

Empfehlungen zu gelingenden Qualifikationsphasen in der Sportwissenschaft

Beschluss der Präsidiumssitzung vom 21. September 2020

Präambel

Die nachhaltige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein wesentlicher Bestandteil einer verantwortungsvollen Wissenschaftskultur und eine zentrale Aufgabe wissenschaftlicher Fachgesellschaften. Die kontinuierliche Qualifikation von wissenschaftlichen Fachkräften und wissenschaftlichem Nachwuchs sichert den Erhalt und die zukünftige Weiterentwicklung eines Faches in Forschung und Lehre, bestimmt zu einem großen Teil die Qualität wissenschaftlicher Qualifikationsarbeiten und hat wesentlichen Einfluss auf die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere. Die Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft (dvs) versteht sich satzungsgemäß als Förderin der sportwissenschaftlichen Forschung und setzt sich führend für eine fachkompetente, eigenständige und verantwortungsbewusste Bildung und Ausbildung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses ein.

Diese Empfehlungen weisen Qualitätskriterien und zentrale Aspekte der Betreuung von Qualifikant/innen aus und beziehen sich dabei sowohl auf die Promotions- als auch die Postdoc-Phase. Fokussiert werden klassische Qualifikationsstellen an Universitäten, aber auch für drittmittelfinanzierte Stellen mit Qualifikationsoption sollen soweit möglich Orientierungen geboten werden. Jedoch erheben sie keinen Geltungsanspruch für Junior-/W1-Professuren, die sich in anderen Strukturen und mit einem i. d. R. hohen Grad an Selbstständigkeit habilitationsadäquat qualifizieren.

Primäre Adressat/innen des Positionspapiers sind Hochschullehrer/innen / Professor/innen sowie andere Betreuer/innen wissenschaftlicher Qualifikationsarbeiten. Dazu zählen auch Junior-/W1-Professor/innen, falls sie an ihren Hochschulen zur Statusgruppe der Professor/innen gehören und/oder selbst Promovierende und Postdocs betreuen.

Im Folgenden werden vier zentrale Aspekte einer gelingenden wissenschaftlichen Qualifikation zunächst allgemein dargestellt, bevor diese anschließend für die Promotions- bzw. Postdoc-Phase ausdifferenziert werden.

Allgemeines

1. Qualifikationsarbeit: Die Erstellung der Qualifikationsarbeit (ggf. kumulativ) ist die vordringliche Aufgabe des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses. Hierbei stehen die Erweiterung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse sowie der Fortschritt des bearbeiteten Forschungsfelds im Vordergrund.

2. Planerische und finanzielle Sicherheit: Qualitativ hochwertige Forschungsarbeit setzt eine finanzielle Grundsicherung und gewisse Planbarkeit der Zukunft voraus. Dies wird insbesondere durch haushaltsfinanzierte Institutsstellen, qualifikationsumfassende Drittmittelstellen, Stipendien oder externe Förderprogramme mit angemessenen Laufzeiten gewährleistet. Der Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit sowie eine mögliche Befristung des Arbeitsverhältnisses unterscheiden sich je nach der jeweiligen Qualifikationsphase. Individuellen Lebensumständen der Nachwuchswissenschaftler/innen (z. B. Elternschaft, häusliche Pflege von Angehörigen) ist möglichst ohne negative Auswirkungen in einem verhältnismäßigen Rahmen Rechnung zu tragen. Hierzu zählen unabhängig des

Finanzierungsmodells beispielsweise die Möglichkeit zur Heimarbeit sowie eine konsequente Anwendung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Auch die Chancengleichheit für Frauen und Männer sollte stets beachtet werden.

3. *Netzwerk*: Hochschullehrer/innen / Professor/innen sind etablierte Akteur/innen im wissenschaftlichen Feld und in ein umfangreiches soziales Netzwerk eingebunden. Dieses sollte genutzt werden, um Nachwuchswissenschaftler/innen bei der Erstellung und Ausweitung eines eigenen wissenschaftlichen Netzwerks zu unterstützen. Hierzu zählen vor allem Kontakte zu nationalen bzw. internationalen Akteur/innen des jeweiligen Forschungsfelds, beispielsweise im Kontext von Teilnahmen an Tagungen, Kongressen, Workshops, Kolloquien und ähnlichen Veranstaltungsformaten. Neben den fachlich-orientierten Veranstaltungen sollte zudem die Teilnahme an speziell auf die Nachwuchsförderung ausgerichtete Workshops und Akademien unterstützt werden. Beides setzt eine mitbestimmte Mobilität des wissenschaftlichen Nachwuchses voraus, die durch ein Kontingent an finanzierten Veranstaltungsteilnahmen gefördert werden sollte, insbesondere zu Beginn der wissenschaftlichen Qualifikationsphasen.

4. *Berufsethik*: Wissenschaftliche Tätigkeit ist unweigerlich berufsethischen Grundsätzen verpflichtet, deren Beachtung unabdingbar für einen humanen Anspruch und die gesellschaftliche Glaubwürdigkeit der wissenschaftlichen Erkenntnispraxis ist. Dies setzt eine klare Haltung sowie umfangreiche Kenntnisse und Strukturen voraus. Nachwuchswissenschaftler/innen haben Anspruch auf eine institutionelle Umgebung und eine Betreuung, die die relevanten Handlungsbedingungen und Grundsätze im Interesse der Wahrheitsfindung anerkennt und vorlebt. Dies gilt gleichermaßen für allgemeine Regeln wissenschaftlicher Redlichkeit und Praxis sowie für spezielle Regeln der fachbezogenen Methodologie. Relevant sind hier grundlegende Einblicke in die Wissenschaftsethik und die Kenntnis damit einhergehender fachbezogener Strukturen, Prozesse und Positionen (z. B. berufsethische Grundsätze für Sportwissenschaftler/innen, Ethikrat/-kommission, Ethikanträge).

Gelingende Promotionsphase

Die Promotion ist der Ausgangspunkt und die Basis der sportwissenschaftlichen Laufbahn. Promovierende leisten mit der Dissertation einen eigenen, selbstständigen und originären Beitrag zur Forschung, der die Grenzen des Fachwissens erweitert und einer Begutachtung durch nationale und internationale Expert/innen standhält. Promovierende gestalten auf diese Weise die Wissenschaft wesentlich mit und sind ein Garant für die Zukunft der Sportwissenschaft.

1. *Qualifikationsarbeit*: Die Erstellung der Dissertation ist der Kern der Promotionsphase. Im Mittelpunkt steht die individuelle Forschungsleistung, die wesentlich zum fachlichen Erkenntnisfortschritt und der eigenen Kompetenzerweiterung beiträgt. Die schriftliche Promotionsleistung kann je nach den universitären Vorgaben monographisch oder publikationsbasiert erfolgen und ist abhängig von unterschiedlichen Fachkulturen. Promovierende sind in hohem Maße von den betreuenden Hochschullehrer/innen / Professor/innen abhängig, die oftmals zugleich Gutachtende und Vorgesetzte sind. Voraussetzung für eine angemessene Beziehungsgestaltung sind Hochschullehrer/innen / Professor/innen, die die Betreuung von Promovierenden als eine zentrale Aufgabe ansehen und den Betreuungsprozess partizipativ gestalten. Im Rahmen der Betreuung bedarf es einer adäquaten Betreuungszeit, regelmäßigen Besprechungsterminen sowie einer kontinuierlichen inhaltlichen sowie methodischen Unterstützung. Die Betreuung ist als Anleitung zur Selbsttätigkeit angesetzt und ermöglicht die Eigenständigkeit der Promotionsleistung. Sie begleitet den Prozess und sichert eine möglichst qualitativ hochwertige sowie zeitlich angemessene Bearbeitung des Vorhabens, ohne den

Freiraum der oder des Promovierenden zur eigenen Entwicklung und Erprobung zu sehr einzuschränken. Schriftlich festgehaltene Betreuungsvereinbarungen können ein zeitlich und inhaltlich transparentes Verhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden unterstützen und eine beidseitige Verbindlichkeit herstellen. Des Weiteren bieten strukturierte Mentoring-Angebote, interne Kolloquien und externe Nachwuchsveranstaltungen eine Vielzahl sinnvoller Möglichkeiten abseits direkter Abhängigkeitsverhältnisse, um zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen wahrzunehmen, ggf. strukturelle Nachteile auszugleichen und eine umfassende wissenschaftliche Ausbildung der Promovierenden zu erreichen. Eigenständige Lehrtätigkeit sowie akademische Selbstverwaltung sollten in einem Maß durchgeführt werden, das einerseits Einblicke in diese wesentlichen akademischen Tätigkeitsfelder ermöglicht, aber andererseits ausreichend Raum und Zeit für die eigene Forschungsarbeit zur Verfügung lässt.

2. Planerische und finanzielle Sicherheit: Der Stellenumfang von möglichst mindestens 65% der regelmäßigen Arbeitszeit sollte eine finanzielle Grundsicherung gewährleisten und einen Zeitraum von drei Jahren möglichst nicht unterschreiten. Für disziplinspezifische und -übergreifende Tagungen sowie ausgewählte Fortbildungen (z. B. Methoden- oder Nachwuchsworkshops, Akademien) sind zusätzliche finanzielle Mittel bereitzustellen bzw. eine entsprechende Beantragung substantiell zu unterstützen.

3. Netzwerk: Die betreuenden Hochschullehrer/innen / Professor/innen vermitteln qualifikationsbezogen persönliche Kontakte zwischen Promovierenden, etablierten Wissenschaftler/innen und ggf. nicht-wissenschaftlichen Kooperationspartner/innen. Präsentationen auf Tagungen, Kongressen, Workshops, Kolloquien und ähnlichen Veranstaltungsformaten werden bei Bedarf gemeinsam mit den Betreuenden vorbereitet und diskutiert.

4. Berufsethik: Die Nachvollziehbarkeit von Ergebnissen und der korrekte Umgang mit Daten sind zentral für wissenschaftliches Arbeiten und die Qualität einer Promotion. Promotionsstudiengänge und betreuende Hochschullehrer/innen / Professor/innen gewährleisten die nachhaltige Einführung der Promovierenden in Praktiken guten wissenschaftlichen Arbeitens. Bei gemeinsamen Publikationen erfolgt die Reihenfolge der Autor/innen leistungsbezogen und wird im Vorfeld eindeutig geregelt.

Gelungende Postdoc-Phase

Die Postdoktorand/innen-Phase umfasst die wissenschaftliche Spanne nach der Promotion bis hin zur Habilitation oder Erstberufung und stellt die Selektions- und Qualifikationsphase für den Hochschullehrer/innen- / Professor/innennachwuchs dar. Kennzeichnend für diese Phase ist die berufsbiographische Entscheidung, dauerhaft im Wissenschaftssystem zu verbleiben. Dieser Entscheidungsprozess ist begleitet von systembedingten Herausforderungen wie einer geringen Verfügbarkeit von Stellen jenseits der Postdoc-Phase und damit einhergehend zunehmenden Konkurrenzverhältnissen bei gleichzeitig fortschreitendem Lebensalter. Im Vergleich zur Promotion sind innerhalb der Postdoc-Phase weder der Weg noch das Ziel klar vorgezeichnet. Somit sind strategisches Denken und Handeln in dieser Phase unabdingbar.

1. Qualifikation: Die Qualifikation in der Postdoc-Phase dient als Nachweis, ein gesamtes Fachgebiet in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung auf hohem Niveau vertreten zu können. Die formalen Voraussetzungen für den Ruf auf eine Professur können durch Habilitation, positive Evaluation einer Juniorprofessur oder habilitationsadäquate Leistungen erbracht werden. Die wissenschaftliche Qualifikation ist ein wegweisendes Ziel der Postdoc-Phase, gerät in der Praxis

aber oftmals in Konkurrenz zu anderen Tätigkeiten (z. B. akademische Selbstverwaltung, Supervision von Promovierenden, Lehre). Zudem sind die zu erfüllenden Anforderungen in der Postdoc-Phase meist deutlich weniger konkret gefasst als in der Promotionsphase. Postdoktorand/innen brauchen zeitliche, personelle, finanzielle und strukturelle Freiheiten, um ein eigenes Forschungsprofil zu entwickeln und auszubauen. Sie brauchen aber auch eine Beratung und Begleitung bzgl. strategischer Entscheidungen. Die qualifizierende Forschungsleistung ist deshalb strukturell als zentraler Teil der Postdoc-Phase zu verankern. Die für die formale Berufungsfähigkeit notwendigen Bedingungen können zu Beginn mit einem Fachmentorat vereinbart und schriftlich in einer verbindlichen Qualifikationsvereinbarung festgehalten werden. Des Weiteren sind neben der schriftlichen Qualifikationsleistung Freiräume für weitere Qualifikationsleistungen unabdingbar (z. B. Fortbildungen zu Hochschuldidaktik, Methoden sowie Selbst- und Projektmanagement).

2. Planerische und finanzielle Sicherheit: Die Lebensspanne innerhalb derer die Postdoc-Phase zu meist angesiedelt ist stellt in der Regel eine Lebensphase dar, in der nicht nur berufliche Weichen gestellt werden. Finanzielle Unsicherheiten sowie eine erforderliche Flexibilität und Mobilität erschweren Zukunftsplanung und Familiengründung mitsamt festem Wohnsitz oftmals sehr. Entsprechend wichtig sind eine Chancengleichheit für alle Wissenschaftler/innen sowie eine familienfreundliche Anpassung sowohl der alltäglichen Arbeit als auch eventueller Vertragslaufzeiten. Um eine qualitativ hochwertige zweite Qualifikation zu ermöglichen, sollte die Vergütung eine finanzielle Grundsicherung im Umfang von 100% oder auch einem der jeweiligen Lebensbedingung (z. B. Elternschaft) angepassten Umfang umfassen und eine Vertragslaufzeit von vier bis sechs Jahren gewährleisten.

3. Netzwerk: Die Vernetzung innerhalb der Scientific Community nimmt in der Postdoc-Phase einen wesentlichen Stellenwert ein. Die Postdoc-Phase sollte große Freiräume bieten, um während der Promotionsphase aufgebaute und bestehende nationale und internationale Netzwerke auszuweiten und neue aufzubauen. Zu diesem Zweck sind selbstverantwortete Besuche und Präsentationen auf Tagungen, Kongressen, Workshops, Kolloquien und ähnlichen Veranstaltungsformaten intensiv zu unterstützen. Daneben ist die selbst- und mitgestaltete Organisation und Durchführung von entsprechenden Veranstaltungsformaten hilfreich und sinnvoll.

4. Berufsethik: Die Postdoc-Phase ist ein wegweisender Übergang von Betreut-Werden zum eigenen Betreuen und Anleiten anderer Personen. Leitende Positionen in Forschungsvorhaben und -projekten gehen dabei mit einer steigenden Verantwortung sowohl gegenüber sich selbst als auch gegenüber Kolleg/innen einher. Auch die Betreuung und Supervision von Promovierenden sowie Studierenden bedeutet eine gesteigerte Mitverantwortung. Dies führt zu einer wesentlichen Verschiebung der berufsethischen Vorbildfunktion und Kompetenzanforderungen, die sich auch umfassend in Vereinbarungen mit dem Fachmentorat sowie der Ermöglichung von Fortbildungen u. ä. widerspiegeln sollte.

Fazit

Promotions- und Postdoc-Phase sind herausfordernde und intensive, aber vor allem auch gewinnbringende und lohnende Zeitspannen einer wissenschaftlichen Karriere. Das Gelingen der Qualifikationsphasen liegt als gemeinsames Anliegen in den Händen sowohl der Nachwuchswissenschaftler/innen selbst, als auch der verantwortlichen Hochschullehrer/innen / Professor/innen in einem fairen und transparenten System. Das vorliegende Papier soll dazu als Orientierung dienen.