

Leitlinien der KHU zur Gestaltung der Postdoc-Phase an den hessischen Universitäten

Den hessischen Universitäten ist es ein Anliegen, sich zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase zu positionieren. Sie zielen dabei sowohl auf Selbstverpflichtungen, als auch auf die Gestaltung geeigneter Angebote und Förderumgebungen ab und orientieren sich an der Struktur der Kernthesen der HRK.¹ Die hessischen Universitäten benötigen zur Erfüllung ihrer komplexen Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Infrastruktur- und Wissenschaftsmanagement, Wissenstransfer, Weiterbildung und *Public Relation*-Aktivitäten Personal mit unterschiedlichen Qualifikationen und in unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Sie beabsichtigen, parallel zu den Konzepten und Strukturen, die der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen, Strukturen zur Wahrnehmung von Daueraufgaben, insbesondere zum Erhalt der Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Qualität zu entwickeln. Die hessischen Universitäten werden in diesen Konzepten die Vielfalt möglicher Karrierewege und die fach- und aufgabenspezifischen Erfordernisse in der Wissenschaft berücksichtigen. Maßgaben der Hochschulfinanzierung und das Gebot zum Erhalt der Flexibilität als Innovationsmotor setzen hierfür den Rahmen.

Die hessischen Universitäten stellen sich der Verantwortung, strukturierte Wege für den wissenschaftlichen Nachwuchs zur Qualifizierung für die verschiedenen universitären und außeruniversitären Aufgaben zu bieten. Diese Qualifizierungswege sind in definierten Abschnitten zu durchlaufen und erfolgen in der Regel in befristeten Arbeitsverhältnissen. Dies dient der kontinuierlichen Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses. Die hessischen Universitäten verpflichten sich, diese Qualifizierungsphase verantwortungsvoll im Sinne des wissenschaftlichen Nachwuchses auszugestalten. Hierzu hat die Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten als ersten Schritt 2014 Leitlinien zu Qualitätsstandards für Promotionsverfahren (Early Stage Researcher) verabschiedet.² Die sich der Promotion anschließende Postdoktoranden- bzw. Postdoktorandinnenphase (Early Career Researcher)³ gestalten die hessischen Universitäten ausgehend von ihren Aufgabenbereichen und ihrer Organisationsentwicklung, ihrer Personalstruktur und Personalentwicklung nach den folgenden Maßgaben:

- I. Die hessischen Universitäten betrachten es als zielführend, dass sich im Rahmen der im WissZVG verankerten, zulässigen Höchstgrenzen je nach Fachkultur verschiedene Typen und Formen der Postdoktorandenphase anschließen können. Wichtig für die Ausgestaltung dieser Phase ist hierfür neben sich aus Perspektive der Fachgebiete und der Hochschulen ergebenden Maßgaben vor allem die Unterstützung bei der Definition des Karriereziels der jeweiligen Postdoktorandin/des jeweiligen Postdoktoranden. Durch gezielte Beratung und Förderung soll die Entwicklung einer individuellen Strategie unterstützt werden. Dabei

¹ Verabschiedet auf der 18. Mitgliederversammlung der HRK am 12. Mai 2015 in Kaiserslautern.

² http://www.khu-hessen.de/doku.php/pressemitteilungen/2014-07-30-qualitaersstandards_promotionen

³ Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, WR, 11.07.2014, Drs. 4009-14, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

haben alle Ebenen der Institution eine besondere Sorgfaltspflicht, die multioptionale und fachspezifische Entwicklung der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden zu gewährleisten.

- II. Befristete Arbeitsverhältnisse sind auch in der Qualifikationsphase für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden die Regel. Eine sinnvolle zeitliche Dauer soll sich insbesondere an den jeweiligen Karrierezielen und ihrer jeweiligen Erreichbarkeit orientieren. Ziele einer einmaligen kürzeren Qualifikationsphase, die der Orientierung dient (Orientierungsphase), sind insbesondere die Verwertung von Ergebnissen der Promotion, internationale Gastaufenthalte, die selbstständige Findung eines eigenen Themenschwerpunktes oder die Entwicklung einer geeigneten Drittmittelbasis.⁴ Liegt die weitere Perspektive in der Wissenschaft, ist das Ziel der Qualifikationsphase die Entfaltung der Eigenständigkeit im eigenen wissenschaftlichen Wirkungsbereich und der Etablierung des eigenen Forschungsschwerpunktes. Im Sinne der Kernthesen der HRK handelt es sich dann um die ‚Entscheidungsphase‘. Beide Phasen können auch im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zusammengeführt werden.
- III. Die Vertragsdauer in der Orientierungsphase soll der Dauer der Orientierung entsprechen, mindestens aber 12 Monate betragen. Der Erstvertrag in der Qualifikationsphase soll bei aus Haushaltsmitteln finanzierten Beschäftigungsverhältnissen drei Jahre nicht unterschreiten.
- IV. Die Laufzeit der Qualifikationsphase für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden zur Erlangung der Berufbarkeit sollte in der Regel sechs Jahre, in der Medizin neun Jahre, nicht überschreiten. Sofern die Befristung auf §2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt wird, ist eine etwaige Orientierungsphase Teil dieses Zeitraums, wenn nicht befristungsrechtlich relevante Anrechnungszeiträume aus der Promotionsphase zur Verfügung stehen. Möglichkeiten der Verlängerung über diesen Rahmen hinaus, wie sie sich aus familiären Aufgaben oder Gremientätigkeit ergeben können, werden von den hessischen Universitäten in einer verantwortungsvollen und angemessenen Weise genutzt. Regeln für die Voraussetzungen der Gewährung von Verlängerungen werden von den Universitäten transparent dargestellt. Den Qualifizierungsprozess wollen die hessischen Universitäten dementsprechend unterstützen und begleiten. Sie zielen darauf ab, in dieser Zeit die Berufungsfähigkeit im jeweiligen Fach im Sinne einer umfassenden Qualifizierungsstrategie zu erreichen, die Forschung und Lehre, eine Beteiligung an der Nachwuchsförderung und am Wissenstransfer einschließt. Auch in dieser Phase sind im Sinne einer verantwortungsvollen Organisation von Karrierewegen alternative Karrierepfade weiter im Blick zu behalten und ggf. zu unterstützen.
- V. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen, die aus Drittmitteln finanziert werden, sollte an die jeweilige projektabhängige Finanzierungsphase oder die jeweiligen Karriereziele angepasst werden. Die hessischen Universitäten sind bestrebt, eine Beschäftigung an der Hochschule der Finanzierung durch Stipendien vorzuziehen, wenn diese nicht als Auszeichnung durch externe Stifter verliehen werden.
- VI. Die hessischen Universitäten stellen sicher, dass auch durch Mentoring- und Coaching- Programme während der gesamten Postdoktorandenphase geeignete Ansprechpartnerinnen und -partner und Angebote die Karriere- und Berufsentwicklung unterstützen. Die Bedürfnisse Teilzeitbeschäftigter erfahren dabei

⁴ Vgl. hierzu die Übersicht „Der Postdoc – eine kleine Typologie“ in der Publikation „Wegweisend für Talente aus aller Welt. Nachwuchsförderung in der Max-Planck-Gesellschaft“, S. 18. <http://www.mpg.de/karriere/duz-special-mpg-m07-2015>

ebenfalls Aufmerksamkeit. Zusätzlich weisen sie auf externe Qualifizierungsangebote hin, z.B. auf Angebote der anderen hessischen Universitäten. Die hessischen Universitäten werden sich bei der Einführung und praktischen Erprobung neuer Elemente und Formate in allen Bereichen eng miteinander abstimmen. Dazu werden sie im Rahmen der KHU ein Netzwerk auf Arbeitsebene einrichten, um den Erfahrungsaustausch für die Weiterentwicklung der existierenden Formate, die Abstimmung der Planung und Umsetzung neuer Formate und den Informationsaustausch über Veranstaltungen optimal zu gestalten. Durch Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Behörden, Stiftungen, Kultureinrichtungen, privaten Unternehmen und anderen Akteuren wollen die hessischen Universitäten auch Möglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs eröffnen, verschiedene Karrierewege kennenzulernen und diese ggfs. praktisch zu erproben.

- VII. Die hessischen Universitäten gestalten ihre Personalstruktur so, dass nachhaltig attraktive Positionen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angeboten werden können. Die hessischen Universitäten werden entsprechende Personalkonzepte für die in der Präambel formulierten Aufgabenbereiche unter Berücksichtigung von fachlichen Bedürfnissen und den jeweiligen Verantwortlichkeiten entwickeln. Die Vielfalt der alternativen Karrierepfade soll transparent dargestellt werden. Die Verantwortung für die Entwicklung der Personalentwicklungskonzepte liegt bei den Präsidien. Begleitend werden die hessischen Universitäten die Maßnahmen zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von befristeten und unbefristeten Positionen weiter entwickeln.
- VIII. Die hessischen Universitäten gestalten die Zugänge zu den vielfältigen Positionen, die vertraglichen Rahmenbedingungen und Karriereentwicklungsangebote, sowie die Entwicklung der Personalstrukturen unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Diversitätssensibilität. Hierzu haben die Konferenz der Hessischen Universitätspräsidien und die Konferenz der Hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften ein zentrales Mentoring-Projekt⁵ für alle Karrierestufen eingerichtet und arbeiten im Dual Career Netzwerk zusammen, um die Familienfreundlichkeit universitärer Karrierewege gemeinsam zu stärken.

⁵ Aus dem einschlägigen, schon heute existierenden Angebot ist insbesondere auf die von den hessischen Universitäten und, in geringerem Maß, von den Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen finanzierten Mentoringprogramme hinzuweisen, die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen bzw. an den beruflichen Übergängen beraten, trainieren und wichtige soft skills vermitteln.