen gemeinsamen Datenauswertung war die Initiierung von Diskussionsrunden anhand der Daten in verschiedenen Konstellationen ein zentrales Element des Projekts. Im Verlauf des Projekts wurde zudem eine Expert\*innengruppe gebildet, die sich projektbegleitend regelmäßig austauschte und auch neue Maßnahmen für das Projekt festlegte (z.B. die Entwicklung der Promotions-Entscheidungs-Plattform). Zudem wurde das Projekt mehrfach öffentlich vorgestellt, beispielsweise als Best-Practise Beispiel bei der UniWinD-Jahrestagung 2025 in Karlsruhe<sup>23</sup> und in einem gemeinsamen Workshop mit dem BUA-Kooperationspartner, der University of Cambridge.

In insgesamt 17 Diskussionsrunden mit über 100 Teilnahmen haben Promovierende und Betreuer\*innen über verschiedene Themen im Zusammenhang mit der Promotionsbetreuung diskutiert. 149 Professoren haben in einer Umfrage zu den Herausforderungen bezüglich Betreuung teilgenommen. Mehrmals haben sich alle Expert\*innen aus allen Häusern getroffen um sich auszutauschen und neue Maßnahmen zu entwickeln (Video und Promotions-Entscheidungs-Plattform als Orientierungshilfe für (zukünftige) Promovierende) wurden zusammen entwickelt. Das Projekt wurde mit einer abschließenden Networking-Veranstaltung erfolgreich beendet..

Alle Maßnahmen sind im Folgenden ausführlicher beschrieben.

##### 4.1. Diskussionsrunden – Hauptziel des Projektes

Das Hauptziel des Projekts war es, eine datengestützte Diskussion über die Betreuung in Berlin anzustoßen und möglichst viele Personen, die betreuen oder betreut werden bzw. sich mit Betreuung beschäftigen, zusammenzubringen, um einen Austausch unterschiedlicher Perspektiven zu ermöglichen.

<sup>23</sup> <https://www.uniwind.org/tagung2025>

Seit Frühjahr 2024 wurden insgesamt 17 Diskussionsrunden in allen BUA-Häusern durchgeführt. Wie geplant, haben die Zielgruppen zunächst getrennt und später gemeinsam über die Herausforderungen im Hinblick auf die Betreuung diskutiert. Die hausspezifischen nacaps-Auswertungen und die BLA-Befragung zur Betreuungssituation dienten als Impulse für die Diskussion. Die Teilnehmenden haben sich u.a. über die Zufriedenheit mit Betreuung, Bedeutung der Betreuungsvereinbarung und Leitlinien und Arbeitsaufwand der mit Betreuung verbunden ist, ausgetauscht.

Alle BUA-Institutionen haben die Diskussionsrunden individuell gestaltet, jedoch mit einem gemeinsamen Ziel: Sie wollten eine allgemeine Diskussion über die Betreuungssituation in Berlin anstoßen. Darüber hinaus waren sie wichtige Impulsgeber für interne Verbesserungen und neue Maßnahmen, beispielsweise für die Verbesserung oder die Entstehung neuer Leitlinien.

#### *FU Berlin*

Im Rahmen des Projekts wurden alle bisherigen 140 Nominierungen für den „DRS Excellent Supervision Award“ ausgewertet. Um ihre Betreuung für den DRS Excellent Supervision Award zu nominieren, beantworteten die Promovierenden mehrere Fragen, anhand derer sich ableiten lässt, was ihrer Meinung nach gute Betreuung ausmacht. In den Nominierungen lassen sich zwei zentrale Dimensionen der Betreuungsqualität unterscheiden: einerseits die fachliche Betreuung der Arbeit einschließlich der Gestaltung des Arbeitsumfelds, andererseits die persönliche Beziehung zwischen Promovierenden und Betreuenden. Keine Nominierung kommt ohne Berücksichtigung beider Dimensionen aus.

Daraus ergeben sich die folgenden Kriterien exzellenter Betreuung aus Sicht der Promovierenden:

- **Zugänglichkeit und fachliche Kompetenz:** Die Betreuungsperson ist sehr zugänglich, wissenschaftlich kompetent und hilfsbereit.
- **Förderung der akademischen Entwicklung:** Sie ermutigt Promovierende, Kurse, Workshops und Konferenzen zu besuchen, arbeitet kooperativ und stellt wichtige Kontakte im Fachgebiet her.
- **Karriereunterstützung:** Sie unterstützt aktiv bei der Suche nach einem Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft nach Abschluss der Promotion.
- **Teamkultur:** Sie legt Wert auf Teambuilding-Aktivitäten wie gemeinsame Feiern und informelle Zusammenkünfte.
- **Konstruktives Feedback:** Sie gibt faires und zeitnahes Feedback und ist in der Lage, Herausforderungen oder Konflikte am Arbeitsplatz zu lösen.
- **Begeisterung und Motivation:** Sie zeigt echte Begeisterung für die Forschungsthemen der Promovierenden, was das Team motiviert und zum Erfolg führt.

Die Ergebnisse der Auswertung flossen in den letzten „Campus Leben“ Artikel<sup>24</sup> ein.

---

<sup>24</sup> <https://www.fu-berlin.de/campusleben/lernen-und-lehren/2025/250217-interview-edler-drs/index.html>

Um auch die Perspektive der Betreuenden, wie im Projekt vorgesehen, einzuholen, wurden stellvertretend für diese Zielgruppe die Preisträger\*innen des Awards, während des DRS Sommerfests 2024 zur guten Betreuung befragt. In der Diskussion mit Promovierenden identifizierten sie mehrere Faktoren, die ihrer Meinung nach zu einer exzellenten Betreuung beitragen:

- **Rahmenbedingungen und Organisation:** idealerweise zwei bis sechs Promovierende gleichzeitig; unbefristete Stelle erleichtert gute Betreuung, da befristete Verträge Unsicherheit im Betreuungsprozess verursachen können; klare Erreichbarkeitszeiten etablieren (z.B. E-Mails werktags zwischen 8 und 18 Uhr), um sich nicht zu überfordern und Grenzen zu setzen.
- **Kommunikation und Verfügbarkeit:** verfügbar sein und in Kontakt bleiben – nicht nur während der Sprechstunden und auch während Forschungsaufenthalten im Ausland; Vertrauensverhältnis aufbauen, damit Promovierende offen über Herausforderungen sprechen können; aktiv Kontakt aufnehmen, wenn Promovierende sich nicht melden; Konflikte offen angehen.
- **Individuelle Betreuung:** Anpassung an Bedürfnisse der Promovierenden (eher intensivere, fordernde Betreuung oder eher bremsende Betreuung); Klärung von Karrierezielen, um Betreuung darauf anzupassen; interkulturelle und persönliche Umstände berücksichtigen (z.B. Schwangerschaft, psychische Probleme)
- **Förderung der Selbstständigkeit:** Promotion als Lernprozess für eigenständiges Forschen verstehen; Promovierende beim Aufbau eines eigenen Netzwerkes unterstützen; Möglichkeit bieten, eigenständig mit Daten zu arbeiten und methodische Fähigkeiten zu erwerben.
- **Verantwortung und Weitergabe:** Erfahrene Kolleg\*innen übernehmen Verantwortung für neue Kolleg\*innen und führen Sie sie durch Teambetreuung in das Thema Betreuung ein.

### *HU Berlin*

An der Humboldt-Universität zu Berlin wurden insgesamt vier aufeinander aufbauende Diskussionsrunden durchgeführt.

Die erste Runde fand gemeinsam mit den Koordinator\*innen der Graduiertenschulen , Graduiertenprogramme und der dezentralen fakultätsspezifischen Graduate Center statt – als zentrale Anlaufstellen für Betreuungsfragen. Die zweite Diskussionsrunde erfolgte mit Promovierenden und zwei weitere Diskussionsrunden wurden mit Betreuer\*innen durchgeführt. Zudem wurden bei allen Runden auch Kolleg\*innen aus der Konfliktsprechstunde der Humboldt Graduate School eingeladen, die aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung als Konfliktmanager\*innen und Mediator\*innen wertvolle Impulse beisteuerten. Alle Runden basierten auf einem strukturierten Format mit Gruppenarbeiten und diskussionsleitenden Fragen. Die Diskussionsrunden folgten zeitlich aufeinander und bauten insofern aufeinander auf, als dass die Betreuer\*innen als Einstieg in ihre Diskussion nicht nur die Ergebnisse der nacaps-Befragung, sondern auch die bis dahin zusammengetragenen Ergebnisse aus den ersten beiden Runden mitgeteilt bekamen:

- **Konfliktmanagement und Evaluation:** Integration eines strukturierten Konfliktverfahrens in die Leitlinien zur guten Promotionskultur, regelmäßige Evaluation der Betreuung sowie Diskussion über Sanktionsmechanismen bei unzureichender Betreuung.
- **Klare Struktur und Transparenz:** Bessere Gliederung der Leitlinien in prozedurale und kulturelle Aspekte sowie klare Benennung von Rechten und Pflichten – insbesondere der Grenzen der Betreuung.
- **Betreuungsbedingungen und Vereinbarungen:** Einführung einer Obergrenze für die Anzahl gleichzeitiger Promotionen pro Betreuer\*in wurde diskutiert, Integration der Betreuungsvereinbarung in die Promotionsordnungen, Wahlmöglichkeit zwischen Monografie und kumulativer Dissertation sowie ein fakultätsübergreifendes Bewertungssystem.
- **Bausteinprinzip für die BV:** Entwicklung einer flexiblen, aber qualitätsstiftenden Betreuungsvereinbarung mit obligatorischen und optionalen Bausteinen (z. B. Mentorship, Datennutzung, Finanzierung, Karriereplanung).
- **Karriereplanung:** Stärkere Einbindung von Karriereplanung in die Betreuungsvereinbarung – auch mit Blick auf außeruniversitäre Berufsfelder – sowie Einführung eines Mentors oder einer Mentorin.
- **Inklusive und zugängliche Dokumente:** Verwendung eines verständlichen, inklusiven Sprachstils und gezielte Verlinkung zu anderen Richtlinien zur besseren Übersichtlichkeit.
- **Handlungsoptionen bei Problemen:** Klare Vorgehensweisen für Promovierende und Betreuende, falls die Betreuung nicht funktioniert – als Grundlage für strukturierte Unterstützung.

Ergebnisse der Gespräche mit den Betreuenden:

- **Kulturwandel:** Weitere Reduktion von Individualpromovierenden zugunsten strukturierter Promotionsmodelle.
- **Trennung von Betreuung und Begutachtung:** Vorschlag: Trennung als Regelfall mit begründeten Ausnahmen. Zusätzlich Betreuungsteams analog zum TAC-Modell (Thesis Advisory Committee)
- **Bewertungssystem:** Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat das international gängige System mit den Prädikaten „mit Auszeichnung bestanden“, „bestanden“ und „nicht bestanden“ bereits implementiert.
- **Betreuungsvereinbarung (BV):** qualitätsstiftendes Dokument mit Bausteinprinzip (obligatorisch/optional). Verantwortung für Umsetzung liegt bei Betreuenden und Promovierenden.
- **Anonymisierte Evaluierungen:** Evaluierungen könnten als Sanktionsmaßnahme wirken, wenn sie auf Nachfrage an zukünftige Promovierende kommuniziert werden – Datenschutz bleibt hierbei eine zentrale Herausforderung.

- **Peer Controlling:** Notwendigkeit strukturierter Austauschformate, in denen Betreuende sich über laufende Prozesse austauschen und voneinander lernen können.

Die Ergebnisse bilden eine solide Grundlage für die Überarbeitung und Weiterentwicklung der Leitlinien für Gute Promotionskultur, einer Rahmen Betreuungsvereinbarung und zusätzlichen strukturellen Maßnahmen.

Eine dieser zusätzlichen strukturellen Maßnahmen ist die Einführung des Preises für Gute Betreuung („Supervision Award“), der ab 2026 auch an der HU Berlin vergeben wird. Die erste Preisverleihung ist im Rahmen der Jubiläumsfeier „20 Jahre HGS“ am 17. November 2026 vorgesehen. Vor dem Hintergrund veränderter Bedarfe werden darüber hinaus die Workshops für Betreuende in überarbeiteter Form („*Effizienz statt Extraarbeit: Optimierte Betreuungsstrategien für nachhaltigen Erfolg bei der Promotion*“) und in Zusammenarbeit mit der BLA neu aufgelegt; ein erster Workshop ist im März 2026 bereits durchgeführt worden.

#### *TU Berlin*

Während der Projektlaufzeit wurden an der TU insgesamt sechs Diskussionsrunden organisiert, davon die meisten im Rahmen des an der TU bereits etablierten Formats „Runder Tisch Nachwuchsförderung“<sup>25</sup>, an dem jeweils auch der zuständige Vizepräsident, teilgenommen hat. Drei Diskussionsrunden fanden nur mit Promovierenden, eine nur mit Betreuer\*innen und bei zwei Diskussionsrunden waren beide Gruppen beteiligt. Die Besonderheit an der TU ist hierbei, dass sich aus der Diskussion die konkrete Arbeit an einer Leitlinie für gute Betreuung ergeben hat. Die dafür durchgeführten weiteren drei Diskussionsrunden, die konkret am Text gearbeitet haben und an denen ebenfalls sowohl Promovierende als auch Betreuer\*innen teilnahmen, seien hier nur kurz erwähnt, werden aber nicht als Teil des Projektes im engeren Sinne betrachtet.

Die Promovierenden diskutierten in den drei runden Tischen über folgende Aspekte und formulierten dazu ihre Wünsche und Einschätzungen an eine gute Betreuung:

- **Promotionsvereinbarung:** wichtiges Mittel um Aufbau der Betreuungsbeziehung zu unterstützen und diese ggf. im Laufe des Prozesses anzupassen
- **Gute Betreuung** = Vertrauen + Offenheit + fachliche & emotionale Unterstützung
- **Trennung von Betreuung und Begutachtung:** klare Rollentrennung, kein Machtmissbrauch
- **Proaktivität der Doktorand\*in:** Bedürfnisse und Karriereziele kommunizieren, nicht warten, bis alles erklärt oder angeboten wird
- **Individuelle Betreuung:** jeder braucht andere Unterstützung
- **Teambetreuung/Mentor\*innen:** wird als wertvolle Unterstützung angesehen, die aber gut abgesprochen werden muss.
- **Strukturierte Zusammenarbeit:** regelmäßige Treffen mit Protokoll, klare Erwartungen, faire Regeln

---

<sup>25</sup> Hier sind auch Präsentationen und Protokolle, die in diesem Zusammenhang für die Diskussionsrunden an der TU Berlin mit den Promovierenden entstanden sind, zu finden: <https://www.tu.berlin/go5211/>, hier: 26.;27.;29, und 30. Runder Tisch

- **Peer-Support:** besonders für externe Doktorand\*innen; Kolleg\*innen und Netzwerke stärken die Promotionskultur
- **Aufbau von Netzwerken unterstützen:** Austausch über die eigene Universität hinaus fördert wissenschaftliche Entwicklung
- **Arbeitsvertrag & Job-Sicherheit:** notwendig für Stabilität und Wertschätzung und damit auch für einen erfolgreichen Abschluss der Promotion
- **Motivation & Mut:** Unterstützung bei entscheidenden Schritten (z. B. Konferenz, Publikation), auch in schwierigen Phasen
- **Arbeitsbelastung von Profs und unterschiedliche FG-Größen:** sind Herausforderungen, die einer guten Betreuung im Weg stehen können.

In der Diskussion unter den Betreuer\*innen zur BLA-Befragung wurden die folgenden Aspekte besprochen:

- **Promotionsvereinbarung & Mitarbeitergespräch:** Enge Verknüpfung sinnvoll – aber bewusste Trennung von Aufgaben als WM und Erwartungen in der Promotion wichtig.
- **Offizieller Start der Betreuung:** Verknüpfung von Einstellung und Absichtserklärung, um den Prozess strukturiert zu beginnen.
- **Trennung von Betreuung und Begutachtung:** Nicht universal sinnvoll, Votum des Betreuers oft wichtig, um die Gesamtleistung einzuschätzen
- **Karriereplanung als zentraler Bestandteil:** Stärkere Einbindung in die Betreuung – auch für „geregelte Abbrüche“ (z. B. bei DM-Projekten), um Folgen für Projekt und Team zu minimieren.
- **Aufbrechen der Betreuungs-Dyade:** Kann Konflikte entschärfen – durch Betreuungstandems, Peer-Beratung oder externe Mentor\*innen.
- **Betreuende stärker wertschätzen:** Weiterbildung und Qualifizierung – auch in Form von Fakultäts- oder Peer-Mentoringsystemen. Auch: bessere Anerkennung der Betreuungsarbeit in der Leistungsbeurteilung.
- **Transparenz & gegenseitiges Verständnis:** Förderung durch klare Kommunikation, Reflexion und Wertschätzung zwischen Promovierenden und Betreuenden.
- **Gestaltungsspielräume der Promotionsvereinbarung:** Besser kommunizieren – mit konkreten Beispielen für unterschiedliche Ausgestaltungen.

Die zwei gemeinsamen Diskussionen zwischen Promovierenden und Betreuer\*innen verliefen in konstruktiver Atmosphäre und behandelten ähnliche Themen wie die oben genannten. Ergebnis der ersten Runde war der Beschluss, eine Leitlinie für die Promotionsbetreuung an der TU Berlin zu erarbeiten. In der zweiten gemeinsamen Diskussionsrunde dazu wurden diejenigen Punkte identifiziert, die idealerweise in der Leitlinie enthalten sein sollten. Die Leitlinie wurde im Februar 2026 durch den akademischen Senat der TU Berlin verabschiedet<sup>26</sup>.

*Charité*

---

<sup>26</sup>[https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10000030/Promotion/202603\\_Leitlinie\\_fuer\\_die\\_Betreuung\\_von\\_Promotionen\\_an\\_der\\_TU\\_Berlin\\_final.pdf](https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10000030/Promotion/202603_Leitlinie_fuer_die_Betreuung_von_Promotionen_an_der_TU_Berlin_final.pdf)

Im Rahmen des Projekts wurden an der Charité fünf Diskussionsrunden organisiert – mit Promovierenden und Betreuer\*innen (getrennt). Nach initialer Vorstellung der nacaps und BLA Ergebnisse wurden im Rahmen der Diskussion Faktoren erörtert, die zu einer guten Supervision beitragen, als auch solche, die einer Verbesserung bedürfen. Im Hinblick auf die Qualität der Betreuung wurde sowohl die Rolle und Verantwortung der Promovierenden einerseits und Betreuer\*innen andererseits als auch die Beziehung zwischen Promovierenden und Betreuenden diskutiert. In den Diskussionen wurde von beiden Seiten die Relevanz von Transparenz, d. h. auch in Bezug auf die Zuständigkeiten innerhalb des Teams, sowie von Offenheit und Ehrlichkeit herausgearbeitet. Des Weiteren wurde die partizipative Projektgestaltung als ebenso relevant erachtet. Dies umfasst die Berücksichtigung realistischer Projektpläne und -umfänge sowie eine transparente Kommunikation der Erwartungen.

Die Teilnehmer\*innen haben folgende Vorschläge zur Optimierung der Betreuungssituation unterbreitet:

- **Qualitätssicherung:** Evaluation der Promotionsbetreuung und Obergrenze für Betreuungen
- **Klare Zuständigkeit im Betreuungsteam kommunizieren**
- **Autorenschaft** – klare Regelungen
- **Dokumentation** – Meeting-Protokolle
- **Bewertungskriterien** transparent machen - Erwartungshorizonte für summa, magna etc.
- **Onboarding** – für Promovierende und Betreuende
- **Zentrale Wissensvermittlung vor Promotionsbeginn:** Projektaufbau, Stipendien etc.

#### *Zentrale Veranstaltung zu den Ergebnissen der BLA-Befragung*

Wie oben beschrieben, wurde die Umfrage zur Betreuungstätigkeit im Sommer 2024 unter den Mitgliedern der Berlin Leadership Academy im Rahmen des Projektes „Gute Betreuungskultur“ durchgeführt. Die Ergebnisse flossen teilweise in die Diskussionsrunden an den einzelnen Häusern ein. Zusätzlich gab es eine zentrale Veranstaltung, an der sowohl Professor\*innen aus allen Häusern als auch Mitarbeiter\*innen aus den beteiligten Graduierteneinrichtungen teilnahmen.

- **Anerkennung der Betreuung:** Die Bedeutung der Betreuung wurde einstimmig betont. Motivation, Eigenverantwortung und Engagement der Promovierenden sind entscheidende Faktoren im Promotionsprozess.
- **Individuelle Betreuung:** Betreuung sollte auf die Bedürfnisse des einzelnen Doktoranden zugeschnitten sein – jeder benötigt unterschiedliche Formen der Unterstützung. Teambetreuung (z. B. mit einer jüngeren Betreuungsperson und/ oder einer\*m Mentor\*in) wird als vorteilhaft angesehen. Der Hauptbetreuer bleibt jedoch verantwortlich für die Gesamtverantwortung.
- **Promotionsvereinbarung:** Ist ein flexibles, an individuelle Bedürfnisse anpassbares Instrument. Es wird erwartet, dass die Vereinbarung an allen Hochschulen obligatorisch wird. Überraschenderweise wünschen nicht alle Doktoranden eine solche Vereinbarung.

- **Trennung von Betreuung und Begutachtung:** Auslöser für kontroverse Diskussion in der Runde. Einige Betreuer bevorzugten die doppelte Rolle, da sie den Promovierenden besser kennen und im Gutachten kontextuelle Einsichten einbringen können. Die Charité hat seit 2012 eine Trennung eingeführt und ein zusätzliches Dokument – das „*Votum informativum*“ – entwickelt, das Betreuende die Möglichkeit bietet, zusätzliche Informationen an die Promotionskommission weiterzugeben<sup>27</sup>. Das Thema *Machtmissbrauch* wurde diskutiert: Eine klare Trennung kann hierbei präventiv wirken.

Alle Teilnehmer\*innen waren sich einig: Eine Verbesserung der Promotionsbetreuung ist möglich. Dieser Prozess ist jedoch langwierig und erfordert strukturierte, nachhaltige Maßnahmen.

#### 4.2. Promotions- Entscheidungs-Plattform (PEP)

Bevor eine Promotion begonnen wird, sind auf Seiten der\*des zukünftigen Promovierenden viele Entscheidungen zu treffen – nicht nur die für eine geeignete Betreuungsperson. Es ist auch ein wichtiger Erfolgsfaktor für eine Promotion, sich der eigenen Motivation bewusst zu sein und zu wissen, welche Erwartungen im Rahmen einer Promotion an einen gestellt werden. Die im Rahmen des Projektes konzipierte Promotions-Entscheidungs-Plattform (PEP)<sup>28</sup> bietet hier die Möglichkeit, nach der Beantwortung von insgesamt rund 50 Fragen ein Feedback zu bekommen, das bei der Reflexion unterstützen und damit die Entscheidung für oder gegen die Promotion erleichtern kann. Bei der inhaltlichen Konzeption des PEP Tools wurde insbesondere auf eine fächerübergreifende Anwendbarkeit als auch auf eine intuitives, niederschwelliges Verständnis geachtet. Darüber hinaus soll der Einfluss der sozialen Erwünschtheit der Antworten minimiert werden.

Grundlage für das Tool war der Selbstcheck<sup>29</sup>, der von der DRS entwickelt wurde<sup>30</sup>. Dieser wurde erweitert und in größere Themenbereiche gegliedert. Gleichzeitig wurde der Test in ein interaktives Tool überführt. Das Tool wurde auf universeller Ebene konzipiert, mit dem Ziel, Unterstützung für Kandidat\*innen aus sämtlichen Fachdisziplinen anzubieten.

---

<sup>27</sup> Wortlaut auf Seiten des Promotionsbüros: Schriftliche Stellungnahme der Betreuenden: In der neuen Promotionsordnung vom 1. November 2017 ist geregelt, dass die betreuenden Personen eine gemeinsame schriftliche Stellungnahme zu Qualität und Promotionswürdigkeit der von der betreuten promovierenden Person vorgelegten schriftlichen Promotionsleistung abgeben. Diese Stellungnahme ist mit den Unterlagen zur Eröffnung des Promotionsverfahrens im Promotionsbüro vorzulegen und wird den Gutachterinnen und Gutachtern nicht übermittelt. Jedoch muss aus dem Votum eine klare Empfehlung an die Promotionskommission hervorgehen, das Promotionsverfahren zu eröffnen und die Begutachtung einzuleiten.

<sup>28</sup> <https://www.soscisurvey.de/BUA-PEP/>

<sup>29</sup> <https://www.fu-berlin.de/sites/drs/resources/documents/Self-check.pdf>

<sup>30</sup> Eine weitere Inspirationsquelle war das Tool der GRADE in Frankfurt: [https://www.grade.uni-frankfurt.de/60064377/Studieren\\_und\\_dann\\_promovieren](https://www.grade.uni-frankfurt.de/60064377/Studieren_und_dann_promovieren)



0% ausgefüllt

Hallo und herzlich willkommen auf der **Promotions-Entscheidungs-Plattform (PEP)**!

Wir finden es wichtig, dass die **Entscheidung für oder gegen eine Promotion** gut informiert und reflektiert erfolgt. Und diese Plattform soll dir dabei helfen.

Wie in vielen Workshops geläufig, verwenden auch wir das Du.

**Wir** sind Vertreter\*innen der Partnerinstitutionen der Berliner Universitäts Allianz (BUA), bestehend aus der Freien Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin, der Technischen Universität Berlin und der Charité – Universitätsmedizin Berlin.

Eine Promotion bedeutet, dass du dich richtig tief in ein Thema deiner Fachrichtung einarbeitest und dabei selbstständig neue Erkenntnisse gewinnst – und am Ende deinen Dokortitel erarbeitest. Das ist spannend, aber auch eine große Herausforderung, die viel Zeit, Motivation und Durchhaltevermögen braucht.

Manche sehen den Dokortitel auch als wichtigen Schritt für ihre Karriere – zum Beispiel, um bessere Jobchancen zu haben oder sich in der Wissenschaft oder Industrie weiterzuentwickeln.

Mit diesem Tool kannst du herausfinden, wie gut eine Promotion im Moment zu dir passt und was dich dabei antreiben könnte. Es hilft dir, ehrlich und gut informiert über deine Entscheidung nachzudenken – ob du den Weg wirklich gehen willst oder nicht.

Nimm dir eine halbe Stunde, **beantworte die Fragen ganz ehrlich**, und du bekommst eine gute Orientierungshilfe für deinen nächsten Schritt.

Viel Erfolg und Spaß dabei!

Los geht's!

Zusammengefasst hat das Self-Assessment-Tool die folgenden Ziele:

- die Selbstreflexion fördern: Promotionsinteressierte sollen ihre persönliche und berufliche Situation besser einschätzen können.
- den Entscheidungsprozess unterstützen: Der Selbsttest dient nicht als Eignungsnachweis, sondern als Orientierungshilfe im Entscheidungsprozess.
- eine Dialoggrundlage bieten: Die automatisch erzeugte Auswertung kann als Grundlage für Gespräche mit potenziellen Betreuer\*innen oder Beratungsstellen genutzt werden.

Der Fragebogen umfasst etwa 50 Fragen in sechs Kategorien, ist frei zugänglich (ohne Registrierung und anonym) und in zwei Sprachen verfügbar (Deutsch und Englisch). Zusätzlich werden die Daten der Nutzer\*innen des Tools in anonymisierter Form gesammelt (Abfrage vor Start des Fragebogens), um Erkenntnisse über die Zielgruppe zu gewinnen.

### 4.3. Video-Serie



Obwohl jede Promotion als ein individueller Prozess betrachtet werden kann, weisen die einzelnen Phasen, wie beispielsweise das Verfassen oder die Durchführung von Forschungsarbeiten, eine Vielzahl an Gemeinsamkeiten auf. Das Ziel dieses Videos bestand darin, die verschiedenen Phasen der Promotion aus der Perspektive der Doktorand\*innen und ihrer Betreuer zu veranschaulichen. Beide berichten jeweils aus ihren Erfahrungen in den verschiedenen Phasen und verraten, wie sie mit den Herausforderungen, die sich im Prozess der Promotion ergeben, umgehen.



Die interviewten Personen kommen aus den verschiedenen Häusern und auch aus verschiedenen Fächern, so dass eine große Bandbreite an Erfahrungshintergründen abgedeckt wird.

Insgesamt haben vier Promovend\*innen und fünf Professor\*innen teilgenommen. Ergänzt wird die Serie durch ein Video, indem drei Referent\*innen aus dem Center for Junior Scholars aus ihrer Beratungspraxis heraus Tipps rund um die Promotion geben.

#### Interviewte Personen Videoserie

Ebru Bölük	TU Berlin	Promovendin	Elektrische Energiespeichertechnik
Stephanie Marker	TU Berlin	Professorin	Elektrische Energiespeichertechnik
Charlotte Berzueta-Palacios	FU Berlin	Promovendin	Experimentelle Festkörperphysik
Stephanie Reich	FU Berlin	Professorin	Experimentelle Festkörperphysik
Josefine Lemke	TU Berlin	Promovendin	Fügetechnik
Michael Rethmeier	TU Berlin	Professor	Fügetechnik
Julian Hamann	HU Berlin	Professor	Hochschulforschung
Søren Salomo	TU Berlin	Professor	Technologie- und Innovationsmanagement
William Wie	TU Berlin	Promovend	Technologie- und Innovationsmanagement
Andrea Adams	TU Berlin	Leitung proMotion	Center for Junior Scholars
Simone Bartsch	TU Berlin	Referentin	Center for Junior Scholars
Johannes Moes	TU Berlin	Leitung Services f. Promovierende & Postdocs	Center for Junior Scholars

Die Videos sind dort, wo die interviewte Person nicht englisch spricht, englisch Untertitelt so dass möglichst alle Forscher\*innen diese nutzen können. Durch den modularen Aufbau der Videos und die Länge von maximal 15min können sich Interessierte genau das Video herausuchen, dass gerade für die eigene Situation geeignet erscheint.

Die Videos wurden im Dezember 2025 im Rahmen der Abschlussveranstaltung auf Youtube veröffentlicht und werden sowohl auf der Projektseite als auch an geeigneten Stellen auf den Websites der BUA-Partner verlinkt.

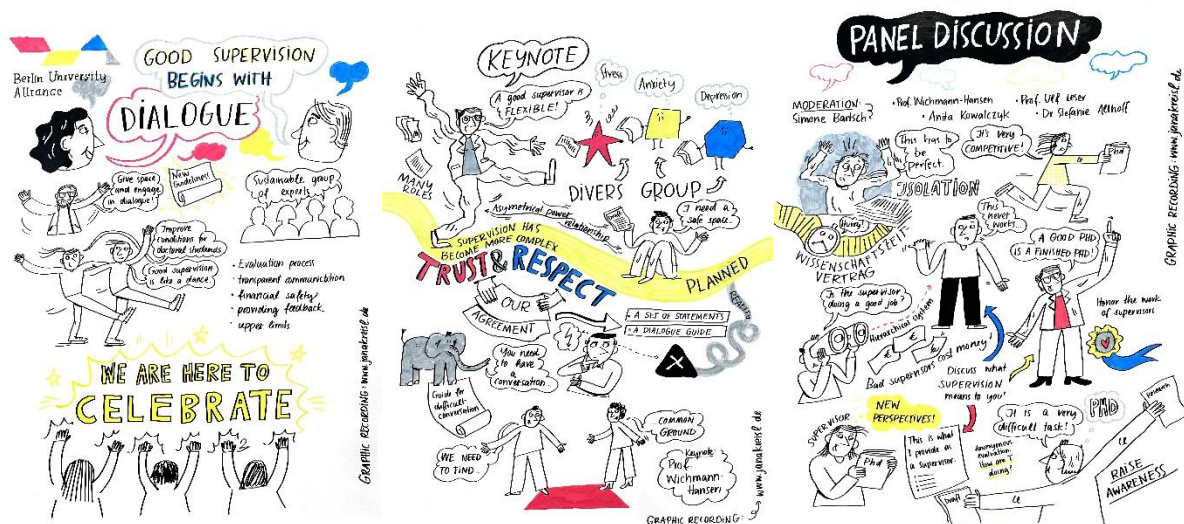
Insgesamt wurden sieben Videos produziert:

Titel inklusive Link	Dauer	Themen
 <b>Teil 1 <a href="#">Orientierung</a></b>	10:46	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Themenfindung</li> <li>– Betreuerwahl</li> <li>– Erwartungsklä rung</li> </ul>
 <b>Teil 2 <a href="#">Planung</a></b>	11:59	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Strukturierung der Promotionszeit</li> <li>– Wichtige Meilensteine</li> <li>– Kommunikation des Zeitplans</li> </ul>
 <b>Teil 3 <a href="#">Forschung</a></b>	14:11	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Effektive Betreuungsgespräche</li> <li>– Umgang mit Rückschlägen</li> <li>– Proble mkommunikation</li> </ul>
 <b>Teil 4 <a href="#">Schreiben</a></b>	13:08	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Konstruktives Feedback</li> <li>– Strukturierung der Dissertation</li> <li>– Selbstorganisation</li> <li>– Planung von Schreibphasen</li> </ul>
 <b>Teil 5 <a href="#">Abschlussphase und Verteidigung</a></b>	13:10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorbereitung auf Disputation</li> <li>– Keys to success: wie bereite ich mich vor und wie gehe ich mit Ängsten um</li> <li>– Karriereplanung</li> </ul>
 <b>Teil 6 <a href="#">Betreuungsbeziehung</a></b>	6:45	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gestaltung der Betreuungsbeziehung</li> </ul>
<b>Teil 7 <a href="#">Tipps von Expert*innen</a></b>	12:53	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorbereitung der Promotion und Promotionsentscheidung</li> <li>– Besonderheiten der deutschen Promotion</li> <li>– Promotionsvereinbarung und Leitlinien</li> <li>– Schreiben und Publizieren</li> <li>– Karriereplanung nach der Promotion</li> </ul>

## 4.4. Abschlussveranstaltung und Networking

Das Projekt wurde mit einer öffentlichen und feierlichen Netzwerk-Veranstaltung abgeschlossen, an der Personen aus allen Statusgruppen und allen Häusern teilnahmen. Während des Treffens wurden die im Rahmen des Projekts erzielten Ergebnisse und die „Produkte“ (Videos und PEP) präsentiert. Der Titel der Veranstaltung war *Good supervision begins with dialogue - Celebrating the end of the project "Good supervision culture"*.

Danach hielt Prof. Gitte Wichmann-Hansen<sup>31</sup> (Universität Adger, Norwegen) einen inspirierenden Vortrag zum Thema Doktorandenbetreuung. Sie betonte in ihrem Vortrag, dass Vertrauen eine wichtige Grundlage für eine gute Promotionsbetreuung ist und plädierte für eine Professionalisierung der Betreuungsarbeit.



Grafic Recording by Jana Kreisl

Im Anschluss wurden bei einer Paneldiskussion noch einmal die verschiedenen Perspektiven und Herausforderungen deutlich. Das Projekt wurde in seinem Ansatz gewürdigt, es wurde aber auch betont, dass eine noch größere Reichweite des Projektes wünschenswert wäre, um die Aufmerksamkeit für das Thema und seine Herausforderungen weiter zu erhöhen und die gestarteten Initiativen auszubauen.

Teilnehmer\*innen waren:

- Anita Kowalczyk, Promovendin (Immunologie) und Promovierendenvertretung, FU Berlin
- Prof. Dr. Ulf Leser (Informatik), HU Berlin
- Dr. Stefanie Althoff, Geschäftsführerin Charité Graduate School
- Prof. Dr. Wichmann-Hansen, Universität Adger, Norwegen
- Moderation: Dr. Simone Bartsch, Referentin am Center for Junior Scholars, TU Berlin

<sup>31</sup> <https://www.uia.no/english/about-uia/employees/gittew/index.html>

Den Abschluss der Veranstaltung bildete ein lockerer Austausch, mit der Möglichkeit, sich die Videos anzuschauen und das Tool PEP zu testen. Die positive Resonanz auf diese Veranstaltung unterstrich die Bedeutung der Initiative. Die Teilnehmer\*innen sprachen sich sehr dafür aus, das Projekt in Zukunft fortzusetzen.

## 5. Zusammenfassung und Ausblick

Wie eingangs erwähnt, ist die Betreuungskultur ein vielschichtiges und komplexes Thema, bei dem im Rahmen eines zeitlich begrenzten Projekts keine grundsätzlichen Umwälzungen zu erwarten sind. Dennoch wurden die beiden Hauptziele, eine gemeinsame Datenauswertung und einen Austausch darüber zu initiieren und in den vier Häusern den Diskussionsprozess anzustoßen, nicht nur erreicht, sondern übertroffen. Darüber hinaus sind nachhaltige Produkte und Strukturen entstanden, die in einer möglichen Fortführung des Projekts weiter genutzt und ausgebaut werden können.

Die wichtigsten Erkenntnisse im Hinblick auf die Betreuungskultur und deren weitere Harmonisierung und Verbesserung sind aus unserer Sicht:

### **1. Die Betreuungsbeziehung ist ein entscheidender Baustein für den Erfolg einer Promotion**

Die Beziehung zwischen Promovierenden und ihren Betreuer\*innen ist der Grundpfeiler für ein gelingendes Promotionsprojekt. Wenn sich die Promovierenden gut aufgehoben und verstanden fühlen, wirkt sich das positiv auf ihre Motivation, ihre Arbeitseffizienz und letztlich auf die Qualität der Arbeit aus. Gelingt die Betreuungsbeziehung, dann ist der Weg zur Promotion deutlich leichter – und umgekehrt: Schwierigkeiten in der Beziehung können schnell zu Verzögerungen oder sogar zum Abbruch führen.

### **2. Professionalisierung der Promotionsbetreuung**

Die Beziehung zwischen Promovierenden und Betreuern ist von einer besonderen Dynamik geprägt: Promovierende sind auf die Unterstützung, Rückmeldung und Förderung ihres\*ihres Betreuers\*in angewiesen – oft über mehrere Jahre hinweg. Zugleich sind Betreuer\*innen meist zusätzlich Gutachter\*innen der Arbeit und nicht selten Vorgesetzte. Diese Mehrfachrolle erfordert einen professionellen und reflektierten Umgang mit Verantwortung und Macht.

Dazu gehören klare Absprachen, regelmäßige Gespräche und ein respektvoller Umgang miteinander. Ebenso wichtig sind Räume zur Reflektion der eigenen Rolle auf beiden Seiten, etwa durch Weiterbildungen und Peer-Austausch, wie es auch in den Diskussionsrunden angeregt wurde.

### **3. Die Betreuungsleistung bedarf mehr Anerkennung**

Sowohl auf Seiten der Promovierenden als auch bei den Professor\*innen stellt die hohe allgemeine Arbeitsbelastung oft eine strukturelle Hürde dar, sich mit der erforderlichen Zeit und Sorgfalt der Promotion bzw. ihrer Betreuung zu widmen. Es sind oft andere Aspekte der Arbeit, die (schneller) Anerkennung versprechen und daher mehr Aufmerksamkeit erhalten. Eine stärkere institutionelle Wertschätzung für die Betreuungsleistung und die Anerkennung,

dass es auch hier einer Professionalisierung und entsprechender Rahmenbedingungen bedarf, sind aus unserer Sicht wichtige Maßnahmen, ohne die der angesprochene Kulturwandel kaum stattfinden wird.

#### **4. Der Austausch über Institutionen hinweg ist ein Wert an sich**

Durch die Zusammenarbeit im Projekt konnte sich ein nachhaltiger Dialog zwischen den Referentinnen in den beteiligten Institutionen entwickeln, der auch über das Ende des Projektes hinaus fortgesetzt werden wird. Dieser Austausch erwies sich als großer Gewinn: Wir haben viele Anregungen voneinander mitnehmen können, Erfahrungen gespiegelt und unterstützen uns gegenseitig, wenn es darum geht, die gewonnen Erkenntnisse zurück in die Institutionen zu tragen und dort in Maßnahmen umzusetzen.

Für ein mögliches Folgeprojekt sollten die genannten Punkte die Grundlage bilden und weiter verfolgt werden. Darüber hinaus wären folgende Aspekte wichtig

##### **1. Unterschiedlichen Fächerkulturen und Rahmenbedingungen berücksichtigen**

In einem möglichen Folgeprojekt sollten die unterschiedlichen Fächerkulturen und Rahmenbedingungen, die eine Promotion haben kann, deutlicher berücksichtigt werden. Eine Promotion in einer „Buchwissenschaft“ hat andere Anforderungen an Betreuung als in einer „Laborwissenschaft“. Auch sollten die sogenannten externe Promotionen, die im Rahmen von Stipendien und Beschäftigungen an anderen Forschungseinrichtungen oder in der Industrie stattfinden, stärker berücksichtigt werden.

##### **2. Datenanalyse fortsetzen und erweitern**

Im Frühjahr 2027 wird die nacaps-Befragung wieder unter den Promovierenden der vier BUA-Institutionen durchgeführt werden. Das bietet einerseits die Möglichkeit, die Datenanalysen mit den neuen Daten zu wiederholen und dann auch eine erste Zeitreihe zu erstellen. Andererseits kann auf der Grundlage der bisherigen Erfahrung auch noch einmal differenzierter analysiert werden.

##### **3. Austauschformate fortführen und verbessern**

Sowohl der Austausch zwischen den Referentinnen in den Häusern als auch die Austauschformate innerhalb und zwischen den Zielgruppen zu dem Thema Betreuung sollten fortgesetzt werden. Denkbar sind kurze Formate zu spezifischen Themen, um Anreize für die Zielgruppen zu setzen.

Vor diesem Hintergrund freuen wir uns, wenn das Projekt in der nächsten Förderphase der BUA fortgesetzt wird, um die begonnenen Prozesse weiterzuführen und zu vertiefen.