

## Positionspapier des UniWiND-Vorstands

# Postdocs als selbstständige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – Wie sehen gute Bedingungen aus?

Postdocs leisten zentrale Forschungs- und Lehrleistungen an Universitäten. UniWiND versteht unter der Gruppe der Postdocs alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Promotion in Beschäftigungsverhältnissen oder mit Stipendien (i.d.R. bis 6 Jahre nach der Promotion).

Bei der Diskussion von Rahmenbedingungen für Postdocs muss die Vielfalt von Karrierewegen vor, während und nach der Postdoc-Phase berücksichtigt werden. Voraussetzung für die Gestaltung optimaler institutioneller Rahmenbedingungen sind Kenntnisse über die Bedürfnisse der Postdocs. Universitäten müssen ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass die Belange der Gruppe der Postdocs bislang nicht umfassend repräsentiert werden. Derzeit können Postdocs vor allem als Mitglieder des akademischen Mittelbaus in universitären Gremien vertreten sein (z.B. im Senat).

Das Hochschulstatistikgesetz (HStatG) sieht eine Erfassung des wissenschaftlichen Personals mit Bezug zu einer Abfrage der Qualifizierungsziele vor. Daraus können erste Kenntnisse gewonnen werden. Eine Erfassung aller Postdocs, eben auch jener in nicht universitären Anstellungsverhältnissen oder mit Stipendien, sollte deutschlandweit analog zur Promovierendenerfassung und über die nach HStatG erfassten Daten hinausgehend etabliert werden, um eine empirische Datengrundlage zu gewinnen, aus der Universitäten Maßnahmen zur optimalen Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen ableiten können. Zusätzlich erleichtert die Erfassung der Postdocs auch die Alumni-Arbeit.

### *Postdoc-Phasen*

Es können drei unterschiedliche Phasen der weiteren universitären Karriere nach der Promotion unterschieden werden. Eine *erste Postdoc-Phase* von ca. einem halben bis einem Jahr dient der Orientierung bzw. Bewerbung. In der *zweiten Postdoc-Phase* wird ein neues Thema für eine weitere wissenschaftliche Karriere erarbeitet und Erfahrung an unterschiedlichen Universitäten, auch verbunden mit Auslandsaufenthalten, erworben. Für die Beschäftigung nach dieser Zeit (*dritte Postdoc-Phase*), z.B. im Rahmen von Projekten, ist es wünschenswert, nicht nur den positiven Abschluss des Projekts (also die Projektlogik), sondern auch die individuelle Förderung der Karriere (d.h. die Karrierelogik) im Auge zu behalten. Hieraus ergibt sich eine erhöhte Verantwortung der direkten Vorgesetzten, aber auch generell der Universitäten zur Beratung und zum individuellen Mentoring. Insbesondere aufgrund der erwarteten und erbrachten hohen intrinsischen Motivation der Postdocs sind große Spannweiten für die Verbesserung der empfundenen Situation durch Mentoring zu erwarten. Dies kann z.B. durch eine Verbesserung der Weiterqualifizierungsbedingungen mit Blick auf das Aufgabenspektrum, die Betreuung und die Partizipations- und Rückmeldestrukturen im Team erreicht werden. Angebote für Mentorinnen und Mentoren bzw. Dienstvorgesetzte werden dabei als sinnvoll erachtet.

### *Karriereoptionen*

In der gegenwärtigen Diskussion stellt die Unsicherheit der Berufsbiographie (des sogenannten „Präkariats“) einen wesentlichen Grund für das Verlassen eines akademischen Karrierepfads dar. Auf diese Diskussionen können Universitäten nur bedingt Antworten finden, wenn sie nicht zukünftigen Generationen den Weg zur Qualifizierung versperren wollen. Die Universitäten sollten reagieren, indem sie in einer Selbstverpflichtung einerseits eine frühzeitige, individuell zugeschnittene Klärung kalkulierbarer Karriereoptionen innerhalb sowie außerhalb des Wissenschaftssystems herbeiführen und andererseits Möglichkeiten zum Erwerb einschlägiger Qualifikationen vorsehen. Eine Beratung zu weiteren Fördermöglichkeiten der Karriereentwicklung sollte etabliert werden.

Besondere Verantwortung liegt bei der Definition von Stellenmerkmalen und Vertragslaufzeiten. Da unter Postdocs Geringbeschäftigung sowie besonders bei Frauen kurze Befristung deutlich ausgeprägt sind, sollten kurze Vertragslaufzeiten – insbesondere bei Frauen – generell begründet werden. Überbrückungsfinanzierung darf aber nicht ausgeschlossen werden, um die in der Postdoc-Phase wichtigen Orts- und Themenwechsel abzusichern. Die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sieht vor, dass eine befristete Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter nur mit einem Qualifizierungsziel bzw. Projektziel zulässig ist und die Vertragslaufzeit diesem Ziel angemessen sein muss.

In der Postdoc-Phase ist aufgrund des Lebensalters die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besonders wichtige Herausforderung. Hier sollten Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es ermöglichen, Familie, Arbeit und erfolgreiche wissenschaftliche Weiterqualifizierung zu verbinden und ggf. auch Optionen für Dual-Career-Paare zu schaffen. Da besonders während der Postdoc-Phase viele Frauen alternative Karrierewege anstreben, ist im Rahmen des Gender Mainstreamings die Förderung der Chancengleichheit von hoher Bedeutung. Neben Mentoringsystemen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen-Karrieren sind Steuerungsmaßnahmen notwendig, die durch einen Gender-Monitor mit einer durchgängig geschlechtsspezifisch differenzierten statistischen Erfassung evaluiert werden sollten.

### *Weiterqualifizierung*

Die Weiterqualifizierung in der Postdoc-Phase beruht im Wesentlichen auf eigenständiger Forschung. Für eine attraktive Stellengestaltung sind mindestens 50 % der Zeit für die eigenständige Forschung einzuplanen.

Zusätzlich zur eigenständigen Forschung sind Aufgaben in der akademischen Lehre regelmäßig Bestandteil von Beschäftigungsverhältnissen in der Postdoc-Phase. Hier werden neben fachlicher und didaktischer Kompetenzen weitere Fähigkeiten erworben, die zertifiziert werden können. Die Einbindung von Postdocs in die Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen vermittelt Fähigkeiten für fachliche und außerfachliche Betreuung und Personalführung. Der Kompetenzerwerb lässt sich durch Weiterqualifizierungsmaßnahmen unterstützen. Zentral können weiterführende Kurse, z.B. zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen sowie betriebswirtschaftlicher Kenntnisse, angeboten und durch entsprechende Urkunden bestätigt werden. Eine Abwägung des Zeitaufwands für Weiterqualifizierungsmaßnahmen und ein gutes Zeitmanagement sind für Postdocs besonders wichtig.

### *Schnittstellen und Transparenz*

Die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse in der Postdoc-Phase führen zu vielfältigen Szenarien und wechselseitigen Herausforderungen der Integration von Postdocs in die Universitätsstrukturen. Beispiele sind die selbstständige Betreuung Promovierender durch Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, die Möglichkeit zur Entwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils auch bei Projektstellen sowie die Transparenz über notwendige Zusagen der Universität für von Postdocs unabhängig eingereichte Forschungsanträge (z.B. bei der DFG). Daher sollten Mentorinnen und Mentoren bzw. Dienstvorgesetzte insbesondere auch bei über Drittmittel finanzierten Postdocs die Karriereentwicklung jenseits des Projekterfolgs im Auge behalten. Für Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter kann eine Potentialanalyse zur individuellen Karrieregestaltung durch Orientierungsgespräche erreicht werden.

In allen Fällen ist es notwendig, Postdocs entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse in ihrer beruflichen und fachlichen Weiterentwicklung, zu Auslandsaufenthalten und Mobilität sowie zur Stärkung der Selbstständigkeit individuell und institutionell zu beraten. Zur Transparenz gehört eine fachspezifische Einschätzung der universitätsübergreifenden Anforderungen für eine weiterführende wissenschaftliche Karriere und ggf. für eine Professur, die durch die Fachbereiche/Fakultäten definiert werden müssen. Diese sollen bei der institutionalisierten Karriereberatung, bei Statusgesprächen sowie im Mentoring mit Ziel der Stärkung von Karrierechancen berücksichtigt werden.

Insgesamt muss ein Verständnis entwickelt werden, dass die Verantwortung für die erfolgreiche Entwicklung und Förderung der Postdocs auf drei Ebenen verortet ist: bei den Postdocs (Eigenverantwortung), den direkten Vorgesetzten (Individualverantwortung) und der Universität (Institutionalverantwortung).

Der UniWiND-Vorstand

April 2017

## Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der Positionen zur Postdoc-Phase an deutschen Universitäten

### *Postdoc-Phasen*

- (1) Ein halbes bis ein Jahr dient in der *ersten Postdoc-Phase* der Orientierung bzw. Bewerbung, zwei bis vier weitere Jahre der *zweiten Postdoc-Phase* werden benötigt, um ein neues Thema zu erarbeiten und Erfahrung an unterschiedlichen Universitäten, auch verbunden mit Auslandsaufenthalten, zu erwerben, während die *dritte Postdoc-Phase* durch Beschäftigung, z.B. im Rahmen von Projekten, gekennzeichnet ist.
- (2) Universitäten sollten Strukturen für eine Repräsentanz aller Postdocs, nicht nur der Beschäftigten, schaffen und Rückmeldungen entsprechender Vertretungen nutzen, um universitäre Steuerungsinstrumente zu überprüfen und Regelungen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Postdocs zu etablieren.
- (3) Die Vertragslaufzeiten für Postdocs sollen den drei Postdoc-Phasen angepasst sein.
- (4) Für den Übergang von einer Phase zur nächsten sollen Statusgespräche eingeführt werden. Diese sollen die Ziele für die zweite Phase (Orts- und Themenwechsel, Auslandsaufenthalte) und die dritte Phase (Unterscheidung von Karriere- und Projektzielen) reflektieren.
- (5) Ein individuelles Mentoring-Angebot mit Blick auf Weiterqualifizierungsbedingungen (Aufgabenspektrum, Betreuung, Partizipations- und Rückmeldestrukturen) sollte institutionalisiert werden.
- (6) Angebote für Mentorinnen und Mentoren bzw. Dienstvorgesetzte mit dem Ziel, sich für die Beratungs- und Mentorenfunktion weiterqualifizieren zu können („teach the teacher“), werden als sinnvoll erachtet.

### *Karriereoptionen*

- (1) Rahmenbedingungen für den Erwerb von Qualifikationen für Karrieren innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems sind während der Postdoc-Phase häufig nicht mehr strukturiert vorhanden. Daher sollte eine frühzeitige, individuell zugeschnittene Beratung zu weiteren Fördermöglichkeiten der Karriereentwicklung etabliert werden, die u.a. Karriereoptionen innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems sowie Möglichkeiten zum Erwerb weiterer Qualifikationen zum Gegenstand hat.
- (2) Finanzielle Unterstützungen in Übergangsphasen, die Alternativen zu einer Karriere innerhalb der Universität sichtbar machen, können eine frühere Entscheidung zwischen universitärem und außeruniversitärem Berufsumfeld ermöglichen.
- (3) Zur Unterstützung einer früheren Entscheidung zwischen universitärem und außeruniversitärem Berufsumfeld wären Möglichkeiten zur zeitweisen Freistellung von Postdocs wünschenswert (z.B. für die Vernetzung mit anderen Wissenschaftseinrichtungen und Wirtschaftsunternehmen durch Auslandsaufenthalte, Abordnungen, Internships etc.).

- (4) Eine Plattform für eigene Veranstaltungen, Kommunikations- und Vernetzungsmöglichkeiten sowie Ombudspersonen für Konfliktfälle werden als sinnvolle Maßnahmen angesehen.
- (5) Es bedarf einer generellen Pflicht zur Begründung kurzer Vertragslaufzeiten, insbesondere bei Frauen, und besondere Sorgfalt bei der Definition von Stellenmerkmalen. Dies darf jedoch nicht die Möglichkeit einer Überbrückungsfinanzierung beeinträchtigen.
- (6) Vertragsbedingungen (Arbeitsvolumen, Mittelausstattung, Aufgabenspektrum) und Vertragslaufzeiten für Frauen müssen denen ihrer männlichen Kollegen entsprechen.
- (7) Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einer erfolgreichen wissenschaftlichen Weiterqualifizierung ist zur Wahrung der Attraktivität einer universitären Karriere essentiell. Angebote mit Hilfestellungen für Dual-Career-Paare sollten geschaffen werden. Eine Sensibilisierung von Führungskräften für familienspezifische Belange ist notwendig.
- (8) Die Etablierung von Familienportalen mit Informationen und Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches ist besonders für „mobile Eltern“ von hohem Wert und kann die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen sehr verbessern.
- (9) Familienkompatible Arbeitsbedingungen können z.B. durch familienfreundliche Besprechungszeiten oder Home-Office-Möglichkeiten gefördert werden.
- (10) Zur Verbesserung des Gender Mainstreaming kann ein Mentoringsystem zur Unterstützung weiblicher Wissenschaftskarrieren etabliert werden.
- (11) Die Einführung eines Gender-Monitoring, in dem die Personalstruktur und alle Personalentscheidungen durchgängig geschlechtsspezifisch differenziert statistisch erfasst werden, wird als Qualitätskontrolle für Steuerungsmaßnahmen empfohlen.

#### *Weiterqualifizierung*

- (1) Mindestens 50 % der Arbeitszeit sollen für die eigenständige Forschung eingeplant werden, um Wissenschaftskarrieren an Universitäten attraktiv zu gestalten.
- (2) Die universitären Angebote zur Qualifizierung sollen grundsätzlich für alle Postdocs gelten, unabhängig von der Ausrichtung auf das Ziel einer Karriere als Hochschullehrer/-lehrerin oder einer Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft.
- (3) Der Erwerb von Führungsqualifikationen ist wichtiger Bestandteil der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung.
- (4) Aufgaben in der akademischen Lehre erlauben den Erwerb fachlicher und didaktischer Kompetenzen und trainieren gleichzeitig für künftige Mitarbeiterführung, Schlichtung und Mediation in Konfliktfällen. Dieser zusätzliche Kompetenzerwerb soll mit Weiterqualifizierungsmaßnahmen unterstützt werden. Eine Zertifizierung erscheint sinnvoll.
- (5) Eine frühzeitige Einbindung von Postdocs in die Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen stärkt die Eigenständigkeit in der Forschung und vermittelt zugleich nicht nur im akademischen Bereich wichtige Fähigkeiten durch Weiterqualifizierung für fachliche und außerfachliche Beratung, Betreuung und Personalführung.

- (6) Zentral können weiterführende Kurse z.B. zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen sowie betriebswirtschaftlicher Kenntnisse angeboten und durch entsprechende Urkunden bestätigt werden.

#### *Schnittstellen und Transparenz*

- (1) Postdocs sollten individuell weitergefördert werden, ohne dass sie damit als unselbstständig betrachtet werden. Dies beinhaltet ggf. die Förderung der Mobilität, Schaffung von Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte sowie die Stärkung der inhaltlichen Weiterentwicklung und Selbstständigkeit.
- (2) Zur Klärung der Berufs- und Lebensziele der Postdocs ist eine institutionalisierte Karriereberatung hilfreich, die keine Berufsberatung durch die Universitäten darstellen kann, sondern als gebündeltes und sichtbares Angebot für die Orientierung zu verstehen ist.
- (3) Weitere Beratungsangebote sind hilfreich, insbesondere zu den typischen Problemen der Auslandsaufenthalte und Mobilität.
- (4) Die fachspezifische Einschätzung der universitätsübergreifenden Anforderungen für eine weiterführende wissenschaftliche Karriere sollte durch die Definition von Kriterien einer Berufbarkeit transparent gestaltet werden. Die Fachbereiche können auch weitere typische Karrierewege auf ihre Anforderungen hin systematisiert betrachten. Sinnvollerweise sollte die individuelle Karriereberatung daran anknüpfen.
- (5) Potentialanalysen, die im Rahmen von Orientierungsgesprächen den Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern Rückmeldung geben, ermöglichen ihnen die individuelle Gestaltung ihrer Karriere. Das erlaubt auch eine gezielte und reflektierte Entscheidung zwischen einer künftigen Laufbahn innerhalb oder außerhalb der Universitäten.
- (6) Neben einer institutionalisierten Karriereberatung und verpflichtenden Statusgesprächen stellt Mentoring eine sinnvolle Maßnahme zur Karriereorientierung in der Postdoc-Phase dar. Mentoring trägt dazu bei, dass Postdocs eine zweite fachspezifische Meinung zu ihren Karrierechancen erhalten. Mentoring auf Ebene von Postdocs unterscheidet sich dabei deutlich von der Förderung von Promovierenden, bei denen in der Regel der Betreuer oder die Betreuerin diese Aufgabe übernimmt.
- (7) Eine Verbesserung der Weiterqualifizierungsbedingungen mit Blick auf das Aufgabenspektrum, die Betreuung und die Partizipations- und Rückmeldestrukturen im Team bietet große Spannbreiten für die Verbesserung der empfundenen Situation.
- (8) Voraussetzungen für eine selbstständige Betreuung Promovierender durch Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sollten klar geregelt werden.
- (9) Möglichkeiten zur Entwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils auch bei Projektstellen müssen gegeben sein. Dienstvorgesetzte bzw. Mentorinnen und Mentoren sollten sicherstellen, dass auch bei Postdocs in über Drittmittel finanzierten Projekten deren Karriereentwicklung jenseits des Projekterfolgs gewährleistet wird.
- (10) Es ist sicherzustellen, dass Transparenz über notwendige Zusagen der Universität für von Postdocs unabhängig eingereichte Forschungsanträge hergestellt wird.

## Relevante Publikationen

Dumpitak, C.; Giersig, N.; Haupt, C.; Kämper, U.; Kauhaus, H.; Michel, D.; Schlegel, M.; Schmid, O.; Schuchert, C.; Welker, B. (2014): Nach der Promotion: Übergang zur Postdoc-Phase und in den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Unterstützungsangebote an Universitäten und Handlungsempfehlungen zur Förderung des Karriereübergangs, UniWiND-Publikationen Band 3.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur.

Kauhaus, H. (Hrsg.) (2012): Das deutsche Wissenschaftssystem und seine Postdocs. Perspektiven für die Gestaltung der Qualifizierungsphase nach der Promotion, Dokumentation des Symposiums der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität.

Kauhaus, H.; Hochheim, E. (Hrsg.) (2015): Qualifizierung in der Postdoc-Phase. Handreichung zur Planung und Umsetzung von Angeboten, UniWiND-Publikationen Band 5.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland (BuWiN).

Krempkow, R.; Sembritzki, T.; Schürmann, R.; Winde, M. (2016): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich, Stifterverband und DZHW.

Science Europe Working Group on Research Careers (2016): Postdoctoral Funding Schemes in Europe, Survey Report.

Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) (2011): Junge Forscherinnen und Forscher. Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten.

Vurgun, S. (Hrsg.) (2016): Kompetenzen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Entwicklung eines Kompetenzmodells, UniWiND-Publikationen Band 6.

Wagner-Baier, A.; Funke, F.; Mummendey, A. (2011): Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Report der Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Wissenschaftsrat (WR) (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten.