

Verfahrensleitfaden zum Umgang mit Konflikten im Bereich Promotionen an der Universität Osnabrück

Präambel

Die Qualität des Promotionsprozesses hängt wesentlich von der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den betreuenden Hochschullehrer/innen und den Promovierenden ab. In Promotionsbetreuungsverhältnissen kann es zu Konflikten kommen, die den Fortgang der Arbeit an der Dissertation verzögern, den erfolgreichen Abschluss der Promotion gefährden oder auch zum Abbruch des Promotionsvorhabens führen können. Um eine konstruktive Bearbeitung von Konflikten im Bereich Promotionen zu erleichtern, bedarf es fördernder Verfahren und Strukturen, die Promovierende und Betreuende bei der Suche nach Lösungen unterstützen und die zur (Wieder-) Herstellung eines konstruktiven Betreuungsverhältnisses führen können. Ziel dieses Leitfadens ist es, organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die zu einem erfolgreichen Abschluss der Promotion beitragen können.

Der vorliegende Verfahrensleitfaden benennt die an der Universität Osnabrück bestehenden Anlaufstellen bei Konflikten in Promotionsbetreuungsverhältnissen und beschreibt Verfahrenswege der Konfliktvermittlung. Das vorgeschlagene vierstufige Verfahrensmodell bietet Orientierungshilfen und zeigt Möglichkeiten für einen konstruktiven Umgang mit Konflikten auf. Der Verfahrensleitfaden bildet neben den „Qualitätsstandards für Promotionen an der Universität Osnabrück“ und dem „Individuellen Entwicklungsplan zur Promotion (Individual Development Plan, IDP)“ ein weiteres Instrument zur Qualitätssicherung von Promotionen an der Universität Osnabrück. Die Verwendung des Leitfadens erfolgt für alle Seiten ausschließlich auf freiwilliger Basis.

1. Verfahrenswege bei Konflikten in Promotionsbetreuungsverhältnissen

Zur Bearbeitung von Konflikten, die sich aus dem Betreuungsverhältnis ergeben, stehen Promovierenden und Betreuenden mehrere Verfahrenswege offen, die im Folgenden erläutert werden. In ihrer Abfolge sind diese verschiedenen Wege zugleich als Eskalationsstufen zu verstehen. Im Regelfall sollen daher vor Inanspruchnahme der letzten Stufe bestehende Angebote auf den vorangegangenen Stufen wahrgenommen werden, damit Chancen zur Beilegung von Konflikten ausgelotet und genutzt werden können.

Stufe 1 Konfliktklärung zwischen Betreuenden und Promovierenden

Den ersten Schritt zur Bearbeitung von Konflikten im Betreuungsverhältnis bildet das beiderseitige Bemühen zur Klärung des Konflikts in vertraulichen Gesprächen. Um eine Verschärfung von Konflikten zu vermeiden, sollten Schwierigkeiten und Probleme im Rahmen des Betreuungsverhältnisses

von Promovierenden und Betreuenden bzw. Promotionsteams frühzeitig angesprochen werden, um mögliche Missverständnisse und offene Fragen zeitnah klären und Lösungswege erproben zu können.

Stufe 2 Beratung beim ZePrOs zu Möglichkeiten und Wegen der Konfliktlösung

Für Promovierende bietet das ZePrOs im Konfliktfall eine individuelle Beratung zu Möglichkeiten und Wegen der Konfliktlösung an¹ und steht Promovierenden – bei Bedarf – auch für eine Konfliktbegleitung (Vor- und Nachbereitung von Konfliktgesprächen) zur Verfügung. Im Rahmen der Beratung erfolgt zudem eine Vorklärung von Konfliktsituationen und ggf. mit Einverständnis der Ratsuchenden eine Weiterleitung an andere Stellen. Alle an die Beratung des ZePrOs herangetragenen Anfragen und Konfliktfälle werden vertraulich behandelt.²

Stufe 3 Beratung und Konfliktvermittlung durch Ansprechpartner/innen der Fachbereiche

Ist ein Konflikt im Betreuungsverhältnis von den Beteiligten im Rahmen persönlicher Gespräche nicht zu lösen, können sich Promovierende und Betreuende an die zuständigen Ansprechpartner/innen in den Fachbereichen wenden, die die Ratsuchenden beraten und die Konfliktparteien bei der Suche nach Lösungen unterstützen.³ Alle an die Ansprechpartner/innen in den Fachbereichen herangetragenen Anfragen und Konfliktfälle werden vertraulich behandelt.

Stufe 4 Beratung und Konfliktvermittlung durch eine Universitätsschiedsstelle für Konflikte in Promotionsangelegenheiten⁴

Konnte auf den vorangegangenen Stufen keine Lösung des Konflikts herbeigeführt werden oder wurden diese aus guten Gründen nicht durchlaufen, können Promovierende und Betreuende eine fachbereichsübergreifende Schiedsstelle anrufen. Die Universitätsschiedsstelle für Konflikte in Promotionsangelegenheiten (Schiedsstelle) berät die Ratsuchenden und kann als Vermittlungsinstanz – sofern beide Konfliktparteien dies wünschen – einen Konflikt moderieren und gemeinsam mit den Konfliktbeteiligten auf eine einvernehmliche Lösung hinwirken. Alle an die Schiedsstelle herangetragenen Anfragen und Konfliktfälle werden vertraulich behandelt. Sollte die Schiedsstelle für eine Vermittlung in Anspruch genommen werden, so bestimmt sich das Verfahren nach den im folgenden Abschnitt formulierten Leitlinien. Die Mitglieder der Schiedsstelle können auf Wunsch der beteiligten Parteien Lösungsvorschläge in das Vermittlungsverfahren einbringen. Die Umsetzung der während

¹ Dies schließt mit Blick auf die vorgeschlagenen Stufen der Konfliktvermittlung ebenfalls eine Beratung zu Verfahrensfragen ein (z.B. wenn keine Ansprechperson auf Fachbereichsebene benannt sind oder diese als Konfliktpartei ausscheidet).

² Sofern hier und im Folgenden Vertraulichkeit zugesichert wird, gilt dies nicht, soweit mitgeteilte oder sonst bekannt gewordene Informationen gesetzliche Mitteilungs- oder Handlungspflichten, beispielsweise nach dem Niedersächsischen Disziplinargesetz oder dem Strafgesetzbuch, begründen.

³ Die Liste der Ansprechpartner/innen der Fachbereiche ist auf der Webseite des ZePrOs veröffentlicht (<http://www.uni-osnabrueck.de/forschung/nachwuchsfoerderung/zeprus.html>) und wird laufend aktualisiert.

⁴ Die Konzeption und die nachfolgend beschriebenen Leitlinien der Universitätsschiedsstelle für Konflikte in Promotionsangelegenheiten orientieren sich an der Konzeption der Schiedsstelle der Graduiertenakademie der Leibniz Universität Hannover. Die Liste der Ansprechpartner/innen in der Schiedsstelle ist ebenfalls auf der Homepage des ZePrOs (<http://www.uni-osnabrueck.de/forschung/nachwuchsfoerderung/zeprus.html>) abrufbar.

einer Vermittlung erarbeiteten Konfliktlösung obliegt den Parteien selbst. Die Schiedsstelle hat keine Befugnis, Maßnahmen zur Umsetzung und Überwachung der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen zu ergreifen.

Leitlinien der Schiedsstelle

1. Besetzung der Schiedsstelle

- a) Die Schiedsstelle setzt sich aus drei Mitgliedern, zwei aus dem Kreis der Hochschullehrer/innen und einem Mitglied aus dem Kreis der Promovierenden, zusammen. Bei den Mitgliedern aus der Gruppe der Hochschullehrer/innen sollte mindestens ein/e emeritierte/r bzw. pensionierte/r Hochschullehrer/in vertreten sein; außerdem soll darauf geachtet werden, dass unterschiedliche Fachkulturen vertreten sind.
- b) Das Präsidium bestellt die beiden Hochschullehrer/innen auf Vorschlag des Senats und die/den Promovierendenvertreter/in auf Vorschlag der Promovierendenvertretung der Universität Osnabrück (promos).
- c) Die Mitglieder der Schiedsstelle wählen aus ihrem Kreis eine/n Sprecher/in und eine/n Stellvertreter/in.

2. Einleitung eines Vermittlungsverfahrens

- a) Die Schiedsstelle kann sowohl von den Promovierenden als auch von den eine Promotion betreuenden Hochschullehrer/innen der Universität Osnabrück als Beratungs- und Vermittlungsinstanz angerufen werden.
- b) Vor Beginn eines Vermittlungsverfahrens prüft die Schiedsstelle zunächst ihre Zuständigkeit. Sollte die Schiedsstelle der Auffassung sein, dass der Konflikt in die Zuständigkeit einer anderen universitären Einrichtung fällt (wie z.B. die des Ombudsmanns zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, der Gleichstellungsbeauftragten oder weiterer Einrichtungen innerhalb der Universität) kann sie den Betroffenen Vorschläge unterbreiten, welche anderen Stellen der Universität für ihr Anliegen geeignet sein könnten.
- c) Hält sich die Schiedsstelle für zuständig, so kann sie ein Vermittlungsverfahren einleiten. Die Schiedsstelle wird als Vermittlungsinstanz jedoch nur dann tätig, wenn beide Parteien sich darauf verständigt haben.

3. Benennung und Anzahl der Vermittler/innen

- a) Beide Konfliktparteien wenden sich an die/den Sprecher/in der Schiedsstelle mit der Bitte um Vorschlag einer Vermittlungsperson aus den Reihen der Mitglieder der Schiedsstelle. Die Vermittlungsperson ist benannt, wenn beide Parteien mit dem Vorschlag einverstanden sind.
- b) Im Einzelfall können mehrere Personen benannt werden, die zusammen eine Vermittlungskommission bilden. Diese sollte in der Regel jedoch nicht mehr als zwei Personen – darunter ein/e Hochschullehrer/in und ein/e Promovierende/r – umfassen.
- c) Können sich die Konfliktparteien nicht auf eine Vermittlungsperson oder -kommission einigen, benennt die/der Sprecher/in eine Vermittlungsperson oder eine Vermittlungskommission, die

sich aus einer/einem Hochschullehrer/in und einer/einem Promovierenden zusammensetzen soll.

- d) Im Einvernehmen mit der/dem Sprecher/in der Schiedsstelle können auch Personen zur Vermittlung benannt werden, die nicht Mitglieder der Schiedsstelle oder Mitglieder der Universität Osnabrück sind.

4. Anforderungen an den/die Vermittler/innen

- a) Die Vermittler/innen müssen unparteiisch und unabhängig sein.
- b) Sie haben den Parteien gegenüber alle Umstände offen zu legen, die Zweifel an ihrer Unparteilichkeit und Unabhängigkeit wecken könnten.

5. Verfahren

- a) Die/der Vermittler/in oder die Vermittlungskommission unterstützt die Parteien in unabhängiger und unparteiischer Weise in ihrem Bemühen, den Konflikt in gegenseitigem Einvernehmen beizulegen.
- b) Die/der Vermittler/in oder die Vermittlungskommission legt den Ablauf des Verfahrens in Abstimmung mit den Parteien fest.
- c) Wenn die Parteien dies wünschen, kann die/der Vermittler/in oder die Vermittlungskommission in jedem Stadium des Verfahrens Vorschläge für die Beilegung des Konflikts machen. Die Vorschläge müssen nicht begründet werden.
- d) Im Einvernehmen mit den Parteien können weitere Einrichtungen der Universität Osnabrück, wie beispielsweise das Gleichstellungsbüro oder Fachbereichseinrichtungen, in das Vermittlungsverfahren einbezogen werden.

6. Beendigung des Verfahrens

- a) Jede der Parteien kann das Vermittlungsverfahren jederzeit ohne Angabe von Gründen für beendet erklären. Die Erklärung erfolgt gegenüber der/dem Vermittler/in oder der Vermittlungskommission und sollte auch gegenüber der jeweils anderen Partei erfolgen. Geschieht dies nicht, übernimmt die/der Vermittler/in oder die Vermittlungskommission diese Aufgabe.
- b) Die Beendigung eines Vermittlungsverfahrens bei der Schiedsstelle steht einem einvernehmlichen Neubeginn eines Vermittlungsverfahrens nicht entgegen.
- c) Kann in einem Vermittlungsverfahren keine Einigkeit erzielt werden, wird das Vermittlungsverfahren beendet.
- d) Die/der Vermittler/in oder die Vermittlungskommission kann selbst das Verfahren beenden, wenn aus ihrer/seiner Sicht eine Lösung des Konflikts mit Mitteln des Vermittlungsverfahrens nicht erzielt werden kann. Auf einvernehmlichem Wunsch der Parteien kann ein/e neue/r Vermittler/in oder eine neue Vermittlungskommission benannt werden.
- e) Die/der Vermittler/in oder die Vermittlungskommission sollte von dem Verfahren zurücktreten, wenn durch einen neuen Sachverhalt ihre Unabhängigkeit oder Unparteilichkeit in Frage gestellt wird.

- f) Im Fall, dass das Verfahren ohne Einigung beendet wird, kann jede Partei verlangen, dass die/der Vermittler/in oder die Vermittlungskommission über die Beendigung des Verfahrens einen Vermerk anfertigt. Der Vermerk ist von allen Vermittlungspersonen zu unterzeichnen.
- g) Wird in einem Vermittlungsverfahren zwischen beiden Parteien eine Einigung erzielt, so kann das Ergebnis von der/dem Vermittler/in oder der Vermittlungskommission in einem Protokoll festgehalten werden, das von allen Verfahrensbeteiligten unterzeichnet wird.

7. Vertraulichkeit

- a) Die/der Vermittler/in oder die Vermittlungskommission ist gegenüber den Parteien zur uneingeschränkten Vertraulichkeit verpflichtet und versichert bei der Benennung zur Vermittlung den Parteien, dass sie sich dieser Verpflichtung bewusst ist. Die Pflicht zur Vertraulichkeit gilt nicht, soweit es sich um gesetzliche Mitteilungs- oder Handlungspflichten handelt (beispielsweise nach dem Niedersächsischen Disziplinargesetz oder dem Strafgesetzbuch).
- b) Die Vermittler/innen der Schiedsstelle oder die Mitglieder der Vermittlungskommission können nicht von einem Zeugnisverweigerungsrecht gegenüber staatlichen Ermittlungsbehörden Gebrauch machen.

- Der „Verfahrensleitfaden zum Umgang mit Konflikten im Bereich Promotionen“ wurde am 07.08.2013 vom Senat der Universität Osnabrück beschlossen. -