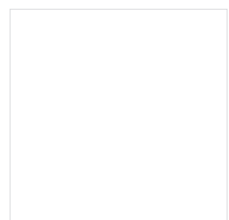
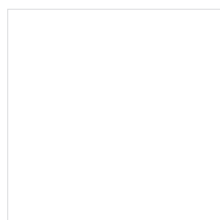
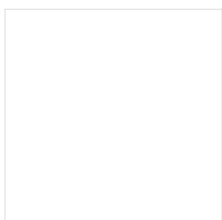
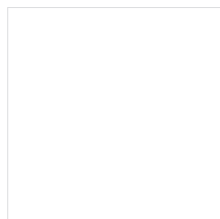
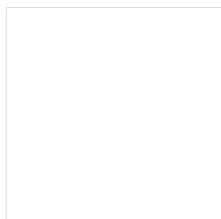


Leitlinien

Wissenschaft als Beruf attraktiv machen –

Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
für den akademischen Mittelbau



Auf der Titelseite von oben im Uhrzeigersinn:

*Isabel Rink | Institut für Übersetzungswissenschaft und Fachkommunikation, Universität Hildesheim |
Preis für hervorragende Lehre 2015/16*

Ph.D. Ryan Hackländer | Institut für Psychologie, Universität Hildesheim | Preis für hervorragende Lehre 2015/16

*Dr. Karolina Suchowolec | Institut für Deutsche Sprache (IDS), Mannheim | ehemals Institut für
Übersetzungswissenschaft und Fachkommunikation, Universität Hildesheim*

Sascha El-Sharkawy | Institut für Informatik, Universität Hildesheim

*Prof. Dr. Jan Häusser | Professor für Sozialpsychologie an der Justus-Liebig-Universität Gießen |
ehemals Institut für Psychologie, Universität Hildesheim | Preis für hervorragende Forschung 2013/14*

*Dr. Nana Zeh | Direktorin der Musikschule Ostkreis Hannover | Institut für Musik und Musikwissenschaft,
Universität Hildesheim | Preis für hervorragende Lehre 2013/14*

*Dr. Guido Graf | Institut für Literarisches Schreiben und Literaturwissenschaft, Universität Hildesheim |
Preis für hervorragende Lehre 2014/15*

Dr. Tamara Thomsen | Institut für Psychologie, Universität Hildesheim | Didrik Pining-Fellowship 2014/15



Leitlinien

Wissenschaft als Beruf attraktiv machen – Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau

Stiftung Universität Hildesheim

Beschluss des Senats am 01.02.2017
Beschluss des Präsidiums am 01.02.2017
Zustimmung durch den Stiftungsrat am 21.03.2017

UV Universitätsverlag
Hildesheim

2017

Inhalt	0	Vorwort	7
	0	Präambel	11
	0	Einleitung	13
	1	Rahmenbedingungen	19
		1.1	Rechtliche Rahmenbedingungen
		1.2	Finanzielle Rahmenbedingungen
		1.3	Hochschulpolitische Rahmenbedingungen
	2	Stellentypen im akademischen Mittelbau	25
		2.1	Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen
		2.1.1	Befristete Qualifikationsstellen
		2.1.2	Dauerstellen
		2.2	Neu an der SUH: Senior Researcher-Stellen
		2.3	Lehrkräfte für besondere Aufgaben
		2.4	Neu an der SUH: Senior Lecturer-Stellen
		2.5	Lehrbeauftragte
	3	Karriereziele und akademische Karrierewege	33
		3.1	Karrierewege in die Wissenschaft
		3.2	Karrierewege in das Wissenschaftsmanagement
		3.3	Karrierewege in den öffentlichen Dienst
		3.4	Karrierewege in Wirtschaft, Kultur, Politik, Gesellschaft und Non-Profit-Bereich
	4	Unterstützungsangebote der Universität	39
		4.1	Willkommenskultur
		4.2	Beteiligung und Interessenvertretung
		4.3	Akademische Personalentwicklung
		4.3.1	Fachliche (Weiter-)Qualifizierung
		4.3.2	Überfachliche (Weiter-)Qualifizierung
		4.4	Finanzielle Unterstützungsangebote
		4.4.1	Promotions- und Promotionsabschluss-Stipendien
		4.4.2	Universitätsinterne Forschungsförderung
		4.4.3	Unterstützungsangebote bei Antragstellung auf Drittmittel
		4.4.4	Didrik Pining-Fellowship
		4.5	Mittelbau-Befragung und Transparenzbericht
		4.6	Forschungscluster „Hochschule und Bildung“
	5	Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität	47
	Anhang I	Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur (HRK)	
	Anhang II	Wissenschaftlicher Nachwuchs in Niedersachsen (WKN)	



Forum der Universität Hildesheim | Universitätsplatz 1

Foto: Clemens Heidrich

Vorwort

Vorwort



Prof. Dr. Renate Soellner, Dr. Torsten Richter, Isabel Rink, Prof. Dr. Dr. h. c. Wolfgang-Uwe Friedrich

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit ihrer Überführung in die Trägerschaft einer Stiftung des öffentlichen Rechts im Jahr 2003 konnte die Universität Hildesheim ein kontinuierliches Wachstum in allen Bereichen verzeichnen. Im Wintersemester 2016/17 waren 8.195 Studierende immatrikuliert (inklusive Beurlaubte). Rund 90 Hochschullehrer_innen, 400 Mitarbeiter_innen im akademischen Mittelbau sowie 230 Personen in der Verwaltung, Bibliothek und Technik sind an der Universität tätig.

Um an ihre Erfolge der Vergangenheit anzuknüpfen und ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu sichern, nimmt die Universität Hildesheim die

Hochschulentwicklung als Daueraufgabe wahr. Ihre Entwicklungsplanung MINERVA 2020 gibt darüber Auskunft. Einen wichtigen Bestandteil der Fortschreibung MINERVA 2025 wird die Herstellung und Sicherung guter und fairer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau bilden. Dazu zählt auch eine verantwortliche akademische Personalentwicklung.

In einem zweijährigen Prozess entwickelten die Hochschulleitung und die Dekanate gemeinsam mit einer Arbeitsgruppe der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen die vorliegenden Leitlinien „Wissenschaft als Beruf attraktiv machen – Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau“. Alle Mitglieder der Universität waren aufgefordert, sich zu beteiligen und über angemessene Ziele und geeignete Maßnahmen zu diskutieren. Die Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen stimmte am 11.01.2017 im Rahmen einer Vollversammlung den Ergebnissen der Verhandlungen einstimmig zu. Der Senat beriet am 14.12.2016 über die Leitlinien und stimmte ihnen am 01.02.2017 einstimmig zu. Der Stiftungsrat diskutierte die Leitlinien am 23.09.2016 und nahm sie am 21.03.2017 ebenfalls einstimmig zustimmend zur Kenntnis. Durch die Beschlussfassung von Senat, Präsi-

dium und Stiftungsrat ergänzen die Leitlinien die Entwicklungsplanung MINERVA 2020 und das Leitbild der Stiftung Universität Hildesheim. Sie werden ein wichtiger Bestandteil von MINERVA 2025.

Vor uns liegt nun die Umsetzung der in den Leitlinien enthaltenen Ziele und Maßnahmen. Erfreulicherweise ist der Anteil der unbefristet beschäftigten Mitarbeiter_innen im akademischen Mittelbau an der Universität Hildesheim bereits jetzt wesentlich höher als im bundesdeutschen Durchschnitt. Die durchschnittliche Laufzeit der Arbeitsverträge übersteigt die an anderen Hochschulen üblichen Laufzeiten deutlich. Dennoch besteht auch an der Universität Hildesheim ein erheblicher Nachholbedarf. Dieser betrifft insbesondere die Anzahl der Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit einem auf vier Semesterwochenstunden reduzierten Lehrdeputat (FWN-Stellen), die trotz eines erheblichen Anstiegs seit dem

Jahr 2002 nach wie vor zu gering ist. Alle Hochschullehrer_innen, und Mitarbeiter_innen im akademischen Mittelbau und in der Verwaltung sind aufgefordert, an der Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau aktiv mitzuwirken. Darüber hinaus ist auch die Landesregierung aufgefordert, durch einen schrittweisen Abbau des strukturellen Defizits der Stiftung Universität Hildesheim ihren unverzichtbaren Beitrag zu leisten.

Unser besonderer Dank für ihre Mitarbeit an der Erarbeitung der Leitlinien geht an die Mitglieder der Arbeitsgruppe der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, insbesondere an Frau Dr. Bohle, Frau Dr. Bruchmann und Herrn Dr. Seipel, sowie an die vielen anderen Beteiligten.

Hildesheim, im März 2017

Wolfgang-Uwe Friedrich
Präsident

Renate Soellner
Vizepräsidentin für
Forschung und wissenschaftlichen
Nachwuchs

Torsten Richter *Isabel Rink*
Vertreter_in der Gruppe der wissenschaftlichen
Mitarbeiter_innen im XIX. Senat



Kulturcampus Domäne Marienburg der Universität Hildesheim

Foto: Andreas Hartmann

Präambel

Dem wissenschaftlichen Nachwuchs, seinem Engagement, seinen Ideen und seiner Kreativität kommt eine Schlüsselrolle in der Wissenschaft zu. Seine Förderung sowohl im Graduierten- als auch im Postgraduierten-Bereich gehört deshalb zu den wichtigsten Aufgaben einer Universität. Gleichzeitig gilt es, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Beschäftigte mit Dauerstellen im Bereich der wissenschaftlichen Dienstleistungen gut und fair zu gestalten. Daneben zählt es zu den Aufgaben einer verantwortlichen akademischen Personalentwicklung, Karrieren außerhalb der Wissenschaft zu ermöglichen und besser planbar zu machen. Wir wollen gemeinsam gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den gesamten akademischen Mittelbau gestalten.¹

¹ Im Einvernehmen mit der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen wird der Begriff „Akademischer Mittelbau“ in den vorliegenden Leitlinien als Bezeichnung für die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragten verwandt.



Prof. Dr. Jan Häusser | Professor für Sozialpsychologie an der Justus-Liebig-Universität Gießen / ehemals Institut für Psychologie, Universität Hildesheim

Einleitung

Einleitung

Die Stiftung Universität Hildesheim (SUH) ist sich ihrer Verantwortung für die Qualität in der Wissenschaft und ihrer besonderen Verantwortung für den akademischen Mittelbau sehr bewusst. Gemäß ihrem Selbstverständnis als gute Arbeitgeberin bekennt sie sich zu den gemeinsamen Leitlinien der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen und des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur zur „Qualitätssicherung in Promotionsverfahren“. Darüber hinaus erkennt sie den „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ der Hochschulrektorenkonferenz (siehe Anhang I) und die Handreichungen der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen „Wissenschaftlicher Nachwuchs in Niedersachsen – Ergebnisse und Empfehlungen“ (siehe Anhang II) an. Sie beachtet besonders die „Empfehlungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft, die Bestandsaufnahme und Empfehlungen des Wissenschaftsrates „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ sowie die „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ des Wissenschaftsrates.

Gemeinsames Anliegen vieler Initiativen ist die notwendige Steigerung der Attraktivität des wissenschaftlichen Berufsweges. Daneben kommt der Erhöhung der Durchlässigkeit innerhalb des Wissenschaftssystems und zwischen Hochschulen, Wirtschaft, Kultur, Politik, Gesellschaft und Non-Profit-Bereich eine besondere Bedeutung zu. Eine wesentliche Rolle spielt nach wie vor der öffentliche Dienst. Auch dessen Beschäftigungspraxis wirkt auf das Wissenschaftssystem ein. Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, der Deutsche Hochschulverband, der Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland sowie Organisationen der Hochschulforschung haben ebenso wie die politischen Parteien und zahlreiche wissenschaftsnahe Stiftungen auf diese Zusammenhänge besonders hingewiesen.

Auch die SUH hat sich in ihrer unter Beteiligung aller Gremien und Organe erarbeiteten und im Jahr 2013 verabschiedeten Entwicklungsplanung MINERVA 2020 verpflichtet, attraktive Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Karrierewege für junge Wissenschaftler_innen in Forschung und Lehre anzubieten. Insgesamt konnten an der SUH vergleichsweise viele der in der aktuellen Debatte geäußerten Forderungen bereits umgesetzt werden. So haben Erstverträge in der Qualifizierungsphase an unserer Hochschule in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren und Drittmittelbefristungen sind an die Dauer der Projektlaufzeit gekoppelt. Die Anzahl der Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit einem reduzierten Lehrdeputat (FwN-Stellen) konnte seit 2002 erheblich gesteigert werden (siehe Abbildung 1). Dieser Weg soll konsequent fortgesetzt werden. Ziel ist es, perspektivisch für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, deren Weiterqualifizierung auch ein Promotions- oder Habilitationsvorhaben umfasst, eine Stelle zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit einem Lehrdeputat von vier Semesterwochenstunden zur Verfügung zu stellen (siehe Abschnitt 2.1.1).

Dennoch sind die Karrierewege für junge Wissenschaftler_innen auch an der SUH noch (zu) wenig transparent und planbar. So führten eine steigende Programmfinanzierung und Drittmittelförderung sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen dazu, dass wissenschaftliche Karrierewege unsicherer geworden sind. Unsichere berufliche Perspektiven sind bundesweit zu einem zentralen Problem der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geworden. An der SUH kommt das anhaltende strukturelle Defizit erschwerend hinzu. Zudem fehlen häufig (auch an der SUH) attraktive Karrierewege neben der Professur.

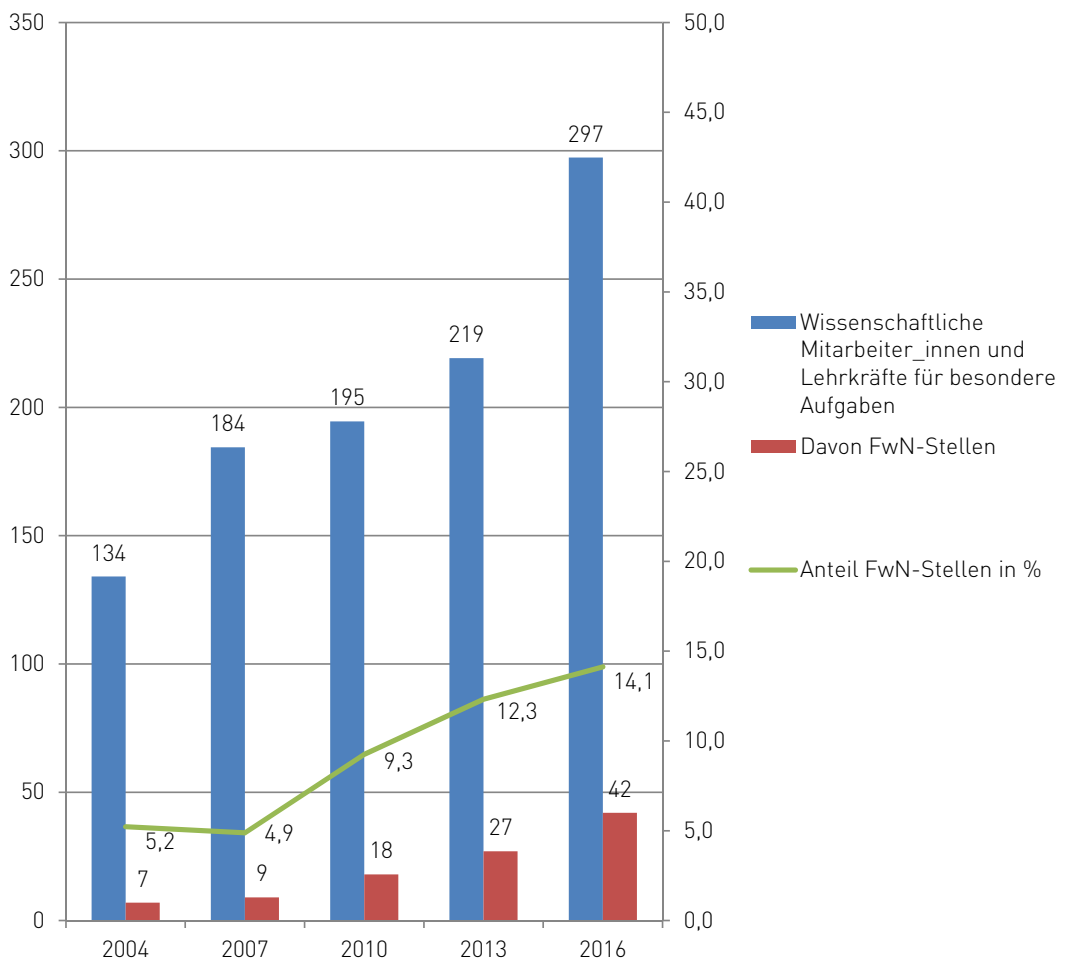
Die vielfältigen Aufgaben in Forschung, Lehre, Weiterbildung und akademischer Selbstverwaltung erfordern darüber hinaus eine umfassende akademische Personalentwicklung für den gesamten Mittelbau, zu dem der wissenschaftliche Nachwuchs ebenso zählt wie Wissen-

schaftler_innen mit Dauerstellen neben der Professur. Innerhalb der rechtlichen, finanziellen und hochschulpolitischen Rahmenbedingungen und einer auf Wettbewerb basierenden Wissenschaftslandschaft ist es der SUH ein Anliegen, Ermöglichungs- und Förderstrukturen bereitzustellen.

Um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen weiter zu verbessern und die SUH als Ort innovativer Forschung und engagierter Lehre zu sichern, entwickelten die Hochschulleitung und die Dekanate gemeinsam mit einer

Arbeitsgruppe der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen die nachstehenden Leitlinien, die die gemeinsame Position zu attraktiven Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Karrierewegen für junge Wissenschaftler_innen zum Ausdruck bringen. Sie sollen den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, ihren direkten Vorgesetzten, den Betreuer_innen von Promotions- und Habilitationsverfahren sowie den Institutsleitungen grundlegende Orientierung geben. Sie verpflichten die SUH neue Ermöglichungs- und Förderstrukturen zu schaffen. Sie berühren

Abbildung 1. Entwicklung der Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit einem reduzierten Lehrdeputat (FwN-Stellen) im Verhältnis zu wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen mit Lehrverpflichtung





*Prof. Dr. Barbara Hornberger | Professorin für Didaktik der populären Musik an der Hochschule Osnabrück | ehemals Institut für Medien, Theater und Populäre Kultur, Universität Hildesheim
rechts: Dr. Karolina Suchowolec | Institut für Deutsche Sprache (IDS), Mannheim | ehemals Institut für Übersetzungswissenschaft und Fachkommunikation, Universität Hildesheim*

außerdem die Gestaltung von Arbeitsverträgen und dienen damit auch den Mitarbeiter_innen der Verwaltung zur Orientierung. Mit diesen Leitlinien setzt die SUH zugleich ein wichtiges Ziel der mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur im Dezember 2014 geschlossenen Zielvereinbarung 2014-2018 um.

Der „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, 2013), das vom „Team Chance“ der SUH (Meike Baader, Daniela Böhringer, Svea Korff, Navina Roman und Wolfgang Schröer) durchgeführte Projekt „Chance: Postdocs. Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“ (2015), die erste Befragung „Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus“ der SUH mit Handlungsempfehlungen (herausgegeben von Christian Seipel, Nils Benit und Torsten Richter, 2015), der 2015 vom Senat der SUH verabschie-

dete Gleichstellungsplan, die Zielvereinbarungen des audit familiengerechte hochschule und die Empfehlungen der Dialoginitiative zur geschlechtergerechten Hochschulkultur liefern eine breite Datenbasis für eine Bestandsaufnahme und die Formulierung von Handlungsempfehlungen. Besondere Beachtung verdienen die Handlungsempfehlungen der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der SUH (in: Seipel, Benit und Richter, 2015, S. 52-54, im Folgenden zitiert als KWM-Handlungsempfehlungen).

Der Senat der Universität Hildesheim hat diesen Leitlinien auf Antrag des Präsidiums und der Dekanate sowie mit Zustimmung der Vollversammlung der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen am 01.02.2017 zugestimmt. Der Stiftungsrat hat sie am 21.03.2017 zustimmend zur Kenntnis genommen und begrüßt.





Prof. Dr. Melanie Hinz | Professorin für Bildende und performative Künste in der Kulturarbeit an der Fachhochschule Dortmund | ehemals Institut für Medien, Theater und Populäre Kultur, Universität Hildesheim

1. Rahmenbedingungen

1. Rahmenbedingungen

1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse und -bedingungen erfolgt insbesondere im Rahmen der Regelungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG), des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), des Tarifvertrages TV-L und der Niedersächsischen Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) in den jeweils gültigen Fassungen sowie unter Berücksichtigung des Hochschulentwicklungsvertrages, der Zielvereinbarung 2014-2018 und der haushaltsrechtlichen Bestimmungen.

Veränderte rechtliche Rahmenbedingungen führten auch zu veränderten Personalstrukturen. Hierzu zählt u. a. die Schaffung der Juniorprofessur. Mit der stark gestiegenen Zunahme an Drittmitteln wuchs auch die Zahl der befristet beschäftigten Wissenschaftler_innen. Den gleichen Effekt bewirken die befristeten Förderprogramme des Bundes (z.B. Hochschulpakt

2020) und der Länder (in Niedersachsen z.B. die Anfangsphase von GHR 300) (siehe unten).

Die grundsätzlich zweigeteilte Grundstruktur des wissenschaftlichen Personals blieb jedoch in der Hochschulgesetzgebung und -rechtsprechung bestehen: auf der einen Seite die selbständig forschenden und lehrenden Hochschullehrer_innen, auf der anderen Seite die Gruppe der weisungsgebundenen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen. Das Niedersächsische Hochschulgesetz unterscheidet dementsprechend folgende Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau: wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen (§ 31 NHG, siehe Abschnitt 2.1), Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 32 NHG, siehe Abschnitt 2.3) und – außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses – Lehrbeauftragte (§ 34 NHG, siehe Abschnitt 2.5).

1.2 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ist auch im Lichte der finanziellen Rahmenbedingungen der SUH zu betrachten.

Die finanzielle Gesamtsituation der SUH ist gekennzeichnet durch eine in den letzten Jahren nur gering gestiegene Grundfinanzierung (Finanzhilfe) sowie durch eine Vielzahl befristeter Programmmittel des Landes und Bundes sowie durch Drittmittel, die im Vergleich zur Finanzhilfe deutlich gestiegen sind. Darunter ist insbesondere der Hochschulpakt 2020 zur Steigerung der Studienanfängerzahlen zu nennen sowie die Drittmittel, deren Volumen sich in den letzten zehn Jahren – auch dank maßgeblicher Beiträge der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen – versiebenfacht hat. Charakteristikum dieser Mittel ist die befristete Laufzeit sowie die Festlegung eines klaren Verwendungszwecks. Im Jahresabschluss 2015 umfassten die Programm- und

Drittmittel insgesamt mehr als 40 Prozent der gesamten Erträge, während die Grundfinanzierung durch das Land auf unter 50 Prozent sank.

Mit Abschaffung der Studienbeiträge hat das Land zur Kompensation sogenannte Studienqualitätsmittel zur Verbesserung der Lehre eingeführt. Die Höhe der Mittel ist abhängig von den Studierendenzahlen und daher schwankend. Außerdem gibt es Verwendungs- und Vergaberichtlinien des Landes, die die autonome Entscheidung der SUH bzw. der Hochschulleitung einschränken. Beides ist bei der Gestaltung von Vertragsverhältnissen zu berücksichtigen.

Im Rahmen der indikatorengestützten Mittelvergabe (Leistungsformel) konnte die SUH in den letzten sieben Jahren ihre Bilanz deutlich steigern und belegt unter den Universitäten Niedersachsens inzwischen den zweiten Platz. 2016

erzielte sie erstmals mehr als eine Million Euro zusätzlicher Finanzmittel.

Auf Basis verschiedener Finanzindikatoren ist die SUH im Vergleich zum Landesdurchschnitt der niedersächsischen Universitäten unterfinanziert. Dieses strukturelle Defizit konnte erstmalig in der strategischen Zielvereinbarung 2014-2018 mit dem Land schriftlich festgehalten werden. Im Zuge einer möglichen Umverteilung von Finanzmitteln zwischen den Universitäten im Land soll die SUH

besonders berücksichtigt werden. Erste Schritte sind erfolgt.

Dauerhafte, strukturelle Finanzverpflichtungen müssen im Zusammenspiel der verschiedenen Finanzierungsquellen der SUH gesehen werden. Mittelfristig sind diese Verpflichtungen nur aus der Finanzhilfe des Landes sowie in eingeschränktem Umfang aus den Studienqualitätsmitteln gedeckt.

1.3 Hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Eine erhebliche Veränderung der Handlungsspielräume ergab sich im Rahmen der Reformgesetzgebungen zu Beginn des Jahrhunderts. Durch den Bologna-Prozess veränderten sich Studium und Lehre. Der Gesetzgeber schuf die Akkreditierung von Studiengängen und verankerte die regelmäßige Evaluation der Lehre in den Hochschulgesetzen. Externe Forschungsevaluationen wurden zu Bestandteilen der Hochschulentwicklungspläne und der Zielvereinbarungen. Das Prüfungswesen wurde neu strukturiert. Der Wandel in den Informationstechnologien brachte neue Möglichkeiten und zusätzliche Bedarfe im IT-Management der Hochschulen. Neue Transparenzregeln der Forschung und ein Gendercontrolling weiteten den IT-Bereich aus. Forschungsdatenbanken und -informationssysteme wurden geschaffen und werden ebenfalls weiter ausgebaut. Qualitätssicherung und damit verbunden ein hochschulinternes Qualitätsmanagement gewannen erheblich an Bedeutung. Ferner stärkte der Gesetzgeber durch Globalhaushalte die Hochschulautonomie, wodurch neue Aufgaben im Finanzmanagement der Hochschulen entstanden. Flächendeckend wurden das Hochschulcontrolling und ein Hochschulkennzahlensystem eingeführt. Niedersachsen etablierte im Hochschulbereich eine indikatorengestützte Mittelvergabe (Leistungsformel). All dies hatte auch Auswirkungen auf das Zeitbudget des wissenschaftlichen Personals, von dem zugleich zusätzliche Qua-

lifikationen im Wissenschafts- und Hochschulmanagement gefordert wurden.

Die neuen rechtlichen Regelungen entsprachen den Zielen eines New Public Management, das den Wettbewerb präferiert, und schufen neue Berufsmöglichkeiten im Bereich der wissenschaftlichen Dienstleistungen. Die meisten der neuen Aufgaben sind dauerhaft zu erledigen und deshalb sind in vielen neuen Arbeitsbereichen entsprechende (Dauer-)Stellen einzurichten. Akkreditierungen, Evaluationen, Evaluations- und Datenmanagement u.a.m. gehören dagegen heute mit zum Qualifikationsprofil von Wissenschaftler_innen, da sie Bestandteile von Lehre und Forschung sind (z.B. Studiengangs- und Modulentwicklung, Evaluation der Lehrveranstaltungen und der Forschungsleistungen, Mitwirkung an der Prüfungsorganisation und an Prüfungen). Zu den Folgen zählt faktisch eine zeitliche Mehrarbeit (besonders in Form von Forschung in der „Freizeit“), die nur schwer mit arbeits- und hochschulrechtlichen Zielsetzungen vereinbar ist. Mit der Novellierung des NHG im Jahr 2016 wurde erstmalig gesetzlich festgelegt, dass den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, die gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch zur eigenen Weiterqualifikation beschäftigt sind, im Rahmen ihrer Dienstaufgaben im Umfang von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu geben ist.

Fazit

Die durch die neuen gesetzlich geregelten Aufgaben entstehenden Mehrkosten im Hochschulbereich wurden nicht durch eine entsprechende Erhöhung der Grundfinanzierung abgedeckt. Stattdessen stiegen Programmmittel, „Anschubfinanzierungen“ und besonders Drittmittel. Dies hat gravierende Auswirkungen auf die Situation der Beschäftigten, deren Arbeitsverträge und Beschäftigungsbedingungen weder im Hinblick auf die Dauer noch auf die Aufgaben allseitig zufriedenstellend gestaltet werden können. Die Befristungspraxis, die an deutschen Universitäten teilweise ein besorgniserregendes Ausmaß annahm, zählt zu den finanziell bedingten Folgen der Entwicklung, die weder den gesellschaftspolitischen und gesetzgeberischen Zielsetzungen noch den Bedarfen der Hochschulen und des Wissenschaftssystems insgesamt entspricht.

Wie die Ergebnisse der ersten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der SUH zeigen, ist die Motivation und Arbeitszufriedenheit der befragten Mitarbeiter_innen dennoch weiterhin hoch (siehe Abbildung 2).

Gleichzeitig führten die hochschulpolitischen Rahmenbedingungen zu großen persönlichen Belastungen und mindern zunehmend die Attraktivität des Berufs (siehe Abbildung 3). Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass auch an der SUH eine inzwischen breite Diskussion entstanden ist, wie die Verhältnisse für den wissenschaftlichen Mittelbau verbessert werden können.

Mit diesen Leitlinien soll der Rahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen so weit wie möglich ausgeschöpft werden, um die Attraktivität des wissenschaftlichen Berufs zu steigern. Der Mittelbau steht hier im Fokus. Zugleich steht auch das gesamte Hochschulsystem vor einer großen Herausforderung.

Abbildung 2. Arbeitszufriedenheit der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen an der SUH (Datenerhebung im Sommersemester 2013)

	M	SD
Wenn ich nochmals wählen könnte, würde ich wieder eine Tätigkeit an der Universität Hildesheim wählen.	2,1	1,0
Das Verhältnis zwischen bezahlter und tatsächlich geleisteter Arbeit empfinde ich als angemessen.	3,2	1,2
Die Unsicherheit bei den Arbeitsverträgen an der Universität Hildesheim belastet meine Arbeit.	2,3	1,3
Nach dem Auslaufen meiner jetzigen Tätigkeit befürchte ich, arbeitslos zu werden.	3,0	1,4
Ich richte mich darauf ein, dass ich wahrscheinlich für mehrere Jahre nur zeitlich befristete Arbeitsverträge bekomme.	2,2	1,4
Die Zusammenarbeit mit den Kolleg_innen motiviert mich.	1,8	0,8
Die Zusammenarbeit mit der/dem direkten Vorgesetzten motiviert mich.	2,2	1,1

Hinweise: 5-stufige Skala von 1 = „stimme voll und ganz zu“ bis 5 = „stimme nicht zu“; n = 203-219, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. Quelle: „Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus“ (herausgegeben von Christian Seipel, Nils Benit und Torsten Richter, 2015)

Abbildung 3. Top Ten der belastenden Arbeitsbedingungen (Datenerhebung im Sommersemester 2013)

		Promovend_in	Postdoc	Habilitand_in
Arbeitsbelastung durch Aufgaben in der Lehre	M	3,5	3,9	4,1
	SD	1,3	1,2	1,0
Belastung durch unklare Weiterbeschäftigung	M	3,5	3,6	3,8
	SD	1,5	1,6	1,6
Planerisch-organisatorische Schwierigkeiten	M	3,5	3,3	3,5
	SD	1,1	1,0	1,1
Finanzielle Unsicherheit	M	3,0	3,2	3,6
	SD	1,4	1,7	1,6
Arbeitsbelastung durch zusätzliche Forschungsaufgaben	M	3,1	3,0	3,2
	SD	1,3	1,1	1,1
Inhaltliche Schwierigkeiten	M	3,3	2,5	2,5
	SD	1,0	1,3	1,1
Motivationsprobleme	M	3,0	2,4	2,2
	SD	1,2	1,3	1,0
Finanzielle Schwierigkeiten (z.B. Durchführung empirischer Studien, Forschungsreisen etc.)	M	2,7	2,8	2,8
	SD	1,2	1,2	1,5
Persönliche/familiäre Belastung	M	2,7	2,4	3,6
	SD	1,4	1,5	1,6
Probleme mit der Betreuung	M	2,7	2,5	2,1
	SD	1,4	1,3	1,2

Hinweise: 5-stufige Skala von 1 = „gar nicht belastend“ bis 5 = „stark belastend“; Promovend_in: n = 93-104, Postdoc: n = 11-13, Habilitand_in: n = 28-31; M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. Quelle: „Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus“ (herausgegeben von Christian Seipel, Nils Benit und Torsten Richter, 2015)



2. Stellentypen im akademischen Mittelbau

Prof. Dr. Christoph Lutz-Scheurle | Professor für Kulturwissenschaften mit dem Schwerpunkt Kunst und Teilhabe an der Fachhochschule Dortmund | ehemals Institut für Medien, Theater und Populäre Kultur, Universität Hildesheim

Foto: Patrick Citera

2. Stellentypen im akademischen Mittelbau

Der akademische Mittelbau ist heterogen zusammengesetzt. Er bildet eine wesentliche Basis für Forschung, Lehre und Weiterbildung. Darüber hinaus erfüllt er Funktionen im Bereich der weiteren wissenschaftlichen Dienstleistungen und in der akademischen Selbstverwaltung. Der Weg zu einer dauerhaften wissenschaftlichen Mitarbeit führt über befristete Beschäftigungen zur Qualifikation und basiert auf dauerhaften hervorragenden Leistungen in der Wissenschaft.

Die Hochschulgesetzgebung beschränkt sich auf eine generelle Typenbildung.

2.1 Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen

Nach § 31 NHG erbringen wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen wissenschaftliche Dienstleistungen, indem sie weisungsgebunden an der Aufgabenerfüllung der Hochschule, insbesondere in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung mitwirken. Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen dürfen Lehrveranstaltungen zur selbständigen Wahrnehmung nur durch Erteilung von Lehraufträgen als Nebentätigkeit übertragen werden (§ 31 Abs. 2 Satz 1 NHG).

Die Durchführung von Lehrveranstaltungen stellt eine wesentliche Bedingung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere dar. Entsprechend der Lehrverpflichtungsverordnung des Landes Niedersachsen beträgt die Höchstlehrverpflichtung wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen zehn Semesterwochenstunden. Bei der Übernahme von geschäftsführenden Aufgaben in einem Institut, der Geschäftsführung eines Zentrums, der Koordination eines Promotionskollegs oder von anderen wichtigen Aufgaben im Rahmen der

akademischen Selbstverwaltung ist eine Reduzierung der Semesterwochenstunden auf Antrag möglich. Ebenfalls ist eine Reduzierung der Semesterwochenstunden für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter_innen zum Abschluss bedeutender Forschungsvorhaben auf Antrag möglich (siehe Abschnitt 2.1.1).

Es kann unterschieden werden zwischen befristeten Stellen, die der wissenschaftlichen Weiterqualifikation dienen (siehe Abschnitt 2.1.1), und unbefristeten Stellen, auf denen dauerhaft beschäftigte Mitarbeiter_innen weisungsgebunden wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung, Lehre oder anderen Funktionen im Bereich der wissenschaftlichen Forschungs- und Informationsinfrastruktur erbringen (siehe Abschnitt 2.1.2). Neu an der SUH eingeführt werden Senior Researcher-Stellen (siehe Abschnitt 2.2) und Senior Lecturer-Stellen (siehe Abschnitt 2.4) für sehr erfahrene promovierte Wissenschaftler_innen (ohne Habilitation).

2.1.1 Befristete Qualifikationsstellen

Generell ermöglicht das NHG die wissenschaftliche Weiterqualifikation für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter_innen durch die „Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit“ (§ 31 Abs. 4 NHG).

Die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses gliedert sich in der Regel in die Phase vor und die Phase nach der Promotion (Postdoc).

Vor der Promotion. Die Promotion ist der Nachweis der Befähigung zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit; er wird durch eine Dissertation und eine mündliche Prüfung erbracht (§ 9 Abs. 1 Satz 2 NHG). Die Promotion stellt eine eigenständige Forschungsleistung dar. Doktorand_innen sind Nachwuchswissenschaftler_innen, die mit ihren wissenschaftlichen Leistungen einen wesentlichen und innovativen Beitrag zum wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt und zur Zukunftsfähigkeit des Wissenschaftssystems und der Gesellschaft erbringen. Ziel der Promotionsphase ist es, die Doktorand_innen für eine verantwortliche und verantwortungsbewusste Tätigkeit in Forschung und Wissenschaft, aber auch in der Gesellschaft zu qualifizieren. Die Promotionsphase soll den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs fördern sowie dessen berufliche Perspektiven verbessern. Bereits vor Beginn und während der gesamten Promotionsphase ist eine regelmäßige Beratung durch die/den Hauptbetreuer_in bzw. die Mitglieder des Promotionskomitees von besonderer Bedeutung. In Einklang mit den gemeinsamen Leitlinien der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen und des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur zur „Qualitätssicherung in Promotionsverfahren“ gehört zu den Betreuungsaufgaben möglichst bereits während, in jedem Fall jedoch nach Abschluss des Verfahrens auch eine Rückmeldung zur Eignung der Doktorand_innen für eine Hochschulkarriere bzw. die Beratung hinsichtlich einer alternativen Karriere. Die Gruppe der Hochschullehrer_innen trägt hierbei eine spezielle Verantwortung. Im Anschluss an die Promotion wechselt rund die Hälfte der Promovierten

unmittelbar in den außerhochschulischen Bereich. Rund ein Drittel der Promovierten macht in den anschließenden fünf Jahren den gleichen Schritt. Es bleibt also nur ein kleiner Teil der Promovierten weiter im Hochschulbereich, viele mit der Absicht, sich für eine Professur zu qualifizieren. Jedoch steht nur für rund fünf Prozent aller Promovierten zukünftig eine Professur zur Verfügung.

Nach der Promotion. In Anlehnung an den Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz werden an den Universitäten üblicherweise zwei Phasen nach der Promotion unterschieden: In der ersten überwiegend befristeten Postdoc-Phase nach der Promotion wird üblicherweise abhängig von einer vorgesetzten, inhaltlich verantwortlichen Projektleitung geforscht (Qualifikations- und Orientierungsphase oder 1. Postdoc-Phase). Idealerweise sollte eine Entscheidung über die weitere Karriereentwicklung innerhalb des Hochschulsystems oder in der außerhochschulischen Berufswelt bereits in dieser Phase erfolgen. Daher ist eine realistische und regelmäßige Beratung durch Vorgesetzte sowie Mentor_innen von besonderer Bedeutung. Die Gruppe der Hochschullehrer_innen trägt für die Beratung in dieser Phase eine herausragende Verantwortung. Die 1. Postdoc-Phase kann direkt in andere Tätigkeiten an der Hochschule oder eine Karriere außerhalb des Hochschulbereichs übergehen.

In der sich anschließenden 2. Postdoc-Phase sollten Habilitand_innen und Nachwuchsgruppenleiter_innen unabhängiger und selbständiger forschen, um die Voraussetzungen für eine Berufung bzw. ein Tenure track-Verfahren auf eine Professur (W2/W3) zu erfüllen.

Das **Wissenschaftszeitvertragsgesetz** sieht in § 2 Abs. 1 Satz 2 vor, dass nach abgeschlossener Promotion eine Befristung bis zur Dauer von sechs Jahren zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Die vereinbarte Befristungs-

dauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die SUH verfolgt mit Nachdruck das Ziel, die Anzahl der Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit einem auf vier Semesterwochenstunden reduzierten Lehrdeputat (FwN-Stellen) weiter zu steigern und mindestens eine halbe FwN-Stelle für jedes Institut bereit zu stellen (vgl. Entwicklungsplanung MINERVA 2020). Eine Orientierung für die Anzahl an FwN-Stellen stellt die Institutsgröße dar. Mittelfristig soll für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, deren Weiterqualifizierung auch ein Promotions- oder Habilitationsvorhaben umfasst, eine Stelle zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit einem Lehrdeputat von vier Semesterwochenstunden zur Verfügung stehen.

Für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen mit einer Lehrverpflichtung von zehn Semesterwochenstunden ist in der Phase des Abschlusses bedeutender Forschungsvorhaben eine Reduzierung der Semesterwochenstunden um bis zu vier für die Dauer von einem Semester auf Antrag des Instituts bei dem jeweiligen Dekanat möglich. Zur Finanzierung von kompensierenden Lehraufträgen stellt die Hochschulleitung entsprechende Mittel zur Verfügung.

Befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG, die aus der Finanzhilfe oder Sondermitteln des Landes finanziert werden, sind so zu gestalten, dass die Dauer der Befristung in einem angemessenen Verhältnis zu dem Qualifikationsziel steht. Das Qualifikationsziel ist in der Tätigkeitsbeschreibung zu benennen und ein angemessener Anteil der Arbeitszeit ist für diese Qualifikation vorzusehen (vgl. KWM-Handlungsempfehlung 9). Als angemessener Anteil gilt entsprechend § 31 Abs. 4 Satz 2 NHG mindestens ein Drittel der vereinbarten Arbeitszeit. Die angestrebte Qualifikation und die dafür angemessene Beschäftigungszeit sollen gemeinsam mit der/dem wissenschaftlichen Mitarbeiter_in vereinbart werden (vgl. KWM-Handlungsempfehlung 2).

Erstverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen mit dem Qualifikationsziel Promotion werden an der SUH über eine Laufzeit von drei Jahren geschlossen. Ist der Abschluss der Promotion innerhalb der ersten drei Jahre nicht erfolgt, kann eine Verlängerung um bis zu drei Jahre vereinbart werden. Mit jeder/jedem Doktorand_in wird eine schriftliche Betreuungsvereinbarung geschlossen, in der die wechselseitigen Rechte und Pflichten der Betreuenden einerseits und der Doktorand_innen andererseits festgehalten werden.

Beim Einstieg in die universitäre Lehre erhalten wissenschaftliche Mitarbeiter_innen Unterstützung (z.B. durch Tandemmodelle mit erfahrenen Lehrenden, Weiterbildungsmaßnahmen

Dr. Christopher Vorwerk | Kaufmännischer Direktor des URBAN NATION – Museum for Urban Contemporary Art, Berlin | ehemals Fachbereich Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation, Universität Hildesheim



Foto: Fernando Marcos

2.1.2 Dauerstellen

im Rahmen des Hochschuldidaktischen Curriculums, einen Round Table zur Lehre oder eine Lehr-Supervision; vgl. KWM-Handlungsempfehlung 10).

In der Postdoc-Phase werden Arbeitsverträge mit einer dem jeweiligen Qualifikationsziel angemessenen Befristungsdauer geschlossen. Arbeitsverträge wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen mit dem Qualifikationsziel Habilitation haben an der SUH in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren. Ist die Qualifikation im Sinne der Berufbarkeit auf eine Professur nach drei Jahren noch nicht erreicht, kann eine Verlängerung um bis zu drei Jahre vereinbart werden. Entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG sind Abweichungen von den vorgenannten regelmäßigen Vertragslaufzeiten im Einzelfall mit ausführlicher Begründung möglich (vgl. KWM-Handlungsempfehlungen 3 und 18).

Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten sollen grundsätzlich für die Dauer der Projektlaufzeit geschlossen werden. Die Arbeitszeit soll dem im Rahmen des Projekts bewilligten Umfang entsprechen. Ausnahmen bedürfen einer qualifizierten Begründung. Die Projektplanung sollte für die Mitarbeiter_innen transparent gestaltet werden. Die im Projekt gewonnenen Ergebnisse werden nach Möglichkeit für das Qualifikationsvorhaben zur Verfügung gestellt.

Nach § 31 Abs. 3 NHG können wissenschaftliche Mitarbeiter_innen als Akademische Rät_innen im Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt werden, sofern das Beschäftigungsverhältnis auch der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dient. Als Akademische_r Rätin oder Rat im Beamtenverhältnis auf Zeit kann eingestellt werden, wer ein geeignetes Studium abgeschlossen hat und promoviert ist oder der Promotion gleichzusetzende wissenschaftliche Leistungen erbracht hat. Die Amtszeit beträgt drei Jahre; sie kann einmal um drei Jahre verlängert werden. Nach Ablauf ihrer Amtszeit sind Akademische Rät_innen entlassen.

Ein wichtiges Merkmal der Personalstruktur einer Universität ist die Balance zwischen befristeten Qualifikationsstellen und Dauerstellen. Dieses Verhältnis wirkt sich erheblich auf die Leistungsfähigkeit der Fachbereiche und die Arbeitszufriedenheit des wissenschaftlichen Personals aus.

Das strukturelle Defizit der SUH (siehe Abschnitt 1.2) begrenzt generell die Schaffung von Stellen. Hinzu kommt die Personalkostenobergrenze, die durch das Land festgelegt wird und den Spielraum zusätzlich einengt. Schließlich verlangt die Berufungsfähigkeit von jeder Universität einen Pool befristeter Stellen, um neuberufenen Professor_innen eine entsprechende Stellenausstattung bewilligen zu können.

Gleichwohl sollten auf Dauer angelegte wissenschaftliche Dienstleistungen an der Universität entsprechend der Funktion und in Hinblick auf die notwendige Expertise auch dauerhaft mit den am besten geeigneten Wissenschaftler_innen besetzt werden. Dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter_innen erbringen weisungsgebunden wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung, Lehre oder anderen Funktionen im Bereich der wissenschaftlichen Forschungs- und Informationsinfrastruktur. Zur Sicherung der Kontinuität im Bereich der wissenschaftlichen Dienstleistungen sollte an der SUH eine Mindestausstattung von einer Dauerstelle pro Institut gewährleistet sein. Eine Orientierung für die Anzahl an Dauerstellen stellt die Institutsgröße dar. Die Hochschulleitung wird mit den Dekanaten und Instituten die Funktionen und Tätigkeiten, die im wissenschaftlichen Bereich dauerhaft vorzuhalten sind, abstimmen. Dabei ist eine geschlechtergerechte Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse zu beachten. Der Prozess ist transparent und formalisiert zu gestalten (vgl. KWM-Handlungsempfehlungen 1, 4 und 5).

2.2 Neu an der SUH: Senior Researcher-Stellen

Die Anerkennung als Senior Researcher honoriert insbesondere die in der Forschung erbrachten Leistungen einer/eines wissenschaftlichen Mitarbeiter_in (nach § 31 NHG). Sie folgt auf die Postdoc-Phase, die in Anlehnung an den Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz (2014) als abgrenzbare Qualifikationsphase definiert wird (siehe Abschnitt 2.1.1; vgl. KWM-Handlungsempfehlung 14). Der Begriff Senior Researcher macht deutlich, dass es sich um qualifizierte, wenn auch nicht professorale, bereits sehr erfahrene Wissenschaftler_innen handelt. Die Anerkennung als Senior Researcher erfolgt in einem transparenten, formalisierten und geschlechtergerechten Verfahren auf Antrag des Instituts mit Zustimmung des Fachbereichsrats und des Dekanats durch das Präsidium. Der Fachbereichsrat richtet zur Vorbereitung eine Kommission ein, die in Anlehnung an eine Habilitationskommission gebildet wird.

Zu den Aufgaben einer/eines Senior Researcher gehören insbesondere die Forschung (z.B. Publikationen, Einwerbung von Drittmitteln), die Betreuung von Qualifikationsarbeiten sowie die

Mitwirkung bei der Internationalisierung und im Transfer. Senior Researcher werden grundsätzlich entfristet beschäftigt. Die Lehrverpflichtung kann in besonders begründeten Fällen reduziert werden. Bei einer besonderen Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit kann im Einzelfall eine Höhergruppierung in TV-L E 14 entsprechend der tarifvertraglichen Regelungen sowie unter Beteiligung des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

Mit dem Ziel der wissenschaftlichen Vertiefung können Lehrveranstaltungen zur selbständigen Wahrnehmung durch die Erteilung von Lehraufträgen als Nebentätigkeit an Senior Researcher übertragen werden (§ 31 Abs. 2 Satz 1 NHG). Die Wahrnehmung des Lehrauftrages erfolgt grundsätzlich unter gleichzeitiger Entlastung im Hauptamt. Das durch diese Lehraufträge abzudeckende Lehrdeputat soll nicht mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Näheres regelt die Richtlinie der SUH über die Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen.

2.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

In Einklang mit § 32 Abs. 1 NHG werden Lehrkräfte für besondere Aufgaben an der SUH ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt. Sie üben ihre Lehrtätigkeit weisungsgebunden als nichtselbständige Lehre aus und sollten im Sinne guter Lehre auf Dauerstellen beschäftigt werden. In Einklang mit der Lehrverpflichtungsverordnung beträgt die

Lehrverpflichtung von Lehrkräften für besondere Aufgaben zwischen 12 und 18 Semesterwochenstunden. Lektor_innen, die selbständig Lehrveranstaltungen in den Fremdsprachen und zur Landeskunde durchführen, sowie Instrumentallehrer_innen haben ein regelmäßiges Lehrdeputat von 18 Semesterwochenstunden.



links: Dr. Hajara Njidda | Deputy Director Research am National Council for Arts and Culture, Abuja, Nigeria | Dr. Christopher Mtaku | Senior Lecturer am Department of Visual and Performing Arts, University of Maiduguri, Nigeria | Lokaler Koordinator der DAAD Graduate School und des „Borno Music Documentation Project“ | Beide haben am Center for World Music der Universität Hildesheim promoviert.

2.4 Neu an der SUH: Senior Lecturer-Stellen

Sehr erfahrenen und besonders qualifizierten promovierten Lehrkräften für besondere Aufgaben (nach § 32 NHG) kann der Titel „Senior Lecturer“ verliehen werden (Dauerstelle mit i.d.R. 14 Semesterwochenstunden). Die Verleihung erfolgt in einem transparenten, formalisierten und geschlechtergerechten Verfahren auf Antrag des Instituts mit Zustimmung des Fachbereichsrats und des Dekanats durch das Präsidium. Der Fachbereichsrat richtet zur Vorbereitung eine Kommission ein.

2.5 Lehrbeauftragte

Nach § 34 Abs. 1 NHG kann das Präsidium auf Antrag der Fakultät befristete Lehraufträge erteilen. Lehrbeauftragte sind keine Beschäftigten der Universität und nehmen die ihnen übertragenen Lehraufgaben selbständig wahr.



3. Karriereziele und akademische Karrierewege

Miriam Tscholl | Leiterin der Bürgerbühne und des Bereichs Theater und Schule am Staatsschauspiel Dresden | ehemals Fachbereich Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation, Universität Hildesheim

Foto: Matthias Horn

3. Karriereziele und akademische Karrierewege

Für die heterogene Gruppe der Nachwuchswissenschaftler_innen bestehen viele mögliche Karriereziele. Dies können innerhalb des Hochschulsystems eine Professur, die Position einer/eines wissenschaftlichen Mitarbeiter_in oder eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement sein. Außerhalb des Hochschulsystems bieten sich Karrieren in Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen, im öffentlichen Dienst, in der Wirtschaft, der Kultur, der Politik, im Non-Profit-Bereich, in der Gesellschaft und in weiteren Bereichen. Nach dem Studium und der Promotion unterscheiden sich die Wege zu den verschiedenen Karrierezielen.

Die SUH möchte qualifizierten Nachwuchswissenschaftler_innen attraktive Karrierewege eröffnen. Sie ist sich bewusst, dass nicht alle Nachwuchswissenschaftler_innen, die sie fördert, Positionen an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhalten werden können. Sie unterstützt daher auch den Weg in Karrieren, die in andere Berufsfelder hineinführen, aktiv und bietet Möglichkeiten der individuellen Beratung und akademischen Personalentwicklung an (siehe Abschnitt 4.3).

3.1 Karrierewege in die Wissenschaft

Der Karriereweg in eine Universitäts-Professur verläuft in der Regel vollständig innerhalb des Hochschul- und Wissenschaftssystems. Nur ein geringer Teil der Promovierten kann auf direktem Weg in eine Professur gelangen. Neben der fachlichen Qualifizierung müssen entlang dieses Karrierewegs auch internationale Standards sowie Kompetenzen im Bereich Personalführung und Wissenschaftsmanagement vermittelt werden. Denn diese Qualifikationen sind bereits in Tätigkeiten nach der Promotion erforderlich und für Übergänge in eine Professur oder in andere Bereiche von besonderer Bedeutung. Entscheidend für das Karriereziel Universitätsprofessur ist die Habilitation oder die Berufung auf eine Juniorprofessur.

Daneben bieten die Hochschulen für angewandte Wissenschaften Professuren für Promovierte, die auch über außerhochschulische Qualifikationsleistungen verfügen müssen. Eigene Formate für das Karriereziel Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften sind in Zusammenarbeit mit Hochschulen für angewandte Wissenschaften und besonders mit der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen (HAWK) und der Hochschule Hannover zu entwickeln.

Auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wie Max-Planck-, Helmholtz- und Leibniz-Institute bieten Positionen in der Forschung. Stärker angewandte Forschung betreiben u.a. die Fraunhofer-Institute und Ressortforschungseinrichtungen.

Neben Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bieten auch Unternehmen Positionen in der Forschung und in weiteren wissenschaftlichen Tätigkeitsfeldern (siehe Abschnitt 3.4).

Professor_innen tragen eine zentrale Verantwortung für eine erfolgreiche Vermittlung der notwendigen Kompetenzen und Qualifizierungen für Karrierewege in die Wissenschaft. Als Führungskräfte gestalten sie die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie entscheiden über die Personalauswahl und sind verantwortlich für berufliche Weichenstellungen. Die akademische Personalentwicklung der SUH unterstützt deshalb die Professor_innen in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Führungskräfte.

3.2 Karrierewege in das Wissenschaftsmanagement

Die größere Autonomie im Hochschulsystem und die Ausdifferenzierung der Wissenschafts- und Forschungsförderungslandschaft führten zu der Herausbildung neuer Aufgaben im Wissenschaftsmanagement (siehe Abschnitt 1.3). Diese Stellen bieten dem wissenschaftlichen Nachwuchs attraktive Arbeitsfelder in den

Hochschulen. Darüber hinaus bieten die großen Wissenschaftsorganisationen und Forschungsförderungseinrichtungen interessante Positionen u.a. in der Koordination von Wissenschaft, in der Erarbeitung wissenschaftspolitischer Papiere sowie im Antrags- und Begutachtungswesen.

Prof. Dr. Thai-Nghe Nguyen | Professor am College of Information & Communications Technology, Can Tho University, Vietnam | ehemals Institut für Informatik, Universität Hildesheim



3.3 Karrierewege in den öffentlichen Dienst

Traditionell zählt der öffentliche Dienst zu einem der wichtigsten Arbeitsbereiche für Absolvent_innen der SUH. Neben dem Bildungsbereich (vor allem Schulen, Schulverwaltung, Volkshochschulen) sind besonders die sozialen Dienste, die Kommunalverwaltung, sonstige Bereiche der staatlichen Verwaltung, der Bereich öffentlicher Kultureinrichtungen und der Umweltbereich zu nennen.



Dr. Margitta Rudolph | Geschäftsführerin der Volkshochschule Hildesheim | ehemals Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Hildesheim

3.4 Karrierewege in Wirtschaft, Kultur, Politik, Gesellschaft und Non-Profit-Bereich

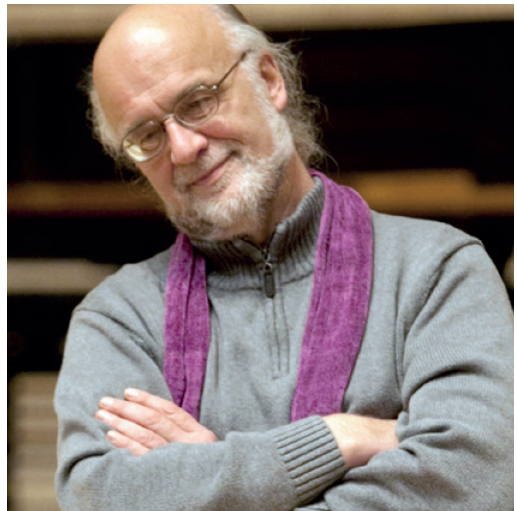
Neben dem Verbleib in Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und dem öffentlichen Dienst bietet auch die Beschäftigung in Unternehmen, in wirtschaftsnahen Einrichtungen und in Non-Profit-Organisationen sowie in Kultur, Medien und Gesellschaft attraktive Arbeitsgebiete, die von der Mehrzahl der Nachwuchswissenschaftler_innen gewählt werden. Partnerschaften und Netzwerke der SUH mit der regionalen Wirtschaft und einer Vielzahl kultureller Einrichtungen eröffnen gute Einstiegsmöglichkeiten und zeigen Perspektiven auf.

rechte Seite, von oben im Uhrzeigersinn:

Birgit Lengers | Leiterin des Jungen DT am Deutschen Theater Berlin | ehemals Fachbereich Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation, Universität Hildesheim | Foto: Arno Declair

Prof. Johannes Goebel | Direktor des Experimental Media and Performing Arts Center (EMPAC), Rensselaer Polytechnic Institute, Troy/NY, USA | ehemals Fachbereich Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation, Universität Hildesheim

Dr. Doreen Götzky | Abteilungsleiterin „Kultur“ beim Landesverband Lippe | ehemals Institut für Kulturpolitik, Universität Hildesheim





Prof. Martin Köttering | Präsident der Hochschule für bildende Künste Hamburg und Professor für Kunstvermittlung im Studienschwerpunkt Theorie und Geschichte | ehemals Fachbereich Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation, Universität Hildesheim

Foto: Tim Albrecht, HFBK Hamburg

4. Unterstützungsangebote der Universität

4. Unterstützungsangebote der Universität

Die Rahmenbedingungen wissenschaftlicher und künstlerischer Arbeit an der SUH werden gut, fair, geschlechtergerecht und familienfreundlich gestaltet, um die besten Mitarbeiter_innen zu gewinnen und zu halten sowie ihnen den Freiraum für ein kreatives und engagiertes Handeln zu geben.

*Prof. Dr. Yuki Akino | Associate Professor an der Dokkyo Universität Tokyo |
ehemals Institut für Kulturpolitik, Universität Hildesheim*



4.1 Willkommenskultur

Die SUH praktiziert eine Willkommenskultur für neu eingestellte Mitarbeiter_innen. Das Informationsangebot für neue Mitarbeiter_innen wird allen Neubeschäftigten zugänglich gemacht. Darüber hinaus wird mindestens einmal jährlich eine zentrale Einführungsveranstaltung durchgeführt. Die SUH bündelt ihre Unterstüt-

zungsangebote in einem akademischen Career Service als zentrale Koordinierungs- und Beratungseinheit auch für den Mittelbau. Dieser entwickelt gemeinsam mit Partner_innen spezifische Formate zur Information und Beratung über Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft (siehe Abschnitt 4.3).

4.2 Beteiligung und Interessenvertretung

Die SUH beteiligt alle Statusgruppen des wissenschaftlichen Nachwuchses in angemessener Weise an allen Entscheidungsprozessen. Über die reguläre Interessenvertretung (u.a. Fachbereichsräte, Senat) hinaus unterstützt und vertritt eine/ein Vizepräsident_in für Forschung

und wissenschaftlichen Nachwuchs die Interessen der Nachwuchswissenschaftler_innen. Die Forschungskommission (Ständige Senatskommission) ist das beratende Gremium der Universität für Fragen der strukturellen Nachwuchsförderung.

4.3 Akademische Personalentwicklung

Das Ziel der SUH ist es, die Nachwuchswissenschaftler_innen über die fachliche Betreuung durch erfahrene Hochschullehrer_innen hinaus durch den Erwerb und die Vertiefung von Kompetenzen zu unterstützen, die für eine erfolgreiche Karriere sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft von besonderer Bedeutung sind. Diese Angebote sind auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Qualifizierungsphasen zugeschnitten und richten sich von Promotionsinteressierten über Promovierende und Postdocs bis hin zu Juniorprofessor_innen. Zu den spezifischen Formaten zählen Fortbildungsmaßnahmen (vgl. KWM-Handlungsempfehlungen 6 und 15; insbesondere für die Einstiegsphase einer Promotion).

Darüber hinaus gehören zu der akademischen Personalentwicklung ein durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten jährlich zu führendes Personalgespräch und eine einmal pro Semester stattfindende Institutssitzung, in der die Personalsituation und -planung sowie die Verteilung der Lehr- und Prüfungsbelastung durch den Institutsvorstand transparent darge-

legt werden (vgl. KWM-Handlungsempfehlung 7). Darüber hinaus berichtet der Institutsvorstand über Maßnahmen zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe (§ 31 Abs. 4 NHG), wonach den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, die gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch zur eigenen Weiterqualifikation beschäftigt sind, im Rahmen ihrer Dienstaufgaben im Umfang von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu geben ist. Ergänzend informiert und berät das Personaldezernat rechtzeitig über die vertragsrechtliche Situation (vgl. KWM-Handlungsempfehlung 8).

Die Angebote der SUH im Bereich der akademischen Personalentwicklung werden unter Mitwirkung des Mittelbaus kontinuierlich weiterentwickelt. Zu diesem Zweck wird eine AG Akademische Personalentwicklung gebildet. Die AG Akademische Personalentwicklung und die AG Personalentwicklung der MTV-Gruppe beraten gemeinsame Angebote, z.B. zur Gesundheitsförderung (vgl. KWM-Handlungsempfehlung 16).

4.3.1 Fachliche (Weiter-)Qualifizierung

Die fachliche Qualifizierung liegt in der Verantwortung der Nachwuchswissenschaftler_innen und der Professor_innen. Die Gruppe der Hochschullehrer_innen wird durch spezielle Angebote der SUH zur Personalführung unterstützt.

Daneben ist die fachliche Weiterqualifizierung in den Instituten, Arbeitsgruppen und strukturierten Promotionsprogrammen verankert. In den Instituten finden regelmäßig Forschungskolloquien statt, bei denen die Nachwuchswissenschaftler_innen ihre Arbeiten vorstellen und diskutieren können. Darüber hinaus werden regelmäßig fachspezifische Kurse zu Forschungsmethoden angeboten.

Zur fachlichen Weiterqualifizierung können darüber hinaus Lehrveranstaltungen zur selbständigen Wahrnehmung durch die Erteilung von Lehraufträgen als Nebentätigkeit an Nachwuchswissenschaftler_innen übertragen werden (§ 31 Abs. 2 Satz 1 NHG). Die Wahrnehmung des Lehrauftrages erfolgt grundsätzlich unter gleichzeitiger Entlastung im Hauptamt. Das durch diese Lehraufträge abzudeckende Lehrdeputat soll nicht mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Näheres regelt die Richtlinie der SUH über die Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen.

4.3.2 Überfachliche (Weiter-)Qualifizierung

Mit dem Programm der Hochschuldidaktik richtet sich die SUH an Wissenschaftler_innen, die die Qualität ihrer Lehrtätigkeit weiterentwickeln und professionalisieren möchten. Das modular aufgebaute Hochschuldidaktik-Curriculum bietet die Möglichkeit zur systematischen Professionalisierung der eigenen Lehrtätigkeit. Es besteht aus vier Grundmodulen und mehreren Zusatzmodulen, deren Aktualität und Qualität durch die enge Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen (kh:n) gesichert ist. Nach der erfolgreichen Teilnahme an allen Grundmodulen vergibt die SUH ein hausinternes Zertifikat. Dieses ist anrechenbar auf das große WindH-Zertifikat (Weiterbildung in der Hochschullehre) des kh:n und abgestimmt auf die bundesweiten Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (DGHD).

Das fachbereichsübergreifende Methodenbüro berät Nachwuchswissenschaftler_innen zu sozial-, bildungs- und kulturwissenschaftlichen

Forschungsmethoden. Unterstützung bei der Konzeption und Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten bietet das Lese- und Schreibzentrum am Institut für deutsche Sprache und Literatur.

Des Weiteren macht die SUH Angebote zur Karriereentwicklung, die von Informationsveranstaltungen über Workshops bis hin zu Beratung, Coaching und Mentoring reichen. Die SUH wird diese Angebote bündeln und in den kommenden Jahren schrittweise ausbauen (vgl. KWM-Handlungsempfehlung 6).

Um dabei inhaltliche und organisatorische Synergieeffekte zu erzielen, sollen gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrates (2002) bzw. ähnlichen Empfehlungen der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (2014) nach innen und außen sichtbare Strukturen für Austausch und Kooperation sowie die Organisation fachübergreifender Beratungsleistungen und Angebote zur Karriereentwicklung geschaffen werden.²

² Der Wissenschaftsrat und die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen verwenden dafür die Begriffe „Zentrum für Graduiertenstudien“ bzw. „Graduiertenakademie“. Während den Empfehlungen inhaltlich zugestimmt wird, ist bei der Begriffsbildung darauf zu achten, dass die erforderliche terminologische Trennschärfe zu bestehenden wissenschaftlichen Einrichtungen gewahrt bleibt.

4.4 Finanzielle Unterstützungsangebote

4.4.1 Promotions- und Promotionsabschluss-Stipendien

Die SUH informiert über die Vergabe von Promotionsstipendien durch die Begabtenförderwerke. Dozent_innen der SUH stehen als Ansprechpersonen und Vertrauensdozent_innen zur Verfügung. Darüber hinaus unterstützt die Stabsstelle Forschungsmanagement und -förderung Nachwuchswissenschaftler_innen mit allgemeinen Informationen zur Finanzierung einer Promotion und berät bei der Antragstellung, u.a. der Beantragung von Druck- und Reisekostenzuschüssen. Zur Förderung des Übergangs in die Promotionsphase wird die Vergabe von wissenschaftlichen Hilfskraftstellen besonders empfohlen.

Darüber hinaus vergibt die SUH eigene Promotions- und Promotionsabschluss-Stipendien insbesondere aufgrund besonderer Leistungen, herausgehobener Befähigungen, herausragender ehrenamtlicher Tätigkeiten oder Tätigkeiten in der Hochschulselbstverwaltung sowie zum Zwecke der Förderung der internationalen Zusammenarbeit im Hochschulbereich und des Austauschs zwischen deutschen und ausländischen Hochschulen. Die Dauer der Promotionsstipendien orientiert sich an der Dauer des

jeweiligen Promotionsprojekts (in der Regel drei Jahre, siehe Abschnitt 2.1.1). Die Förderhöchstdauer für ein Promotionsabschluss-Stipendium beträgt sechs Monate. Die Förderhöhe orientiert sich an den Fördersätzen der DFG für die Vergabe von entsprechenden Stipendien. Die Auswahl der Stipendiat_innen erfolgt in einem transparenten, formalisierten und geschlechtergerechten Verfahren durch das Präsidium. Näheres regelt die „Allgemeine Richtlinie zur Vergabe von Promotionsstipendien an der Universität Hildesheim“.

Die SUH erkennt die während einer Tätigkeit als Stipendiat_in erbrachten wissenschaftlichen Leistungen bei einer Folgebeschäftigung als wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten an. Stipendiat_innen werden rechtzeitig über die versorgungsrechtlichen Restriktionen von Stipendien informiert, insbesondere darüber, dass eine Tätigkeit im Rahmen eines Stipendiums keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung darstellt (vgl. Positionspapier „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“ der Georg-August-Universität Göttingen).

4.4.2 Universitätsinterne Forschungsförderung

Unter der Leitung der/des Vizepräsident_in für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs vergibt die Forschungskommission der SUH auf Antrag zweimal jährlich Mittel als Anschubfinanzierung zur Vorbereitung eines Drittmittelantrags. Antragsberechtigt sind explizit alle

promovierten Mitglieder der SUH, die Aufgaben in der Forschung bzw. der künstlerischen Praxis wahrnehmen. Ziel der Förderung ist es, diese bei der Erstellung eines Drittmittelantrags zu unterstützen.³

³ Die Förderung kann bis zu fünf Prozent der voraussichtlichen Antragssumme bzw. maximal 5.000 Euro betragen. Beantragt werden können Reisemittel für Beschäftigte der SUH, Personalkosten für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Mitarbeiter_innen, Sachmittel und Gerätekosten.

4.4.3 Unterstützungsangebote bei

Antragstellung auf Drittmittel

Die Stabsstelle Forschungsmanagement und -förderung berät Nachwuchswissenschaftler_innen bei der Beantragung von Drittmitteln.

4.4.4 Didrik Pining-Fellowship

Zum Aufbau neuer, auf Nachhaltigkeit angelegter Kontakte zu ausländischen Kolleg_innen und Universitäten bzw. zur Intensivierung bestehender Kontakte vergibt die SUH seit dem Wintersemester 2013/14 jährlich Reisestipendien exklusiv an wissenschaftliche Mitarbeiter_innen. Damit soll zugleich deren Weiterqualifikation besonders befördert werden.⁴

4.5 Mittelbau-Befragung und Transparenzbericht

Um die vorliegenden Leitlinien und Maßnahmen zur Sicherung der Attraktivität der SUH als Ort innovativer Forschung und engagierter Lehre gezielt auf die Bedarfe der Nachwuchswissenschaftler_innen zuschneiden zu können, führte eine Arbeitsgruppe der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen im Einvernehmen mit der Hochschulleitung im Sommersemester 2013 eine Befragung durch, deren Ergebnisse in einer Broschüre mit dem Titel „Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus. Ergebnisse der ersten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim“ veröffentlicht wurden (erhältlich im Universitätsverlag Hildesheim).

Eine Folgebefragung fand im Sommersemester 2016 statt. Geplant ist, eine solche Evaluation der Arbeits- und Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen künftig regelmäßig durchzuführen und zu veröffentlichen.

Zur weiteren Steigerung der Transparenz informiert die Hochschulleitung künftig regelmäßig über die Personalsituation und -planung. Dies erfolgt in Form eines jährlich veröffentlichten Transparenzberichtes, der u.a. die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen (befristet/unbefristet), den Umfang der Arbeitsverhältnisse (Vollzeit/Teilzeit), die durchschnittliche Vertragslaufzeit neu abgeschlossener Arbeitsverträge befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen⁵, die Anzahl der Senior Researcher- und Senior Lecturer-Stellen sowie die Anzahl interner Lehraufträge zur selbständigen Wahrnehmung von Lehrveranstaltungen differenziert nach Geschlecht (Gendercontrolling) und unter Berücksichtigung von Familienaufgaben (u.a. Elternzeit, Pflegezeit) enthält.

Die/der Präsident_in und die/der Vizepräsident_in für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs stellen den jährlichen Transparenzbericht einer Vollversammlung der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen vor und beraten mit ihr die akademische Personalentwicklung.

⁴ Beantragt werden können Reisemittel in Höhe von bis zu 3.000 Euro pro Aufenthalt von mindestens vier bis maximal acht Wochen. Voraussetzung ist die Einladung durch eine Hochschule im Ausland. Der Aufenthalt muss während der vorlesungsfreien Zeit stattfinden. Pro Fachbereich und Studienjahr kann ein Stipendium vergeben werden.

⁵ Ohne Vertretungen für Mutterschutz, Elternzeit, längere Erkrankungen etc.



Dr. Tamara Thomsen | Institut für Psychologie, Universität Hildesheim | Didrik Pining-Fellowship 2014/15

4.6. Forschungscluster „Hochschule und Bildung“

Die SUH verfügt über ein eigenes Forschungscluster „Hochschule und Bildung“, das Expertise in der Hochschulforschung aufweist und diese in die Nachwuchsförderung der Universität einbringt.

In diesem Forschungscluster wurden in den vergangenen Jahren Forschungsprojekte, Tagungen und Workshops sowie wissenschaftliche Begleitungen im Bereich der Bildungsforschung bezogen auf die Hochschule durchgeführt. Im Fokus liegen die Strukturierung von Bildungs- und Qualifizierungsprozessen sowie Politiken von Chancengleichheit und die Entwicklung von Ansätzen des Diversity Managements. Von Interesse sind dabei die Prozesse der organisa-

tionalen Herstellung von Bildung und Herausforderungen der Organisationsentwicklung in diesem Kontext.

Das Forschungscluster startete 2008 mit dem Projekt „Chance: Docs“ zum Thema „Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity“. Es konnte mit dem Projekt „Chance: Postdocs“ an die Thematik anschließen und ebenfalls in Hinblick auf geschlechtergerechte und Vielfalt fördernde Aspekte zum Thema „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“ forschen.



5. Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität

*Dr. Annika Hampel | Leiterin der Dienstleistungseinheit Internationales am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) |
ehemals Institut für Kulturpolitik, Universität Hildesheim*

5. Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität

Die SUH praktiziert ihre Nachwuchsförderung im Sinne ihres Gleichstellungsplans mit fachbereichsspezifischen Zielvorgaben und Maßnahmen unterschiedlicher Reichweite. Gegenwärtig sind Frauen auf unbefristeten Stellen noch unterrepräsentiert und überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt. Mit dem Ziel eines Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen auf unbefristeten Stellen stellt die SUH sicher, dass die Förderinstrumente und -maßnahmen geschlechtergerecht gestaltet sind. Bei der Vergabe von Vollzeitstellen sind die Wünsche der Mitarbeiter_innen besonders zu berücksichtigen. In Einklang mit dem audit familiengerechte hochschule und dem Familienkodex bietet die SUH Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die der Vielfalt der Mitarbeiter_innen Rechnung tragen und ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben ermöglichen. Sie verpflichtet sich, die familienpolitische Komponente des § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG – im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten und in Abstimmung mit dem jeweiligen Institut – umzusetzen und die Arbeitsverträge wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen mit Kind(ern) entsprechend der Befristungshöchstdauer zu verlängern.

Bereits seit Längerem fördert die SUH den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs durch ein Tagungsmentoring und ein Coaching. Aufgrund der erfolgreichen Bewerbung im Professorinnenprogramm II stehen seit dem Jahr 2015 mehr Mittel zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung. Neben einer besseren finanziellen Ausstattung der bestehenden Programme ermöglichte dies die Schaffung weiterer Förderlinien.

Auch die UN-Behindertenrechtskonvention wird bei der Nachwuchsförderung berücksichtigt.

Im Einklang mit dem im Jahr 2008 verabschiedeten Leitbild ist der SUH die Gleichstellung von Menschen unterschiedlicher sozialer, ethnischer und religiöser Herkunft ein besonderes Anliegen. Sie erkennt die vielfältigen Erfahrungen von eingewanderten, vertriebenen oder geflüchteten Menschen an und möchte dazu beitragen, deren Bildungschancen weiterzuentwickeln. Es ist beabsichtigt, ein Programm mit passgenauen Unterstützungs- und Beratungsangeboten zu entwickeln, das der Heterogenität der Nachwuchswissenschaftler_innen Rechnung trägt und insbesondere eingewanderte, vertriebene oder geflüchtete Nachwuchswissenschaftler_innen ihren Bedürfnissen gemäß fördert.



Studierende im Hörsaal, Forum der Universität Hildesheim

Foto: Clemens Heidrich



Bühler-Campus der Universität Hildesheim

Anhang

Anhang I

Empfehlung der
16. Mitgliederversammlung
der HRK
am 13. Mai 2014
in Frankfurt am Main

**Orientierungsrahmen zur
Förderung des
wissenschaftlichen
Nachwuchses nach der
Promotion und
akademischer Karrierewege
neben der Professur**

Gewidmet dem Andenken an den langjährigen
Vizepräsidenten der HRK, Prof. Dr. Nikolaus Fiebiger

HRK Hochschulrektorenkonferenz

Die Stimme der Hochschulen

Ahrstraße 39 Tel.: 0228/887-0 post@hrk.de
D-53175 Bonn Fax: 0228/887-110 www.hrk.de

Inhalt

- I. Vorbemerkung
- II. Phasen der wissenschaftlichen Karrieren nach der Promotion
- III. Akademische Karrierewege
- IV. Handlungsfelder der Hochschulen
- V. Empfehlungen

I. Vorbemerkung

Der wissenschaftliche Nachwuchs durchläuft nach der Promotion unterschiedliche Phasen der Qualifikation. Diese Phasen und die jeweiligen Interessenlagen des Nachwuchses sollten spezifisch betrachtet werden, um passende Rahmenbedingungen zu bieten. Die vorliegenden Empfehlungen beziehen sich auf Angebote zur Beratung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses und Angebote von Qualifikationsmaßnahmen für die sich anschließenden vielfältigen Karrierewege in Hochschulen und Gesellschaft neben der Professur. Sie sollen die Diskussion zu diesem Thema stimulieren und bedürfen einer ständigen Weiterentwicklung mit Blick auf die Entwicklung des Gesamtsystems unter Einbeziehung der internationalen Perspektive.

Die Situation des akademischen Personals im deutschen Hochschulsystem ist aktuell dadurch gekennzeichnet, dass zusätzlich zu den bereits vorhandenen Stellen in den letzten Jahren viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch gestiegene Drittmittelförderungen auf befristete Stellen in das System gekommen sind. Die Zahl der Dauerstellen und Professuren ist im Verhältnis zur Zahl der qualifizierten Nachwuchskräfte proportional nicht mitgewachsen, was die Verbleibs- und Aufstiegschancen stark gemindert hat. Die Mitgliedshochschulen der HRK sehen daher einen besonderen Handlungsbedarf bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und der stärkeren Berücksichtigung dessen spezifischer Interessen in den Hochschulen. Für diese Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses sind klare Informationen über die verschiedenen akademischen Karriereangebote sowie Transparenz und Verlässlichkeit wichtige Voraussetzungen für die ganz persönlichen Entscheidungen über die berufliche Zukunft.

Zur Verbesserung der Personalstruktur in den Hochschulen sollten Bund und Länder durch rechtlich und finanziell verlässliche Rahmenbedingungen und durch einen Aufwuchs der Grundfinanzierung einen wichtigen Beitrag leisten. Die dadurch entstehende größere Planungssicherheit würde den Hochschulen erlauben, konsequente Personalentwicklung im akademischen Bereich zu betreiben.

Alle Hochschulen sehen sich in der Verantwortung, ihren jeweiligen Absolventinnen und Absolventen durch verbesserte Personalstrukturen attraktive Arbeitsmöglichkeiten und Zusatzqualifikationen zur Vorbereitung auf die verschiedenen außeruniversitären Berufsfelder anzubieten. Eine zentrale Voraussetzung dafür sind hochschulspezifische Personalentwicklungskonzepte. Entsprechend können auch für den künstlerischen Nachwuchs vergleichbare Formate entwickelt werden.

II. Phasen der wissenschaftlichen Karrieren nach der Promotion

Die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion untergliedert sich an den Hochschulen strukturell oft in zwei Phasen. Diese sind nicht formal verbindlich und können in unterschiedlichen Zeitspannen und Ausprägungen durchlaufen werden.

In der ersten überwiegend befristeten Phase nach der Promotion (Qualifikationsphase oder 1. Postdoc-Phase) wird je nach Fachkultur bereits unabhängig oder abhängig von einer vorgesetzten, inhaltlich verantwortlichen Projektleitung geforscht. Diese Phase ist gekennzeichnet durch das fortgesetzte forschende Lernen (recognised researcher¹). Im Sinne der Karriereentwicklung sollte sie nicht wesentlich mehr als 3 Jahre umfassen. Sie kann direkt in andere Tätigkeiten an der Hochschule oder eine Karriere außerhalb des Hochschulbereichs übergehen.

In der zweiten, an den Hochschulen oft ebenfalls befristeten Phase (Entscheidungsphase oder 2. Postdoc-Phase), forscht der Wissenschaftler/ die Wissenschaftlerin unabhängig und selbständig (established researcher²). Diese Phase wird an den Hochschulen je nach Fachkultur auf ganz unterschiedlichen Stellen absolviert. Spätestens beim Eintritt in diese Phase sollte bei den Betroffenen weitgehende Klarheit über den angestrebten Karriereweg mit seinen Chancen und Risiken bestehen. Im Sinne der gesamten Karriereentwicklung sollte diese Phase nicht mehr als 6 Jahre umfassen.

¹ The European Commission, Directorate General for Research & Innovation, Towards a European Framework for Research Careers, 2011, Annex III.

² The European Commission, Directorate General for Research & Innovation, Towards a European Framework for Research Careers, 2011, Annex III.

III. Akademische Karrierewege

In der Vergangenheit wurde die „Lebenszeit-Professur“ in den Universitäten - wenn auch differenziert nach Fächerkultur - vielfach als das wesentliche Karriereziel des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion gesehen. Auf Grund dessen wurden diese Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch die Hochschulen nicht ausreichend auf andere Karriereziele innerhalb und außerhalb des Hochschulsystems vorbereitet. Die Zuspitzung auf diese eine Position entspricht heute aber weder den Wünschen und der Lebenswirklichkeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler noch dem Bedarf der Hochschulen und der Gesellschaft, die akademische Nachwuchskräfte in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, der Wirtschaft, den Wissenschaftsorganisationen und dem öffentlichen Dienst benötigen.

Die Zahl der Promotionen ist in den letzten Jahren angestiegen. Sie belief sich im Jahre 2012 auf knapp 27.000³. Darunter entfallen allerdings allein über 7.400 Promotionen auf die Humanmedizin. Das Verhältnis von Promotionen und frei werdenden Professorenstellen beträgt über die Jahre hinweg im Mittel 20:1⁴. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Promotionen nicht immer mit dem Ziel einer Karriere in der Wissenschaft verbunden werden. Dies gilt z.B. für die Chemie, in der die Promotion als Voraussetzung für eine Vielzahl beruflicher Tätigkeiten außerhalb der Hochschule angesehen wird. Ebenso wird in der Medizin sowie in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften oft im Hinblick auf eine selbständige Tätigkeit promoviert. Das Zahlenverhältnis macht dennoch deutlich, dass die Chance auf eine Professur über alle Fächer für die nach der Promotion im System Verbleibenden gering ist.

Dass unterschiedliche Karriereziele mit der Promotion verbunden werden, zeigen auch Erhebungen bei Promovierenden: Nur 26 % nannten in der HIS-Absolventenbefragung 2013 eine Hochschullaufbahn als Ziel nach der Promotion, 40 % eine Tätigkeit in der Forschung⁵.

An den Hochschulen nehmen viele promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler längst wichtige Daueraufgaben in den Hochschulen

³ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2., Prüfungen an Hochschulen, 2012.

⁴ In der Mathematik und in den Naturwissenschaften liegt es bei 30:1, in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 15:1 und in den Ingenieurwissenschaften bei 8:1.

⁵ HIS:Forum Hochschule 10 | 2013; Gregor Fabian/Torsten Rehn/Gesche Brandt/Kolja Briedis; Karriere mit Hochschulabschluss?, 32.

wahr, was nicht zu der Befristung ihrer Beschäftigung passt. Die durch Befristungen bedingte Fluktuation bindet viele Ressourcen für Rekrutierung und Einarbeitung und führt zu einem Verlust an Wissen und Kompetenzen. Eine sachgemäße Aufgabenerfüllung der Hochschulen erfordert dauerhafte akademische Positionen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, die für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktive Karriereangebote darstellen.

Die Differenzierungsprozesse in der Hochschullandschaft und der dadurch entstehende Bedarf an wissenschaftlichem Personal machen ein Umdenken erforderlich und für die Karrierewege innerhalb der Hochschulen ergeben sich dabei spezifische Konsequenzen hinsichtlich der Ausgestaltung der Positionen:

Forschung:

In der Forschung gibt es an Hochschulen einen hohen Bedarf an befristet wie auch unbefristet beschäftigten, qualifizierten, eigenständig arbeitenden, aber strukturell abhängigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Unbefristete Stellen sind an den Hochschulen vor allem in großen und langfristigen Projekten notwendig, um im Methodenbereich für Qualität und Konstanz zu sorgen. Sie sind darüber hinaus sinnvoll, um eine sachgerechte Unterstützung bei der Betreuung von Promovierenden zu gewährleisten. Diese Karrierewege in der Forschung bauen auf der Entscheidungsphase (s. o. II.) nach der Promotion auf.

Lehre:

Mit der gestiegenen Nachfrage nach Hochschulbildung hat der Bedarf an geeigneten Lehrkräften stark zugenommen. Die Aufgabe „selbständige Lehre“ eröffnet ein breites Karrierefenster für einschlägig qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, sofern die Länder hierfür die notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen schaffen. Bei der Einrichtung vornehmlich lehrbezogener Positionen sollten dabei das Lehrdeputat und die Aufgaben in der Lehrorganisation so angesetzt werden, dass gleichzeitig Forschungsaktivitäten möglich sind. Dies ist die notwendige Voraussetzung zur grundsätzlich forschungsbasierten Lehre an den Hochschulen. Je nach Umfang und Art der Lehre sollten derartige Positionen unbefristet eingerichtet und besetzt werden.

Forschungs- und Informationsinfrastruktur:

Es besteht in allen Fächern ein wachsender Bedarf an qualifiziertem Personal im Bereich der Forschungs- und Informationsinfrastruktur (Großgeräte, spezielle Laboreinheiten, Digitalisierungsprojekte, große Studien, Datenmanagement und akademische Sammlungen). Für diese

Daueraufgaben sind geeignete unbefristete Funktionsstellen einzurichten. Dadurch kann das notwendige, hochqualifizierte Personal für die Hochschulen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen gewonnen werden.

Wissenschaftsmanagement:

Im Bereich des Wissenschaftsmanagements hat sich an den Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen eine Vielzahl neuer Positionen herausgebildet. Dies ist ein Ergebnis des veränderten Verhältnisses von Wissenschaft und Staat im Zuge zunehmender Autonomiegewährung und damit in Zusammenhang stehender Professionalisierungs- und Rechenschaftserfordernisse bei den Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen. Daneben entstanden durch die Herausbildung neuer Strukturen infolge von Schwerpunktbildung, Kooperation, Internationalisierung und veränderter Graduiertenausbildung sowie durch die zunehmend wettbewerbliche Vergabe von Mitteln neue Aufgaben sowohl auf der zentralen wie auch auf der dezentralen Ebene der Hochschulen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bringen mit ihrer fachlichen Qualifikation ideale Voraussetzungen mit, solche Positionen im Hochschul- oder Wissenschaftsmanagement auszufüllen. Ihre fachlich-wissenschaftliche Kompetenz muss jedoch durch Zusatzqualifikationen im Managementbereich ergänzt werden. Die Aufgaben im Wissenschaftsmanagement sind vielfach Daueraufgaben, für die entsprechende unbefristete Wissenschaftlerstellen eingerichtet werden müssen.

Forschende Tätigkeit in der Wirtschaft:

Zwei Drittel der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in Deutschland werden von der Privatwirtschaft getätigt. Entsprechend besteht dort ein großer Bedarf an qualifiziertem wissenschaftlichem Personal. Die Kooperation von Hochschulen und Unternehmen bietet beste Voraussetzungen für den Übergang aus der Phase nach der Promotion in eine langfristige forschende Tätigkeit im Unternehmen. Die Tätigkeit in forschenden Unternehmen kann jedoch auch eine wichtige Voraussetzung für eine spätere Professur an Hochschulen sein und stellt gerade für die Ingenieurwissenschaften an Universitäten und für Professuren an Fachhochschulen eine zusätzlich notwendige Qualifikation für eine Karriere an der Hochschule dar.

Tätigkeiten in der Gesellschaft:

Wirtschaft, Stiftungen, Verbände und öffentliche Verwaltung haben einen nicht unerheblichen Bedarf an akademischem Personal im Bereich anspruchsvoller und leitender Funktionen. Das hochqualifizierte promovierte wissenschaftliche Personal bringt aufgrund seiner

Erfahrungen und fachlichen Qualifikationen wichtige Voraussetzungen für eine Tätigkeit in diesen Institutionen sowie für eine selbständige Tätigkeit mit.

IV. Handlungsfelder der Hochschulen

Die Nachwuchsförderung und das Anliegen der Personalentwicklung müssen sich in der Zielsetzung und dem Leitbild der Hochschulen widerspiegeln. Es ist ebenso notwendig, dass die Politik dieses Aufgabengebiet der Hochschulen anerkennt und bei der Finanzplanung berücksichtigt, so dass entsprechende Maßnahmen an allen Hochschultypen umgesetzt werden können.

Eine im Alltag gelebte Kultur der Wertschätzung des Nachwuchses und des wissenschaftlichen Personals ist unabdingbar mit der Umsetzung der Konzepte zur Personalentwicklung verbunden. Hochschulen, die in diesem Bereich erfolgreich sind, werden attraktiv für die besten nationalen und internationalen Nachwuchskräfte, sind konkurrenzfähig mit außerakademischen Arbeitsmärkten und können so ihre Forschungs- und Lehrleistungen nachhaltig stärken.

Diese Empfehlung schlägt den Hochschulen die folgenden Handlungsfelder vor, die jedoch einer ständigen Weiterentwicklung unterliegen sollten und den wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Bedarfen angepasst werden müssen:

Einbindung der gesamten Hochschule: Eine konsequente Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und professionelle Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal sind wesentliche Bausteine für den Erfolg einer Hochschule. Es muss Aufgabe der Funktionsträger mit Leitungsverantwortung auf allen Ebenen der Hochschule sein, die Potenziale des wissenschaftlichen Personals zu fördern und ihm auch im Interesse der Hochschule Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten⁶. Dies kann auch durch die Schaffung geeigneter Anreize für die Umsetzung unterstützt werden. Darüber hinaus unterstützt die Beratung durch Arbeitgeber und Vorgesetzte die Nachwuchskräfte bei den Entscheidungen über die persönliche Karriereentwicklung.

Identifizierung und Besetzung von Dauerstellen: Die Hochschulen sollen mit den Fakultäten akademische Daueraufgaben identifizieren und Konzepte für das notwendige Stellenportfolio erstellen.

⁶ So auch: Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, 2013, 54.

Entsprechend der Bedeutung von Dauerbeschäftigungen sind an den Hochschulen qualitätsgeleitete, objektivierbare und transparente Auswahlverfahren für die unbefristeten Besetzungen solcher Positionen zu etablieren. Dies fördert auch die Geschlechtergerechtigkeit, da die im deutschen Wissenschaftssystem bisher dominierenden individuellen Förderbeziehungen als eine Ursache für die Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem anzuführen sind.⁷

Befristungsregeln⁸: Durch geeignete Maßnahmen sind auch bei befristeten Arbeitsverträgen angemessene Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen⁹, indem sich die Befristungen von projektbezogenen Verträgen an der Laufzeit der Projekte orientieren. Wenn es sich um befristete Aufgaben handelt, fällt es in die Verantwortung der jeweiligen Dienstvorgesetzten, dieses den Betroffenen klar zu kommunizieren und ihnen Gespräche über die weitere Karriereentwicklung anzubieten.

Beratungsangebote: Ein wichtiger Schritt besteht in einem Führungskräfte-Training für Vorgesetzte, damit sie ihre Rolle als Führungskräfte wahrnehmen und der damit verbundenen Verantwortung für Personalentwicklung und kritische Karriereberatung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler nachkommen können. Darüber hinaus sollte durch Mentoring-Programme und Coaching-Angebote sichergestellt werden, dass in der Phase nach der Promotion für den wissenschaftlichen Nachwuchs geeignete Ansprechpartnerinnen und -partner als Vertrauenspersonen für Fragen der Karrierewege zur Verfügung stehen.

Qualifizierungsangebote: Um jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verschiedenste Karrierewege innerhalb und außerhalb der Hochschulen konkret zu eröffnen, sollten die Hochschulen geeignete Zusatzqualifikationsmöglichkeiten anbieten oder auf externe Qualifizierungsangebote hinweisen. Dazu gehört innerhalb der Hochschule insbesondere die Qualifikation für Managementaufgaben im Bereich des Wissenschaftssystems, der Lehraufgaben und für die Übernahme von Leitungsverantwortung sowie die Vorbereitung auf selbständige Tätigkeiten im Rahmen von forschungsbasierten Ausgründungen. Dieses Angebot muss hinreichend bekannt gemacht werden.

⁷ Frauen fördern, Empfehlung des 209. Plenums der HRK zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich vom 4.11.2006.

⁸ s. Fn. 1.

⁹ So auch: Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, Drs. 3228-13, 46.

Kooperationen: Durch geeignete, ihrem Profil entsprechende Kooperationen mit anderen Hochschulen sowie Kooperationsplattformen zwischen verschiedenen Hochschultypen und mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, öffentlichen Trägern und privaten Unternehmen kann die Hochschule die Möglichkeiten eröffnen, Alternativen zu einer Karriere an der eigenen Hochschule kennenzulernen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Dies kann die gesamte Bandbreite von rein informativen, gemeinsamen Veranstaltungen über Graduiertenkollegs bis zu längeren Phasen des Personalaustausches umfassen.

Die Verbesserung der Situation promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Hochschulen bedarf einer Verstärkung der Personalentwicklung und entsprechender Qualifizierungsangebote, für die ausreichende Mittel zur Verfügung stehen müssen.

V. Empfehlungen

1. Den Mitgliedshochschulen wird empfohlen, zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit Konzepte zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Angebote für akademische Karrierewege zu erarbeiten, in denen Befristungsregeln und Möglichkeiten für Zusatzqualifikationen Berücksichtigung finden. Die Personalentwicklungskonzepte sollten dem Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Diversitätsaspekten Rechnung tragen.

2. Zusätzlich wird empfohlen, dass jede Hochschule unter Einbindung der Fakultäten ein Konzept für die zukünftige Stellenplanung und Personalentwicklung unter Berücksichtigung der spezifischen Bedarfe unbefristeter und befristeter Arbeitsverhältnisse im Bereich des promovierten wissenschaftlichen Personals erarbeitet.

3. Die Mitgliedshochschulen sollten diese Konzepte von Herbst 2014 bis Frühjahr 2015 an die HRK übersenden, damit zur Mitgliederversammlung ein erster Überblick und eine Sammlung guter Beispiele vorgelegt und das weitere Vorgehen diskutiert werden kann.

4. Bund und Länder sollten durch rechtlich und finanziell verlässliche Rahmenbedingungen und durch einen Aufwuchs der Grundfinanzierung die Verbesserung der Personalstruktur im Bereich des promovierten wissenschaftlichen Personals in den Hochschulen ermöglichen.

Anhang II



Wissenschaftlicher Nachwuchs in Niedersachsen

Ergebnisse und Empfehlungen

Vorwort

Analysen und Empfehlungen

1 Zur Promotionsphase

1.1 Ziele und Herausforderungen

1.2 Die Situation in Niedersachsen

1.2 Empfehlungen

1.2.1 Graduiertenakademien

1.2.2 Qualitätssicherung der Promotion

2 Zur Postdoktorandenphase

2.1 Ziele und Herausforderungen

2.2 Die Situation in Niedersachsen

2.3 Empfehlungen zur Postdoc-Phase

2.3.1 Auswahl und Personalentwicklung

2.3.2 Karrierewege

2.3.3 Rahmenbedingungen in Forschung und Lehre

2.3.4 Juniorprofessur

2.3.5 Gleichstellung und Internationalisierung

3 Empfehlungen zur Datenerfassung

Vorwort

Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (WKN) früh als ein zentraler Faktor in der Entwicklung der niedersächsischen Forschungslandschaft erkannt. Schon im Jahr 1999 hat eine aus den Reihen der WKN gebildete Arbeitsgruppe (AG) sich mit diesem Themenfeld befasst und im Ergebnis ihrer Beratungen der Landesregierung die Förderung strukturierter Promotionsprogramme empfohlen.

Diese Programme werden seit dem Jahr 2000 ausgeschrieben und haben seither bemerkenswerte strukturelle Wirkungen an den durchführenden Hochschulen entfaltet. In Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle der WKN hat das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur im Jahr 2011 eine Neuausschreibung der Landesförderung strukturierter Promotionsprogramme formuliert. Die Ausschreibung stellte erstmals eine Verstetigung dieser Förderlinie mit Neuausschreibungen im Zweijahresrhythmus in Aussicht. Auch wurden in der Ausschreibung Kooperationsprojekte mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie – als Neuerung gegenüber früheren Förderperioden – mit Fachhochschulen ausdrücklich begrüßt und die bis dahin unterrepräsentierten Fachbereiche (Geistes- und Sozialwissenschaften, Ingenieurwissenschaften) zur Antragstellung ermuntert. Wieder oblag es einer zu diesem Zweck eingesetzten AG der WKN, aus den zuvor durch externe Fachgutachter bewerteten Anträgen die zu fördernden Programme auszuwählen.

Da die Landesförderung strukturierter Promotionsprogramme naturgemäß nur einen kleinen Teil des größeren und insgesamt zentralen Problemfeldes der wissenschaftlichen Nachwuchsausbildung berührt, hat sich die AG auch in ihrer neuen Sitzungsperiode entschlossen, sich nicht auf die Förderauswahl zu beschränken, sondern die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an niedersächsischen Hochschulen insgesamt in den Blick zu nehmen. Die AG hat sich bewusst die Aufgabe gestellt, Empfehlungen zu formulieren, die fächerübergreifende strukturelle Probleme adressieren und als solche unabhängig von den Unterschieden der einzelnen Fachkulturen gültig sind. Ausgeklammert ist in diesen Betrachtungen lediglich die Medizin, die mit dem Problem der Vereinbarkeit von ärztlicher Ausbildung und wissenschaftlicher Forschung eine ganz eigene Art von Fragen aufwirft. Die WKN hat diese Fragen in einer zweiten AG aufgegriffen und in einer gesonderten Publikation beantwortet.¹

Leitend war dabei die Einsicht, dass die Verbesserung der Bedingungen der wissenschaftlichen Nachwuchsausbildung nicht allein für die Nachwuchswissenschaftler/innen selber, sondern für das Wissenschaftssystem im Ganzen große Gewinne verspricht: Die Förderung der forschungsstarken Gruppe der Nach-

¹ Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen, Wissenschaftliche Nachwuchsausbildung an den Medizinischen Fakultäten in Niedersachsen Ergebnisse und Empfehlungen, Hannover 2014.

wuchswissenschaftler/innen ist unabdingbare Voraussetzung, um die Qualität und die Leistungsfähigkeit der Forschung insgesamt zu sichern. Zudem erhöhen attraktive Ausbildungs- und Karrierebedingungen die Konkurrenzfähigkeit des Landes im Wettbewerb um die „besten Köpfe“.

Die Bedingungen der akademischen Nachwuchsausbildung insgesamt unterliegen seit einigen Jahren einer anhaltend starken Entwicklungsdynamik (zunehmende Etablierung von Graduiertenschulen, Einführung der Juniorprofessur, Rückgang der Habilitationszahlen usw.). Darüber hinaus hat sich gerade in diesem Feld die Frage der Qualitätssicherung in jüngster Zeit mit neuer Schärfe gestellt (Plagiatsfälle). Beide Problemfelder haben in den letzten Jahren zu einer Fülle von Publikationen und Stellungnahmen der großen Wissenschaftsorganisationen geführt (s. u.). Vor dem Hintergrund eines regen und produktiven bundesweiten Diskurses über das Thema konnte es nicht das Ziel der AG sein, ein neues allgemeines Positionspapier zu entwerfen. Vielmehr sollte sehr konkret die Situation an den niedersächsischen Universitäten betrachtet werden, um gegebenenfalls neue Verbesserungsvorschläge zu formulieren.

Um sich zunächst ein klares Bild von der Ist-Situation zu verschaffen und adäquate Verbesserungsempfehlungen zu formulieren, hat die AG einen Fragenkatalog erarbeitet und an die niedersächsischen Universitäten und künstlerischen Hochschulen gerichtet. Die Abfrage umfasste quantitative wie qualitative Angaben zu den Promovierenden und zu den Postdoktorand/inn/en der niedersächsischen Universitäten und künstlerischen Hochschulen sowie zu den strukturellen Rahmenbedingungen.² Der Fragebogen wurde von den Universitäten mit einem sichtlichen und sehr lobenswerten Engagement beantwortet und liefert eine solide Grundlage für die folgenden Analysen und Empfehlungen der AG, die aus den folgenden WKN-Mitgliedern bestand:

Prof. Dr. Karin Lochte, Alfred-Wegener-Institut Bremerhaven (AG-Vorsitz)

Prof. Dr. Andreas Bertram, Hochschule Osnabrück

Prof. Dr. Anke Kaysser-Pyzalla, Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie

Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel, TU Darmstadt

Prof. Dr. Heinz-Elmar Tenorth, HU Berlin

Prof. Dr. Friedrich Vollhardt, LMU München

Prof. Dr. Rolf Wolff, Stockholm School of Economics (bis 2013), European Business School, Universität für Wirtschaft und Recht, Wiesbaden

² Die Abfrage diente der AG als Wissensgrundlage für die hier vorgelegten Empfehlungen. Die Ergebnisse der Abfrage werden nicht als solche veröffentlicht, sie gehen aber den Präsidien der beteiligten Hochschulen zu, damit diese sich ein Bild über die Gesamtsituation im Land machen und die eigene Hochschule in einer Vergleichsperspektive betrachten können.

Analysen und Empfehlungen

Zusammenfassung der Empfehlungen

- **Graduiertenakademien** sollen zur **Registrierung** der Doktorandinnen und Doktoranden, zu deren **Weiterbildung** sowie zur **Qualitätssicherung** der Promotion an allen Universitäten und Fachgebieten eingeführt werden.
- **Alle Promovierenden** sollen in Graduiertenakademien **registriert werden**.
- Die AG empfiehlt Anreize, um eine **möglichst frühe Erfassung laufender Promotionen** in Graduiertenakademien zu unterstützen.
- Die AG spricht sich dafür aus, mittelfristig das „Meister-Schüler“-Modell bei der Promotion zugunsten von **Betreuungskomitees** aufzugeben, mindestens aber regelmäßig einen externen Professor bzw. eine externe Professorin in die Begutachtung von Promotionen einzubeziehen.
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Promotion sollen nach Auffassung der AG entschiedener als bisher unter dem Blickwinkel der **Personalentwicklung** betrachtet werden: Auswahl und Förderung sollen nicht dem Zufall überlassen werden, sondern transparent und nach Kriterien wissenschaftlicher Exzellenz erfolgen.
- Insbesondere soll die Personalentwicklung aktiv **Karrierewege innerhalb und außerhalb der universitären Forschung** ebnen und die bewusste Entscheidung für den einen oder anderen Weg unterstützen.
- Die AG warnt davor, die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch ein unangemessen großes **Lehrdeputat** zu behindern.
- Sie empfiehlt, bei **Juniorprofessuren** grundsätzlich eine Tenure-Option vorzusehen, diese aber mit dem Verbot von Hausberufungen auf die Juniorprofessur zu verbinden.
- Die AG sieht sehr lobenswerte Beispiele erfolgreicher **Gleichstellungspolitik** an den niedersächsischen Hochschulen und ermuntert alle Beteiligten, weiter auf einen Ausgleich der Geschlechterverhältnisse, insbesondere auf der Ebene der Professuren hinzuarbeiten.
- Hinsichtlich der bislang noch sehr lückenhaften Datenerfassung zu laufenden Promotionen, aber auch zu Postdoktorandinnen und Postdoktoranden unterstützt die AG die Forderung nach einem **landesweit einheitlichen Datenstandard** und ggf. der Förderung seiner Entwicklung durch das Land Niedersachsen.

1 Zur Promotionsphase

1.1 Ziele und Herausforderungen

Mit der Promotion verleihen die Fakultäten den höchsten akademischen Grad. Um den Doktorgrad zu erwerben, müssen Promovierende eine eigenständige Forschungsleistung erbringen, die einen erheblichen Erkenntnisfortschritt in dem jeweiligen Fach darstellt,³ weshalb es inzwischen weitgehend Konsens ist, die Promotionsphase nicht als letzten Abschnitt des Studiums, sondern als erste Phase selbstständiger Forschungstätigkeit zu betrachten.⁴ Promovierende vertiefen und belegen mit der Promotion ihre Fähigkeit zum selbständigen wissenschaftlichen Arbeiten, dessen Grundlagen, einschließlich der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, sie im vorausgegangenen Studium erlernt haben.⁵ Für das Wissenschaftssystem insgesamt erfüllt die Promotion damit eine zweifache Funktion: Sie dient einerseits der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, der unter der Anleitung der betreuenden Professor/inn/en seine erste eigentliche Forschungsarbeit erstellt und sich für eine weitergehende wissenschaftliche Laufbahn bis hin zur Professur qualifizieren kann. Sie trägt damit wesentlich zur Zukunftsfähigkeit des Wissenschaftssystems bei.⁶ Andererseits erbringen Promovierende einen auch quantitativ bedeutenden Beitrag zur Forschung in ihren Fächern und befördern damit den wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt insgesamt. Beide Aspekte begründen das besondere Interesse der Wissenschaft und ihrer Institutionen an einer hohen, durch klare und verbindliche Standards abgesicherten Qualität der Promotion.

Vor dem Hintergrund dynamischer Weiterentwicklungen des Wissenschafts- und Hochschulsystems sowie auch einiger prominenter Plagiatsfälle ist in der jüngeren Zeit eine Reihe von Analysen und Empfehlungen zur Promotionsphase und ihren Problemen vorgelegt worden.⁷ In weitgehender Übereinstimmung identifizieren die Stellungnahmen die im Schnitt zu lange Dauer der Promotion, Fehlreize mit der Folge zu hoher Promovierendenzahlen pro Betreuer/in, fehlende

³ Vgl. nur Wissenschaftsrat, Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier, Köln 2011, S. 8.

⁴ Vgl. auch HRK (Hochschulrektorenkonferenz) (Hg.), Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen. Hochschulrektorenkonferenz. Bonn 2012, S. 2.

⁵ Vgl. Wissenschaftsrat 2011, S. 8.

⁶ Vgl. HRK 2012, S. 2f.

⁷ Schon vor seiner vor allem durch die prominenten Plagiatsaffären veranlassten Positionierung von 2011 hatte der Wissenschaftsrat 2002 (seinerzeit vor dem Hintergrund der fünften Novelle des HRG, die unter anderem die Einführung eines eigenen Doktorandenstatus mit sich brachte) ausführliche Empfehlungen für die Promotionsphase vorgelegt und dabei unter anderem die umfassende Einführung von Graduiertenakademien empfohlen. Eine weniger empfehlende als deskriptive Absicht verfolgt neuerdings das Promovierendenpanel ProFile des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung IfQ (vgl. dazu Kalle Hauss u. a., Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. IfQ-Working Paper No.13. Berlin 2012). Verschiedene Aspekte und Probleme der Promotion in Deutschland beleuchten auch die Beiträge in: Margret Wintermantel (Hg.), Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum, Hamburg 2010.

Transparenz bei der Auswahl Promovierender sowie den Mangel an Verbindlichkeit der Betreuungsverhältnisse als vordringliche Probleme und Herausforderungen der Promotion. Betont wird zudem die Notwendigkeit, die Multifunktionalität der Promotionsphase, d. h. ihren Wert und ihre Anschlussfähigkeit für ganz unterschiedliche Karrierewege innerhalb und außerhalb der Universität, bei der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, ohne dabei von wissenschaftlichen Standards abzuweichen oder die Promotionsdauer unnötig zu verlängern. Als Instrumente zur Qualitätssicherung bzw. -verbesserung werden vor allem die möglichst umfassende Etablierung von Zentren für Graduiertenstudien (Graduiertenakademien), verstanden als Verwaltungs- und Weiterbildungseinrichtungen für Promovierende, sowie ein vermehrtes Angebot an thematisch orientierten Graduiertenkollegs empfohlen. Auch betonen die Stellungnahmen in weitgehender Übereinstimmung die Gesamtverantwortung der Fakultäten und Universitäten, nicht allein der einzelnen betreuenden Professor/inn/en für die Aufrechterhaltung der Qualitätsstandards der Promotion. Sie empfehlen zur Umsetzung dieser die Etablierung von mehrköpfigen Komitees zur Betreuung und Bewertung der Promotionen.

Eine besondere Schwierigkeit aller Analysen und Empfehlungen zur Promotion wie zur Nachwuchsausbildung ist die fehlende Datengrundlage.⁸ Zwar werden abgeschlossene Promotionen regelmäßig erfasst, Daten über begonnene und laufende Promotionen, aus denen dann auch Erkenntnisse über die Dauer der Promotionsphase und über Abbrecherzahlen gewinnen ließen, liegen indes nur sehr vereinzelt vor.

1.2 Die Situation in Niedersachsen

Das Land Niedersachsen hat, gestützt auf die 1999 vorgelegten Reformempfehlungen der WKN, früh mit der eigenen Förderung **strukturierter Promotionsprogramme** begonnen. Seit Einführung der Förderlinie des Landes im Jahr 2000 wurden 42 strukturierte Promotionsprogramme aus allen großen Fächergruppen bewilligt, teilweise für mehr als eine (jeweils vierjährige) Förderperiode. Seit 2011 wird die vorher unregelmäßig aufgelegte Förderlinie im Zweijahresrhythmus neu ausgeschrieben und findet eine anhaltend große Resonanz.⁹ Über die vom Land finanzierten Promotionsprogramme hinaus wurden an den niedersächsischen Universitäten im Lauf der vergangenen fünf Jahren insgesamt weit über 100 strukturierte Promotionsprogramme aus anderer Förderung durchgeführt, so insbesondere DFG-Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen aus Mitteln der Exzellenzinitiative, Programme aus EU-Förderung oder in der Finanzierung von

⁸ Vgl. nur WR 2011, S. 5 und Hauss u. a. 2012, S. 12.

⁹ In der jüngsten Ausschreibungsrunde 2012/13 lagen 39 Anträge (davon sieben als Fortsetzungen bereits laufender Programme) vor. Elf Anträge wurden nach vorheriger externer Begutachtung von der WKN zur Förderung empfohlen.

Stiftungen. Die niedersächsischen Hochschulen melden insgesamt 1.136 Promotionen, die von 2009 bis 2011 in strukturierten Promotionsprogrammen entstanden sind. Die deutliche Mehrheit der jährlich ca. 1.500 in Niedersachsen abgeschlossenen Promotionen entsteht demnach aber außerhalb strukturierter Promotionsprogramme.

In den letzten Jahren haben die meisten niedersächsischen Universitäten zudem **Graduiertenakademien** eingerichtet, d. h. dauerhafte institutionelle Strukturen, die entweder für alle Promovierenden der Universität oder für die Promovierenden in einem bestimmten Fachgebiet (bzw. einer Fakultät) zuständig sind, diese als Mitglieder registrieren, ihnen Weiterbildungs- und andere Beratungsleistungen anbieten, ohne aber inhaltlich-thematisch profiliert zu sein. In Niedersachsen haben mit Ausnahme der kleineren Universitäten Hildesheim, Vechta und Clausthal alle Universitäten Graduiertenakademien eingerichtet, unter deren Dach häufig noch spezielle Einrichtungen auf Fakultätsebene bestehen. Mitunter wurde auf die Einrichtung einer zentralen Stelle verzichtet und Graduiertenakademien nur auf der Ebene der einzelnen Fakultäten etabliert. Die Mitgliedschaft ist dabei unterschiedlich geregelt. In einigen Fällen bleibt die Mitgliedschaft für Promovierende gänzlich freiwillig, in anderen Fällen ist die Annahme als Doktorand/in bzw. die Immatrikulation als Promotionsstudent mit der obligatorischen Mitgliedschaft in einer Graduiertenakademie verbunden. In der Regel sind diejenigen Promovierenden, die in strukturierten Promotionsprogrammen arbeiten, damit zugleich Mitglieder einer Graduiertenakademie. Die Graduiertenakademien bieten neben ihrer Verwaltungs- und Registraturfunktion für Promovierende gewöhnlich auch Angebote wie Karriereberatung, Qualifizierungsmöglichkeiten und Hilfestellungen für Auslandsaufenthalte.

In der Praxis eng verknüpft mit der Frage der Mitgliedschaft in Graduiertenakademien ist die Frage der **Datenerfassung**: Nur die Universitäten, die eine für alle Promovierenden verpflichtende Mitgliedschaft in Graduiertenakademien vorsehen, verfügen regelmäßig über aktuelle Daten zu den Promovierenden, aber auch hier besteht kein allgemein anerkannter Standard über die Art der nachgehaltenen Daten; so wird z. B. die Herkunft der Promovierenden nicht überall erfasst, so dass etwa über den Grad der Internationalisierung der Nachwuchsausbildung nur schwer Aussagen zu treffen sind. Bei freiwilliger Mitgliedschaft in Graduiertenakademien werden meist ohnehin nur die abgeschlossenen, nicht aber die laufenden Promotionen erfasst. Eine allgemeine Immatrikulationspflicht für Promovierende sieht das Niedersächsische Hochschulgesetz nicht mehr vor.

Die Graduiertenakademien an den niedersächsischen Hochschulen bieten – in unterschiedlicher Intensität und Breite – Beratungsleistungen an. Insbesondere bestehen Angebote zu Fragen der wissenschaftlichen Karriere wie auch zu beruflichen Perspektiven außerhalb der Universität. Ein allgemeiner Standard zu den

Weiterbildungs- und Serviceangeboten einer Graduiertenakademie besteht nicht, so dass zwischen den Hochschulen und sogar innerhalb der Universitäten erhebliche Unterschiede in Angebot und Organisationsformen der Graduiertenakademien zu verzeichnen sind. Große Unterschiede lassen sich auch in der Frage, ob die Mitgliedschaft in einer Graduiertenakademie mit einem verpflichtenden Curriculum verbunden ist oder sämtliche Kursangebote für die Mitglieder freiwillig sind, feststellen.

Auch die – in den Promotionsordnungen oder in den Ordnungen der Graduiertenakademien bzw. der einzelnen Graduiertenkollegien – festgeschriebenen **Standards der Qualitätssicherung** der Promotionen unterscheiden sich zwischen den Universitäten, aber auch zwischen den Fakultäten in Niedersachsen deutlich. In einigen Fällen wurden universitätsweite Standards vereinbart, die in Ergänzung der Promotionsordnungen die Einzelheiten der Betreuung Promovierender und die Bewertung ihrer Leistungen regeln; in anderen Fällen gibt es solche Regeln – die insbesondere die Auswahl Promovierender, den Abschluss verbindlicher Betreuungsvereinbarungen, die Zuständigkeit mehrköpfiger Betreuungskomitees, eine eigene Ombudsstelle für Promovierende und die regelmäßige Hinzuziehung externer Gutachter betreffen – auf der Ebene der einzelnen Fakultäten. An einigen Universitäten bzw. Fakultäten in Niedersachsen sind bislang keine über die Promotionsordnung hinausgehenden Regelungen zur Sicherung der Qualität der Promotion festgeschrieben worden.

In der für alle niedersächsischen Univeristäten geltenden Landesformel für die **Leistungsorientierte Mittelvergabe** (LOM) werden abgeschlossene Promotionen als Indikator verwendet, sie machen knapp ein Viertel des aufgrund von Forschungsleistung vergebenen Anteils aus. Die Regelungen der fakultätsinternen LOM sind unterschiedlich, in einigen Fällen werden dabei nicht allein abgeschlossene Promotionen, sondern auch laufende Betreuungsverhältnisse zu Promovierenden miteinbezogen.

1.2 Empfehlungen

1.2.1 Graduiertenakademien

Die WKN empfiehlt den Universitäten, die noch keine Graduiertenakademie bzw. noch nicht in allen Fachgebieten Graduiertenakademien eingerichtet haben, dies so bald wie möglich nachzuholen und die Mitgliedschaft dann für *alle* Promovierenden verpflichtend zu machen. Dabei können Modelle assoziierter Mitgliedschaft und ähnliches vorgesehen werden, auch um etwaige Bedenken zu entkräften, die Pflichtmitgliedschaft in einer Graduiertenakademie stelle für externe Promovierende eine Benachteiligung dar. Da Graduiertenakademien keine thematischen Einheiten, wie Doktorandenschulen (Graduiertenkollegs) darstellen, sondern lediglich als Dachorganisationen zur Verwaltung, Beratung und Weiterbildung

der Promovierenden einer Universität, Fakultät oder Fächergruppe dienen, ist die Mitgliedschaft mit allen Fachkulturen verträglich. Individualpromovierende, die nicht einem thematisch konturierten Verbundprojekt angehören, lassen sich ohne Probleme integrieren. Als zentrale Verwaltungs- und Serviceeinheit für die Belange der Promotion soll die Graduiertenakademie alle Promotionen von der Betreuungsvereinbarung bis zum förmlichen Abschluss des Promotionsverfahrens administrativ begleiten. Sie ist damit auch das geeignete Instrument zu einer verlässlichen Datenerfassung über die Promovierenden einerseits und zur Aufrechterhaltung von Qualitätsstandards der Promotion andererseits.

Graduiertenakademien sollten grundsätzlich mit einem eigenen Budget für Kursangebote, Reisemittel und ähnliches ausgestattet werden. Sie sollen die Promovierenden – ggf. unter Hinzuziehung externer Kompetenz – professionell über Karrierewege innerhalb, aber auch außerhalb der Wissenschaft beraten und so die rechtzeitige Weichenstellung in die eine oder andere Richtung unterstützen. Neben externer Beratung zu Fragen der Berufspraxis können die Graduiertenakademien auch Praxismodule während der Promotionsphase vermitteln oder etwa Karrieremessen für Kontakte mit Arbeitgebern außerhalb der Universität organisieren. Die Promotionsphase muss in jedem Fall als multifunktional, d. h. nicht allein als Vorbereitung für eine weitere i. e. S. wissenschaftliche Karriere begriffen werden. Dies wird umso dringlicher als den hohen Promotionszahlen in vielen Fächern keine entsprechende Zahl an Postdoktoranden- oder gar Professorenstellen gegenübersteht.¹⁰

Die Graduiertenakademien könnten darüber hinaus noch mehr als bislang an der weiteren Internationalisierung der wissenschaftlichen Nachwuchsausbildung in Niedersachsen mitwirken. Auch sind sie der geeignete institutionelle Ort, um kooperative Promotionsprogrammen mit Fachhochschulen, wie sie künftig vermehrt eingerichtet werden sollten, zu koordinieren. Die Ausgestaltung der Graduiertenakademien und die weiteren Pflichten und Rechte, die die Mitgliedschaft ggf. mit sich bringt, können im Einzelnen natürlich unterschiedlich geregelt werden. Zu erwägen wäre aber eine Evaluation der bestehenden Einrichtungen an den niedersächsischen Universitäten, etwa durch die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen. Dabei könnten mit Blick auf die Qualitätskontrolle der Promotion einerseits und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses andererseits ein Best-Practice-Modell identifiziert und Empfehlungen zur weiteren Verbesse-

¹⁰ In Niedersachsen standen beispielsweise im Studienjahr 2009/10 knapp 1.500 abgeschlossene Promotionen (ohne Medizin) einer Gesamtzahl von gut 1.600 aktiven Universitätsprofessorinnen und -professoren gegenüber. Die Zahl der weiteren wissenschaftlich Beschäftigten betrug etwa 8.800 (Quelle: Hochschulkennzahlensystem Niedersachsen). Bei einem bundesweit durchschnittlichen Berufungsalter von etwa 41 Jahren wird jede Professur im Schnitt nur etwa alle 24 Jahre neu besetzt. Damit stünden den 1.500 pro Jahr Promovierenden rein rechnerisch etwa 67 freiwerdende Professuren pro Jahr gegenüber. Schon diese Zahlen zeigen, dass die wenigsten Promovierenden damit rechnen können, irgendwann auf eine Universitätsprofessur aufrücken zu können.

rung der strukturellen Bedingungen der Promotionsphase an niedersächsischen Universitäten formuliert werden.

Unabhängig von ihrer konkreten Ausgestaltung kann sich die Graduiertenakademie als Verwaltungs- wie als Serviceeinrichtung nur dann bewähren, wenn sie die Promovierenden tatsächlich insgesamt erfasst. Mit der Verpflichtung der Promovierenden zur Mitgliedschaft ist dafür lediglich eine formale Voraussetzung geschaffen. Darüber hinaus muss einerseits die Frage nach dem Zeitpunkt der Einschreibung klar geregelt und müssen andererseits positive Anreize zu einer möglichst frühen Registrierung gesetzt werden. So könnten die Universitäten etwa vorschreiben, dass ein Doktorand bzw. eine Doktorandin bei der Eröffnung des Promotionsverfahrens mindestens drei Semester registriertes Mitglied der betreffenden Graduiertenakademie gewesen sein muss, wobei natürlich auf Fachspezifika geachtet werden muss und ggf. konkrete Ausnahme- oder Härtefallregelungen vorzusehen sind. Als positive Anreize zur frühen Registrierung der Promovierenden empfiehlt die AG, sämtliche Angebote der Graduiertenakademie, wie Soft-Skill-Trainings, Karriereberatung u. a. ausschließlich formell registrierten Mitgliedern der Graduiertenschule zur Verfügung zu stellen. Auch können die Nutzung von Laborinfrastruktur, Großgeräten u. ä. ebenso wie die Vergabe einer Universitätsemailadresse, die Nutzung der Universitätsbibliothek usw. für Promovierende mit der Bedingung der Mitgliedschaft in einer Graduiertenakademie verknüpft werden. Sofern die Zahl der betreuten Promotionen einen Indikator der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) innerhalb der Universität darstellt, sollten neben den abgeschlossenen Promotionen auch die als Mitglieder einer Graduiertenakademie registrierten Doktorandinnen und Doktoranden (innerhalb einer bestimmten, fachspezifisch festzulegenden Regeldauer) Berücksichtigung finden.

1.2.2 Qualitätssicherung der Promotion

Die WKN betont nachdrücklich, dass die Qualitätssicherung bei Promotionen nicht allein die Aufgabe der einzelnen betreuenden Hochschullehrer/innen ist, sondern den Fakultäten und Universitäten im Ganzen zukommt und entsprechend wahrgenommen werden muss. Die Einhaltung der Qualitätsstandards bei jeder einzelnen Promotion liegt in der kollektiven Verantwortung der Fakultät und der Universität als ganzer.

Im Einzelnen legt die WKN den niedersächsischen Universitäten nahe, die Betreuung künftig grundsätzlich in die Hände von Komitees zu legen, statt am „Meister-Schüler-Modell“ des Einzelbetreuers festzuhalten. Mindestens sollte aber bei der Begutachtung und Bewertung eingereicherter Dissertationen regelmäßig ein externer, an einer anderen Universität lehrender Gutachter einbezogen werden. Es ist eine wichtige Aufgabe der Universität, bei der Bewertung von Promotionen eine Vergleichbarkeit der Benotung zu garantieren.

Die Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden muss in Form einer schriftlichen Betreuungsvereinbarung verbindlich festgeschrieben werden. Wo nicht schon geschehen, sollen die Fakultäten hierfür Formulierungen und Verfahren festlegen und die Umsetzung in die Verantwortung der bestehenden oder einzurichtenden Graduiertenakademien geben. Unbedingt sollte für jede Fakultät oder für die Universität insgesamt eine Ombudsperson eingesetzt werden, die für die Promovierenden sichtbar und erreichbar ist und sich im Beschwerdefall in völliger Unabhängigkeit vom Promotionsausschuss um die Einhaltung der Betreuungsvereinbarung bemüht.

Ein weiterer zentraler Aspekt der Qualitätssicherung liegt in der Auswahl der Promovierenden. Die Fakultäten sind dringend aufgefordert, wo nicht bereits geschehen, allgemeinverbindliche Standards für eine qualitätsorientierte und transparente Auswahl festzulegen und deren Anwendung zu garantieren. Es darf zukünftig nicht mehr allein dem bzw. der einzelnen Betreuenden überlassen sein, wer als Doktorand/in Aufnahme findet. Auch müssen die Universitäten dafür Sorge tragen, dass die Zahl der von einem Professor bzw. einer Professorin primär betreuten Doktorand/inn/en nicht zu groß wird. Es sollte geprüft werden, inwieweit bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) fachspezifische Höchstgrenzen eingezogen werden können, um der vielfach beklagten „Tonnenideologie“, d. h. der positiven Sanktionierung hoher Zahlen, bei der Promotion entgegenzuwirken. Eine seriöse Betreuung ist bei einer zu großen Anzahl von Promovierenden pro Professur nicht zu leisten.

Insgesamt betont die WKN mit Nachdruck die Notwendigkeit, bei allen Maßnahmen der Qualitätssicherung nicht allein auf exzellente Strukturen zu zielen, sondern auch den tatsächlichen Ertrag der wissenschaftlichen Arbeit im Blick zu behalten. Exzellente Strukturen begünstigen exzellente Forschung, realisieren sie aber noch nicht. Um nicht allein die Qualität der Strukturen, sondern auch exzellente Forschungsergebnisse zu fördern, kann es, angepasst an die jeweilige Fachkultur, sinnvoll sein, in die Zielvereinbarungen der Hochschulleitungen mit den Fakultäten konkrete Anforderungen über den wissenschaftlichen Ertrag von Promotionen aufzunehmen, indem die Fakultät etwa zusichert, dass die Forschungsergebnisse der Promotion in mindestens eine Publikation in einem referierten Journal münden.

2 Zur Postdoktorandenphase

2.1 Ziele und Herausforderungen

Während die Promotionsphase seit längerem Gegenstand von Reformempfehlungen war, rückt die Postdoktorandenphase erst in jüngerer Zeit in den Fokus der Aufmerksamkeit.¹¹ Der Begriff Postdoktorand bzw. Postdoktorandin (auch: Postdoc) wird in der allgemeinen Diskussion keineswegs eindeutig verwendet. Er soll hier verstanden werden als die Bezeichnung eines Wissenschaftlers oder einer Wissenschaftlerin, der bzw. die sich in den ersten vier bis sechs Jahren nach der Promotion befindet und an einer Universität oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung aktiv eigene Forschung betreibt. Die Postdoc-Phase ist nicht im gleichen Maß multifunktional wie die Promotionsphase. Obwohl sie noch nicht mit einer unwiderruflichen Weichenstellungen in Richtung der klassischen akademischen Karriere hin zur Lebenszeit-Professur einhergehen muss, sondern bis zu einem gewissen Punkt auch noch als Qualifizierung für gehobene Tätigkeiten in (außeruniversitärer) Forschung und Entwicklung oder in wissenschaftsnahen Berufsfeldern gelten kann, verengen sich die Perspektiven gegenüber der Promotionsphase deutlich. Es ist vorgeschlagen worden, die Postdoc-Phase beschreibend in zwei Abschnitte zu unterteilen: (1.) die höchstens drei Jahre dauernde Qualifizierungsphase, die im direkten Anschluss an die Promotion von fortgesetztem lernenden Forschen geprägt ist („recognised researcher“), und (2.) die Stufe der gänzlich unabhängigen und selbstständigen Forschung („established researcher“), die spätestens nach weiteren sechs Jahren in eine dauerhafte Position münden sollte.¹² Während die erste Phase durchaus noch als sinnvolle Vorbereitung für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft i. e. S. verstanden werden kann, sollte die zweite Phase in diesem Modell nur mit einer klaren und realistischen Perspektive auf eine dauerhafte akademische Tätigkeit begonnen werden.¹³

¹¹ Neben den jüngst erschienenen Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Wissenschaftsrat 2014) sind mindestens zu nennen der jüngste Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, hrsg. vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2013; außerdem der Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur, hrsg. von der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main; A. Wagner-Baier, F. Funke u. A. Mummendey, Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Report der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Jena 2011; K. Briedis u. a., Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme, hrsg. vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen 2013. Personalrechtliche und statistische Fragen zu den Beschäftigten an deutschen Universitäten behandelt Anja Franz u. a., Entwicklung der universitären Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform, Halle-Wittenberg 2011 (HoF-Arbeitsberichte 3'11).

¹² Vgl. Hochschulrektorenkonferenz, Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main. Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur, S. 3.

¹³ Vgl. ebd.

Eine andere Konzeption der wissenschaftlichen Laufbahn nach der Promotion hat jüngst der Wissenschaftsrat vorgeschlagen. Im Kontext seiner Empfehlung, die Gewinnung des Hochschullehrernachwuchses regelmäßig im Wege der Tenure Track-Professur zu gestalten, sieht er eine Postdoc-Phase von längstens vier Jahren vor, die zwischen der vollendeten Promotion und der Übernahme einer Tenure Track-Professur liegt. Sie wird als grundsätzlich multifunktional betrachtet, da sie auch als sinnvolle Vorbereitung für wissenschaftsnahe Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Universität und nicht allein als Vorstufe zur Professur verstanden werden kann.¹⁴ Wie die Promotionsphase auch, sind die Postdoc-Phase und die Qualität ihrer Rahmenbedingungen sowohl für die Gewinnung eines qualifizierten akademischen Nachwuchses als auch in ihrem beträchtlichen Beitrag zur Forschung von großer Bedeutung.

Unabhängig davon, welches Modell in deskriptiver oder normativer Absicht zugrunde gelegt wird, sind sich die verschiedenen Positionspapiere der jüngeren Zeit darin einig, dass die wichtigsten Herausforderungen der wissenschaftlichen Nachwuchsausbildung nach der Promotion darin bestehen, den Übergang zwischen der ersten und der zweiten Phase im Sinne einer professionellen Personalentwicklung sorgfältig und transparent zu regeln. Vor allem durch steigende Drittmittelzahlen nimmt die Anzahl der promovierten Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen in Deutschland, aber auch weltweit zu,¹⁵ und der Übergang in den zweiten Abschnitt der Postdoc-Phase wird zunehmend zum eigentlichen „Nadelöhr“¹⁶ jeder akademischen Laufbahn. Vor diesem Hintergrund liegt eine professionelle, objektive und transparente Auswahl hier ebenso sehr im Interesse des Wissenschaftssystems, das auf diese Weise die Gewinnung des tatsächlich besten Nachwuchses für Forschung und Lehre sicherstellt, wie im Interesse der Nachwuchswissenschaftler/innen selber, deren berufliche Zukunft sich hier entscheidet. Dabei muss auch das Problem einer anhaltenden Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen auf den höheren Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn als weiter bestehende Herausforderung gesehen werden.

Zu einer professionellen Personalentwicklung, und das heißt in diesem Fall auch Bestenauslese, gehört die Beratung der betroffenen Mitarbeiter/innen, die sowohl das Mentoring für die wissenschaftliche Karriereentwicklung als auch Informationen und Schulungen über alternative Wege für diejenigen, die in der hochkompetitiven Auswahl nicht bestehen oder sich von vornherein aus dem ersten Abschnitt der Postdoc-Phase heraus in andere Richtungen weiterentwickeln wollen.¹⁷ Anders als im Falle der Promotion gibt es in der Postdoc-Phase bisher aber

¹⁴ Vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 63-65.

¹⁵ Vgl. BuWiN 2013, S. 79 und HRK 2014, S. 3.

¹⁶ Cornelis Menke u. a., Nach der Exzellenzinitiative. Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten. Positionspapier der AG „Wissenschaftspolitik: Nach der Exzellenzinitiative“ der Jungen Akademie, Berlin 2013, S. 2.

¹⁷ Vgl. dazu ausführlich: Stifterverband 2013 (s.o.).

kaum verbindliche Qualitätsstandards hinsichtlich Betreuung, Leistungsevaluation und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen,¹⁸ umso weniger als die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen von Postdoc-Wissenschaftler/innen – vom Drittmittelmitarbeiter/innen auf einer halben Stelle bis zum Nachwuchsgruppenleiter bzw. der Nachwuchsgruppenleiterin – sich noch sehr viel diverser darstellen als die der Promovierenden.

Als besondere Schwierigkeit der Postdoc-Phase benennen praktisch alle Stellungnahmen der jüngeren Zeit zudem die häufig sehr kurze Befristung vieler Arbeitsverträge von Nachwuchswissenschaftler/innen sowie die – vor allem im Vergleich mit dem angelsächsischen Universitätssystem – späte Eigenständigkeit deutscher Nachwuchswissenschaftler/innen. Beide Umstände verminderten die Attraktivität des Wissenschaftssystems, was besonders in Fächern, denen ein großer alternativer und mit der Universität konkurrierender Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, die Gefahr einer Abwanderung der besten Nachwuchswissenschaftler/innen birgt.

2.2 Die Situation in Niedersachsen

Da die Kategorie „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ bzw. „Wissenschaftliche Mitarbeiterin“ im üblichen Sprachgebrauch, aber auch in der Definition des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) unterschiedslos wissenschaftliches Personal (ohne Professor/innen) vor und nach der vollendeten Promotion umfasst, lassen sich weder aus der landesweiten Statistik noch aus den Daten aller Hochschulen eindeutige Zahlen zu den Postdoc-Mitarbeiter/innen gewinnen. Einige, aber nicht alle niedersächsischen Hochschulen haben ihre **Personaldaten** so gestaltet, dass sie eine klare Unterscheidung zwischen promovierten und nichtpromovierten Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen erlauben. Vor diesem Hintergrund sind auch die Angaben über durchschnittliche Vertrags- und Beschäftigungszeiten, sofern die Universitäten sie überhaupt vorhalten, nicht in allen Fällen eindeutig auf die Gruppe der Postdocs zu beziehen.

Die durchschnittlichen **Vertragslaufzeiten**, die angegeben werden konnten, variieren zwischen den Universitäten und auch zwischen den Fakultäten erheblich und liegen meist deutlich unter den Gesamtbeschäftigungszeiten. Die niedrigste durchschnittliche Vertragslaufzeit verzeichnet die Juristische Fakultät der Universität Hannover mit neun Monaten für Drittmittelmitarbeiterstellen (bei einer durchschnittlichen Gesamtbeschäftigungszeit von 79 Monaten), die längste durchschnittliche Vertragsdauer liegt bei 53 Monaten und ist auf die Universität Göttingen insgesamt bezogen (alle befristet beschäftigten Dritt- und Grundmittelmitarbeiter/innen; durchschnittliche Gesamtbeschäftigungszeit derselben Gruppe: 85 Monate). Insgesamt lassen sich vor allem bei Beschäftigten auf

¹⁸ Vgl. Wagner-Baier u. a. 2013, S. 31.

Drittmittelbasis erhebliche Differenzen zwischen der Vertragslaufzeit und der Gesamtbeschäftigungszeit, die sich in der Summe der aufeinanderfolgenden Vertragsverhältnisse ergibt, erkennen.

Die **Lehrverpflichtung** der Postdoc-Beschäftigten variiert deutlich zwischen den einzelnen Hochschulen. Während einige vier Semesterwochenstunden als Deputat vorsehen, ist die Lehrbelastung an anderen Hochschulen deutlich höher, nämlich bis zu zehn bzw. 12 SWS (im Falle von Lehrkräften für besondere Aufgaben). In der Frage der eigenständigen Einwerbung von Drittmitteln und damit auch der eigenständigen Leitung von Drittmittelforschungsprojekten durch Postdoktorand/inn/en bestehen an den niedersächsischen Universitäten unterschiedliche Auffassungen, ob sie zulässig sei.

Programme zur **Karriereberatung** von Mitarbeitern auf der Postdoc-Ebene existieren in Niedersachsen bislang nur vereinzelt. Wo vorhanden, beziehen sich die Angebote hauptsächlich auf Fragen der wissenschaftlichen Karriere bzw. der Forschungsförderung. Beratungen über alternative Karrierewege, regelmäßige individuelle Mentoringangebote oder verpflichtende Personalgespräche sehen nur wenige niedersächsische Universitäten vor. Allerdings stehen den Postdocs in den meisten Fällen Angebote der Graduiertenakademien, hochschuldidaktischer Weiterbildungseinrichtungen und ähnliches zur Verfügung. Eigene Mentoringprogramme bieten mehrere niedersächsische Universitäten aber im Rahmen ihrer **Gleichstellungsbemühungen** speziell für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an. Überhaupt haben sich die Anstrengungen in diesem Feld an fast allen Universitäten und künstlerischen Hochschulen in Niedersachsen deutlich intensiviert. Auch die **Internationalisierung** des wissenschaftlichen Nachwuchses – sowohl im Sinne der Gewinnung ausländischer Absolventen als auch im Sinne der Mobilisierung der eigenen Nachwuchswissenschaftler/innen – wurde von den niedersächsischen Hochschulen ersichtlich als zentrale Herausforderung angenommen. Die meisten, wenn auch nicht alle, bieten Programme und Dienstleistungen an, die deutlich über die Verwaltungsfunktion eines herkömmlichen Akademischen Auslandsamts hinausgehen.

Seit Einführung der **Juniorprofessur** im Jahr 2002 wurden in Niedersachsen über 300 entsprechende Stellen besetzt, wobei die Mehrzahl ohne Tenure-Option blieb (die Stelleninhaber/innen allerdings in den meisten Fällen erfolgreich wegberufen wurden).¹⁹ Eine Weiterbeschäftigung als Wissenschaftler/in ohne Professur, sofern die vereinbarte Tenure-Option nicht realisiert werden kann, sieht allein die Universität Göttingen regelmäßig vor. Die Ausstattung der Juniorprofessu-

¹⁹ Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) hatte in seinem 2007 erschienenen Bericht zur Juniorprofessur die niedersächsischen Universitäten Göttingen und Hannover mit ihrer im Bundesvergleich hohen Zahl von Juniorprofessuren hervorgehoben. Vgl. Gero Federkeil, Florian Buch, Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, Arbeitspapier Nr. 90 des Centrums für Hochschulentwicklung gGmbH, Gütersloh 2007, S. 7f.

ren ist in Niedersachsen durchweg gut, sie verfügen in der Regel über ein eigenes Budget, zudem über Hilfskraftmittel, teilweise auch Mitarbeiterstellen sowie Sekretariatskapazitäten.

2.3 Empfehlungen zur Postdoc-Phase

2.3.1 Auswahl und Personalentwicklung

Die Universitäten sollten die Nachwuchsförderung spätestens in der Postdoktorandenphase auch als eine Frage der Personalentwicklung betrachten, d. h., sie sollten sorgfältig auswählen, welche Personen für eine weitere wissenschaftliche Karriere vor dem Hintergrund eines hochselektiven Stellenmarktes wirklich geeignet erscheinen. Die Personalentwicklung sollte sich indes nicht auf die bloße Auswahl geeigneter Personen beschränken. Ebenso wichtig ist es, dem ausgewählten Personal regelmäßig Beratungs- und Schulungsleistungen anzubieten, die sich sowohl auf die Erfordernisse der wissenschaftlichen Karriere als auch auf mögliche Alternativen im wissenschaftsnahen Arbeitsmarkt beziehen sollten. Einige niedersächsische Universitäten leisten hier bereits Beachtliches, andere sollten ihre Anstrengungen für ein speziell an Postdoktoranden gerichtetes Angebot weiter verstärken. Gut auf die Bedürfnisse und möglichen Probleme der Postdoktorand/inn/en abgestimmte Beratungs- und Schulungsangebote erhöhen nicht allein die Attraktivität der Universität im Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler/innen, sondern verbessern auch die Karrierechancen des im eigenen Haus ausgebildeten Nachwuchses.

Als besonders sinnvoll betrachtet die WKN individuelle Mentoring-Angebote, die – bei aller löblichen Anstrengung für die Gleichstellung – nicht auf den weiblichen Nachwuchs beschränkt bleiben sollten. Sehr sinnvoll sind zudem Weiterbildungsangebote in den Bereichen Hochschuldidaktik, Antragswesen, Projekt- und Zeitmanagement. Einige niedersächsische Universitäten sehen hier bereits sehr umfassende und vielfältige Angebote vor; diejenigen Universitäten, die auf diesem Gebiet bisher zurückhaltender waren, sollen ausdrücklich ermuntert werden, ihre Schulungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter auszubauen. Ausdrücklich sollen auch Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen ohne Unterschied in den Genuss solcher Angebote kommen.

Zudem sollten die Beratungsangebote auch die Perspektive eines Ortswechsels innerhalb Deutschlands oder ins Ausland umfassen. Die WKN betrachtet es als unerlässlich für eine gelingende wissenschaftliche Karriere, Erfahrungen an mehr als einer Universität zu sammeln. Eine eigene Ombudsstelle für die Belange der Postdoktoranden wird dagegen von der WKN ausdrücklich nicht empfohlen. Sofern es eine allgemeine Ombudsstelle für alle Wissenschaftler an der Universität gibt, sollen auch die Postdoktoranden sich dorthin wenden können und über diese Möglichkeit informiert werden.

Allgemein sollten die Universitäten das Mögliche tun, um Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von weniger als zwei Jahren zu vermeiden, wobei natürlich etwa im Fall von Elternzeitvertretungen Ausnahmen sinnvoll sein können. Die beobachtete große Diskrepanz zwischen der Gesamtbeschäftigungszeit der Postdoktoranden und der durchschnittlichen Vertragsdauer mag rein verwaltungstechnische bzw. statistische Gründe haben, in jedem Fall sollten aber allzu kurze Vertragsintervalle innerhalb der Gesamtbeschäftigungsdauer vermieden werden. Die intensive Forschungsarbeit, die von Nachwuchskräften zu Recht erwartet wird, ist nur möglich, wenn sie in einigermaßen gesicherten Rahmenbedingungen hinsichtlich der Lebensplanung und der wirtschaftlichen Lage geschehen kann.

Als nicht sinnvoll beurteilt die WKN die Bereitstellung von Stipendien zur Finanzierung von Postdoktoranden. Allenfalls zur kurzfristigen Überbrückung von Übergangszeiten, etwa unmittelbar nach der vollendeten Promotion, können Stipendien hilfreich sein. Auch können sie ein sinnvolles Mittel zur Gewinnung ausländischer Gastwissenschaftler sein. Grundsätzlich sollten aber Mitarbeiterstellen (bzw. Beamtenstellen auf Zeit) aus der Grund- oder Drittmittelfinanzierung, nicht aber Stipendien den Regelfall darstellen. Die Einschätzung, Stipendien würden zum Unterschied von Mitarbeiterverhältnissen die selbstständige Forschung besser unterstützen, teilt die WKN ausdrücklich nicht. Auch auf Mitarbeiterstellen lässt sich inhaltlich eigenständige Forschung betreiben, und der Einstieg in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse sollte keinesfalls über die Promotionsphase hinaus verschleppt werden.

2.3.2 Karrierewege

Während die Doktorandenphase im Ganzen als multifunktionaler Karriereabschnitt gelten, also den Weg in die Wissenschaft, aber auch in ganz andere Berufsfelder ebnen kann, ist die akademische Berufstätigkeit nach der abgeschlossenen Promotion dies nur bis zu einem gewissen Punkt. Die Phase der wissenschaftlichen Ausbildung nach der Promotion ist, wie zuletzt vom Wissenschaftsrat und der Hochschulrektorenkonferenz hervorgehoben, grundsätzlich als zweistufig zu betrachten: Während die ersten Jahre noch der Orientierung dienen können, muss später, nach Maßgabe der Talente der Nachwuchswissenschaftler/innen sowie der Rahmenbedingungen im jeweiligen Fach, eine klare und bewusste Weichenstellung in Richtung der akademischen Forschung oder eines anderen Berufsfeldes erfolgen. Die WKN rät dringend dazu, für alle temporär wissenschaftlich Beschäftigten mit abgeschlossener Promotion regelmäßige Personalgespräche unter Einbeziehung des direkten Vorgesetzten und beispielsweise des Dekans vorzusehen. Diese Gespräche sollen die Frage nach den Aussichten auf den Erfolg eines weiteren wissenschaftlichen Werdegangs und ggf. die alternative berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters thematisieren und in die Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung einfließen.

Angepasst an die verschiedenen Fachkulturen, muss nach drei, spätestens vier Jahren Vertragsdauer verbindlich geklärt werden, ob wissenschaftlich Beschäftigte realistische Perspektiven innerhalb der universitären Forschung haben. Es darf keinesfalls dem Zufall überlassen bleiben, welche Mitarbeiter über diese Zeiträume hinaus beschäftigt werden.

Grundsätzlich kann auch die wissenschaftliche Arbeit nach der Promotion durchaus als Qualifizierung für einen Arbeitsplatz außerhalb der Forschung an Universitäten oder außeruniversitären Instituten dienen. Die Befähigung zu und die Erfahrungen mit selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit sind in verschiedenen Berufsfeldern erforderlich oder zumindest vorteilhaft. Neben der Industrieforschung ist hier auch an andere verantwortungsvolle Positionen in Unternehmen oder Non-Profit-Organisationen zu denken. Ein Karriereweg, der Erfahrungen in der Forschung und in der Praxis umfasst, kann zudem auch in eine Fachhochschulprofessur münden, was in vielen Fächern eine besonders interessante, aber in den universitären Beratungsangeboten häufig noch zu wenig beachtete Alternative für Nachwuchsforscher darstellt.

Ein anderes wichtiges und weiter wachsendes Berufsfeld ist das des Wissensmanagements. Die Universitäten beschäftigen heute zunehmend Mitarbeiter, die mit professionellen Beratungs- und Koordinationsleistungen die eigentliche Forschungsarbeit unterstützen. Hier ergibt sich ein wachsender Bedarf an Arbeitskräften, die aus der Wissenschaft kommen, dabei aber über zusätzliche Qualifikationen in Fragen der Forschungsförderung und Projektsteuerung verfügen. Auch bedarf die Forschungsarbeit komplexer Serviceleistungen durch spezialisierte Wissenschaftler, etwa bei der Bedienung spezieller Laborgeräte, der Betreuung wissenschaftlicher EDV-Infrastrukturen o. ä. Die WKN rät den Universitäten, bei ihrer Personal- und Stellenplanung differenzierte Formen von Dauerstellen (z. B. akademische Ratsstellen mit Koordinationsfunktionen) vorzusehen.

Die WKN empfiehlt allen Beteiligten, diese und andere alternative Karrierewege nicht von vornherein als schlechtere Alternative zur eigentlichen wissenschaftlichen Karriere zu behandeln, sondern sie entschieden in die Karriereplanung bzw. in die auf Karriereplanung gerichteten Beratungsangebote einzubeziehen. Insbesondere die vorhandenen Mentoringangebote sollten nicht allein auf das Fortkommen innerhalb der wissenschaftlichen Laufbahn im engeren Sinne gerichtet sein, sondern, unter Einbeziehung der Expertise der entsprechenden Stellen an der Universität („Career Service“) und kompetenter externer Berufsberatung auch Informationen und Hilfestellungen für alternative Weiterbeschäftigungen bieten.

2.3.3 Rahmenbedingungen in Forschung und Lehre

Die WKN empfiehlt dringend, Postdoktorand/inn/en nicht mit Lehrverpflichtungen von mehr als vier Semesterwochenstunden zu belegen. Zwar ist sich die WKN

bewusst, dass die selbstständige Durchführung von Lehrveranstaltungen eine wesentliche Bedingung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere darstellt, temporäre Stellen nach der Promotion müssen aber die realistische Möglichkeit zu einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation in einem überschaubaren Zeitraum bieten und dürfen daher nicht mit einem zu großen Lehrdeputat belastet werden. Die in der niedersächsischen Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) als Höchstlehrverpflichtung für wissenschaftliche Mitarbeiter vorgesehenen zehn Semesterwochenstunden (bei Lehrkräften für besondere Aufgaben zwölf) mögen bei Dauerstellen vertretbar und aus Sicht der Universitäten sinnvoll sein, als erhebliches Hindernis für eine intensiv betriebene Forschungsarbeit sind sie mit jener wissenschaftlichen Weiterqualifizierung, die in jedem Fall im Mittelpunkt der Postdoktorandenphase stehen sollte, jedoch unverträglich. Sie sollten keinesfalls als tatsächliches Deputat in die von den Universitäten mit den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden zu schließenden Arbeitsverträge übernommen werden.

Die Universitäten sollten zudem die eigenständige Drittmittelinwerbung durch Postdoktorand/inn/en fördern. Das Niedersächsische Hochschulgesetz (§ 22, Abs. 1) erlaubt ausdrücklich allen „in der Forschung tätigen Mitgliedern der Hochschule“ die Durchführung von Drittmittelprojekten. Damit sind – auch nach der (auf Nachfrage bestätigten) Rechtsauffassung des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur – ausdrücklich auch angestellte Postdoktoranden gemeint. Dass dabei eine Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten erfolgen sollte, versteht sich von selbst. Die frühe Eigenständigkeit in der Gewinnung und Durchführung von Drittmittelprojekten gehört zu den Schlüsselqualifikationen des Professor/inn/ennachwuchses und sollte unbedingt ermöglicht und unterstützt werden. Im Fall von Drittmittelprojekten mit eigenen Personalstellen für Promovierende ist indes das mögliche Auseinanderfallen von Projektleitung einerseits und Promotionsbetreuung andererseits zu bedenken. Die Fakultäten sind hier gehalten, Lösungen zu finden, wobei auch die bei Emmy-Noether-Projekten praktizierte Betreuung der Promotion durch den nichthabilitierten Projektleiter eine vernünftige und praktikable Lösung sein kann.

2.3.4 Juniorprofessur

Die Ausstattung der Juniorprofessuren an den niedersächsischen Universitäten mit Sach- und Personalmitteln ist sehr bemerkenswert. Grundsätzlich sollten die Universitäten, wo nicht bereits geschehen, eine universitätsweit gültige Minimalausstattung für Juniorprofessuren festlegen, die von den Fakultäten individuell aufgestockt, aber nicht unterschritten werden darf. Die WKN hält die Juniorprofessur mit Tenure Track für ein sehr gutes Modell der Nachwuchsgewinnung, dieses Modell muss dann aber ausdrücklich mit einem Hausberufungsverbot verbunden sein. An der Universität selber ausgebildete bzw. promovierte Kandidaten dürfen demnach allenfalls auf Juniorprofessuren ohne Tenure-Option berufen werden.

Für sehr sinnvoll hält die WKN die Möglichkeit einer Verstetigung ohne Professur bei nicht erfolgreichem Tenure-Verfahren, so wie es z. B. die Universität Göttingen vorsieht. Die WKN empfiehlt den Universitäten zudem, die Möglichkeit von Forschungsfreisemestern für Juniorprofessuren nach erfolgreicher Zwischenevaluation vorzusehen. Diese Möglichkeit würde aber eine entsprechende Anpassung der LVVO voraussetzen, zu der die WKN das Ministerium für Wissenschaft und Kultur ermuntern möchte.

2.3.5 Gleichstellung und Internationalisierung

An allen niedersächsischen Universitäten haben sich die Aktivitäten zur Gleichstellung von Männern und Frauen gerade auch im Blick auf die Nachwuchsförderung sehr positiv und lobenswert entwickelt.²⁰ Allerdings ist die Realität insbesondere auf der Ebene der Professuren auch in Niedersachsen noch weit von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt.²¹ Die WKN appelliert deshalb an die niedersächsischen Hochschulen, auf diesem Gebiet nicht nachzulassen und weiter darauf hinzuwirken, das Ungleichgewicht der Geschlechter zu beheben. Dabei muss auch die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers als ein Faktor erfolgreicher Gleichstellungspolitik Berücksichtigung finden.

Auch die Bemühungen um die Internationalisierung des Personals sind durchweg lobenswert. Es muss aber betont werden, dass Akademische Auslandsämter im traditionellen Verständnis alleine nicht das leisten können, was ein zentrales „International Office“, d. h. eine Stelle, die sowohl Auslandsaufenthalte eigener Universitätsmitglieder als auch die Gewinnung ausländischer Wissenschaftler/innen betreut und fördert, leisten kann. Wo nicht bereits geschehen, sollten solche zentralen Einrichtungen geschaffen werden, die den Studierenden ebenso wie dem wissenschaftlichen Personal einen intensiven Austausch mit der internationalen akademischen Welt ermöglichen und zugleich an der eigenen Universität eine spürbare „Willkommenskultur“ für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schaffen können. In einem zunehmend globalen Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte, können solche auch atmosphärischen Verbesserungen wertvolle Vorteile schaffen.

²⁰ Besonders hervorzuheben sind hier die Aktivitäten der Universität Oldenburg, die im „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des „Center of Excellence Women in Science“ unter den sieben bestbewerteten deutschen Universitäten geführt wird.

²¹ Derzeit ist knapp ein Viertel (24,3%) der Professuren in Niedersachsen mit Frauen besetzt.

3 Empfehlungen zur Datenerfassung

Die Erhebung und Pflege der Daten über Promovierende ist erwartungsgemäß und in Übereinstimmung mit der bundesweiten Situation (wie sie zuletzt unter anderem der Wissenschaftsrat kritisch beschrieben hat) an fast allen niedersächsischen Universitäten sehr verbesserungsbedürftig. Zwar werden abgeschlossene Promotionen selbstverständlich dokumentiert und auch im landesweiten Hochschulkennzahlensystem erfasst, über laufende und dementsprechend auch über unvollendet abgebrochene Promotionsvorhaben liegen jedoch kaum verlässliche Daten vor. Nur vereinzelt werden schon heute systematisch alle laufenden Promotionsverfahren erfasst.²²

Es bedarf keiner weiteren Erklärung, dass neben der Zahl der abgeschlossenen Promotionen auch die tatsächliche Zahl der an einer Hochschule zu einem bestimmten Zeitpunkt in einem Fach Promovierenden sowie die Zahl der abgebrochenen Promotionsvorhaben in den verschiedenen Fächern wichtige Grundlagen für alle Überlegungen zur Qualitätsverbesserung der Promotionsphase bilden. In diesem Sinne lesen sich auch die jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Erweiterung eines Kerndatensatzes Forschung. Der Wissenschaftsrat empfiehlt die Erfassung laufender Promotionsvorhaben im Sinne einer Erweiterungsoption, um den Wert einer solchen ebenso hervorzuheben wie die besonderen Schwierigkeiten: Solange keine Immatrikulationspflicht für Promovierende ab Beginn der tatsächlichen Arbeit am Promotionsvorhaben besteht, wird es immer beträchtliche Dunkelziffern und keine belastbaren Zahlen zu den tatsächlich bestehenden Betreuungsverhältnissen sowie den Abbrecherquoten geben können.²³ Die Empfehlung des Wissenschaftsrats, grundsätzlich Betreuungsvereinbarungen abzuschließen und die Promovierenden bei dieser Gelegenheit zu registrieren,²⁴ ist vor diesem Hintergrund nachdrücklich zu unterstützen, allerdings bleibt die Frage des Zeitpunkts, zu dem die damit einhergehende Registrierung tatsächlich stattfinden kann, offen. Die WKN empfiehlt, neben Pflichten auch auf positive Anreize zu setzen, um die frühe Registrierung Promovierender in den Graduiertenakademien zu unterstützen (s. o.). Das Land sollte zudem erwägen, künftig auch laufende Promotionsbetreuungen (bis zu einer gewissen Höchstdauer und mit einer fächerspezifischen Höchstanzahl) in der Landesformel der LOM zu berücksichtigen.

²² Positiv hervorzuheben ist hier die Leuphana Universität Lüneburg, die seit 2009 alle Promovierenden in einer zentralen Datenbank erfasst und dabei auch Angaben zu den Herkunftsländern, zum letzten Hochschulabschluss, zu Betreuungsperson(en), der Kollegzuordnung, dem Dissertationsthema und möglichen Auflagen im Zulassungsverfahren berücksichtigt.

²³ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu einem Kerndatensatz Forschung, Berlin 2013, S. 25-27 und 38f.

²⁴ Vgl. ebd., S. 39 sowie Wissenschaftsrat 2011, S. 18f.

Einen Vorschlag der Leuphana Universität aufgreifend, empfiehlt die WKN darüber hinaus dem Land Niedersachsen, die gezielte Förderung der koordinierten Entwicklung gemeinsamer IT-Plattformen und Erfassungsstandards (Forschungsinformationssysteme) für alle niedersächsischen Hochschulen zu erwägen. Eine valide und einheitliche Datenbasis an allen Hochschulen im Land würde Niedersachsen nicht nur bundesweit in eine Vorreiterposition bringen, sondern zudem eine sehr wertvolle Grundlage für Planung und Förderung seitens der Universitäten sowie der Landesregierung schaffen. Es versteht sich, dass alle hier anzustoßenden Entwicklungen im Einklang mit den vom Wissenschaftsrat bundesweit empfohlenen Standards eines zukünftig vorzuhaltenden Kerndatensatzes stehen müssten. Neben der Erfassung der Doktorandinnen und Doktoranden sowie der abgeschlossenen Promotionen könnten auch Verbleibsdokumentationen hilfreich sein, wobei sich die WKN durchaus bewusst ist, dass die dafür erforderliche Datenpflege einen nicht unerheblichen Aufwand bedeutet, der gegen andere Dokumentationsaufgaben gründlich abgewogen werden muss.

Die ebenfalls schon oben geäußerte Empfehlung an das Land, eine Initiative für einen gemeinsamen Datenstandard zu fördern, gilt natürlich auch und mindestens ebenso sehr für Daten über Postdoktoranden. Auch in diesem Zusammenhang wären Verbleibsdokumentationen wünschenswert, soweit sie mit vertretbarem Aufwand zu bewältigen sind.

Impressum

Universitätsverlag Hildesheim
Universitätsplatz 1
31141 Hildesheim

Hildesheim 2017

Auflage:
1000 Exemplare

Redaktion:
Dr. Johanna Jobst

Satz & Gestaltung:
Isa Lange

ISBN: 978-3-934105-81-2
DOI 10.18442/627

Online-Publikation unter:
<https://www.uni-hildesheim.de/bibliothek/universitaetsverlag>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie.
Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Diese elektronische Publikation ist mit der Creative-Commons-Nutzungslizenz BY-NC-ND
(Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitung) versehen.
Weitere Informationen unter: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de>

