



Universität Potsdam



**WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS  
IN DER POSTDOC-PHASE  
AN DER UNIVERSITÄT POTSDAM  
(Postdoc-Konzept)**

Beschlossen vom Senat der Universität Potsdam am 21.01.2010



# **WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS IN DER POSTDOC-PHASE AN DER UNIVERSITÄT POTSDAM**

**(Postdoc-Konzept)**

**- Beschlossen vom Senat der Universität Potsdam am 21.01.2010 -**

<b>Kurzfassung</b>	<b>2</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2. Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion in Deutschland</b>	<b>4</b>
<b>3. Bedingungen für Postdocs an der Universität Potsdam</b>	<b>6</b>
<b>4. Bestehende Angebote und bereits vorhandene Fördermöglichkeiten</b>	<b>7</b>
<b>5. Neue Maßnahmen</b>	<b>11</b>

**- Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs -  
Prof. Dr. Bernd Walz**

Kurzfassung:

**WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS IN DER POSTDOC-PHASE**

**AN DER UNIVERSITÄT POTSDAM (Postdoc-Konzept)**

**Postdocs an der Universität Potsdam**

**Zielgruppe:**

**Postdocs sind akademische Mitarbeiter, befristet beschäftigt, promoviert, (noch) nicht habilitiert oder bereits habilitiert, erfahrene Forscher mit bis zu 10 Jahren Forschungserfahrungen nach der Promotion unter Herausrechnung nicht forschungsrelevanter Zeiten.**

**Probleme:**

- Fehlende mittelfristige Perspektiven durch kurzfristige Arbeitsverträge und Befristungen (Verbleib in Hochschule vs. Ausstieg aus Wissenschaft)
- Lehrbelastungen über das normale Deputat hinaus
- Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schwierige Realisierung von Doppelkarrieren, wenn beide Partner (bspw. im Wissenschaftsbereich) tätig sind

→ Wunsch der Postdocs: mehr unbefristete, volle Stellen

Alle Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase berücksichtigen die folgenden Ziele:

- Risikominimierung für individuelle Lebensplanungen und
- Chancenverbesserung sowohl für eine akademische Laufbahn als auch für eine Laufbahn außerhalb der Universitäten.

**Bestehende und neue Angebote:**

- Förderberatungen, Qualifizierungsangebote und persönliche Karriereplanungen
- Vernetzungsangebote insbes. für Geisteswissenschaftler
- verbesserte Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Dual Career Services, flexible Kinderbetreuung, Ausschöpfung der Familienkomponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes)
- Unterstützung von Qualifizierungen für die Lehre (sqb, Senior Teaching Professionals)
- Unterstützung ausländischer Postdocs durch das Welcome Center Potsdam

**Aus Mitteln der Zielvereinbarungen der Universität Potsdam mit dem MWFK sollen Postdocs im Zeitraum 2010-2012 mit folgenden Maßnahmen unterstützt werden:**

**Universitätsinternes Anreiz- und Belohnungssystem für Drittmittelinwerbungen und/oder Qualifizierungen: 70.000 € pro Jahr**

**Zunächst keine Finanzierung:** Modellhaft sollten drei Juniorprofessuren als vorgezogene Berufungen mit Tenure-Track-Optionen eingerichtet werden (geplant waren 195.000 € pro Jahr).

## 1. Einleitung<sup>1</sup>

Ende 2002 verabschiedete der Senat der Universität Potsdam ein „Konzept für die Entwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Universität Potsdam“. Dieses Konzept beinhaltet eine Bestandsaufnahme der Probleme des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Doktorandenphase und in der Postdoc-Phase und schlug eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Potsdam vor.

Rückblickend zeigt sich, dass sich für Promovierende an der UP die Bedingungen in den letzten Jahren tatsächlich verbessert haben. Aus Mitteln der Zielvereinbarung konnte die UP seit 2004 verschiedene, eigene Graduiertenprogramme fördern. DFG-geförderte Graduiertenkollegs, vier gemeinsame International Max-Planck-Research Schools, ein Marie-Curie-Netzwerk für Training durch Forschung und andere Beteiligungen an Graduiertenschulen der Region haben nicht nur die Arbeit weiterer strukturierter Doktorandenschulen ermöglicht sondern auch Stipendien (ca. zusätzliche 35 Stipendien – neben der Landesgraduiertenförderung mit ca. 12 Einzelstipendien) und Stellen für zahlreiche Doktoranden an der UP geschaffen. Durch das Landesprogramm zur Familienförderung an brandenburgischen Hochschulen werden seit 2007 Brückenstipendien für den Abschluss von Promotionen vergeben.

Eine wesentliche und nachhaltig wirksame Verbesserung in der Förderung und Weiterbildung der Promovierenden war die Einrichtung der Potsdam Graduate School (PoGS) – inzwischen eine Zentrale wissenschaftliche Einrichtung. Die PoGS bietet überfachliche und fachnahe Lehrangebote an, unterbreitet Vernetzungsangebote und leistet praktische sowie finanzielle Unterstützung für Promovierende. Die am 19.03.2009 vom Senat der UP beschlossenen Qualitätskriterien der PoGS sind ein weiterer, ganz wesentlicher Schritt hin zu einer verbesserten Betreuung der Promovierenden.

Deutlich kritischer muss jedoch aus verschiedenen Gründen die Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Postdoc-Phase eingeschätzt werden, denn die deutsche Hochschullandschaft hat sich durch eine Reihe von Entwicklungen dramatisch verändert:

- Veränderungen in der Mittelbaustruktur (z.B. Einführung der Juniorprofessur, Wegfall der Stellenkategorien wissenschaftliche Assistenten, wissenschaftliche Oberassistenten),
- Befristungen wurden durch die Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) neu geregelt,
- die flächendeckende Einführung der gestuften Studiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses hat neue Herausforderungen und Belastungen auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs an deutschen Universitäten gebracht und
- die Studierendenzahlen haben sich in den letzten sieben Jahren nochmals deutlich erhöht. (mit der Folge einer fächerspezifisch unterschiedlichen Erhöhung der Lehrbelastung über das normale Deputat hinaus)
- Die Zahl der Stellen im akademischen Mittelbau entspricht nicht den neuen Rahmenbedingungen und den erhöhten Arbeitsbelastungen<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Bezeichnungen wie Wissenschaftler u.ä. sind im Sinne dieses Textes als Funktionsbezeichnungen zu verstehen, die beide Geschlechter umfassen.

<sup>2</sup> So haben bspw. die Umwandlung der C1 und C2-Stellen in W1-Stellen sowie ein erfolgter Abbau von Überausstattung und Umbau in bestimmten Fächern eine Reduzierung des „alten“ akademischen Mittelbaus zur Folge.

Kritisch ist aus Sicht der Chancengleichheit, dass beim Übergang von der Promotion zur Habilitation der Anteil der Männer, der für eine Höherqualifizierung im Hochschulsystem bleibt, deutlich höher ist als der der Frauen<sup>3</sup>.

Aus diesen Gründen soll diese neue Bestandsaufnahme dazu dienen, gezielt Maßnahmen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase an der UP vorzuschlagen<sup>4</sup>.

**Die FNK der Universität Potsdam empfiehlt folgende Definition der Zielgruppe:**

**Postdocs sind akademische Mitarbeiter, befristet beschäftigt, promoviert, (noch) nicht habilitiert oder bereits habilitiert, erfahrene Forscher mit bis zu 10 Jahren Forschungserfahrungen nach der Promotion unter Herausrechnung nicht forschungsrelevanter Zeiten.**

## **2. Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion in Deutschland**

In der Phase nach der Promotion werden an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen mehr berufbare Wissenschaftler qualifiziert, als Professuren neu zu besetzen sind<sup>5</sup>. Auf diese Weise wird für den Hochschullehrernachwuchs ein systemimmanenter „Flaschenhals“ erzeugt, um Qualität und Auswahlmöglichkeiten bei Berufungen zu sichern. Zwangsläufig bleiben bei diesem Verfahren hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler auf der Strecke („Flaschenhals Berufung“) <sup>6</sup>.

Dieser Umstand trägt auch zum Hauptproblem der Nachwuchswissenschaftler in der Postdoc-Phase bei, das im BuWiN (siehe Fußnote 4) unmissverständlich herausgearbeitet wurde. Der BuWiN bescheinigt den deutschen Hochschulen, dass deren Karrieresystem *im Vergleich zu Großbritannien, Frankreich und den USA für Promovierte die geringste Chance bietet, auf eine selbstständige und unbefristete Hochschullehrerstelle zu gelangen.*

Trotz verstärkter Bemühungen im Bereich der Frauenförderung ist der Anteil von Frauen bei Professuren sowie bei Leitungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen noch immer gering, was die HRK als „Effizienz- und Exzellenzdefizit“ bezeichnet (HRK, Frauen fördern, 2006, S. 2). Als kritische Phasen wird in diesem Zusammenhang der Übergang von Frauen vom Hochschulabschluss zur Promotion und von der Promotion zur Habilitation angesehen. Mit Blick auf den

---

<sup>3</sup> Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006 „Frauen fördern, Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich“, S. 23

<sup>4</sup> Weitere Grundlagen für den folgenden Text sind:

- Die Stellungnahmen der Sachverständigen zu der öffentlichen Anhörung des Bundestags-Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 2. März 2009 (A-Drs. 16(18)428a-i)

- Der Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses vom 05. März 2008 (Drs 16/8491) - *BuWiN*

- Das Ergebnis einer Anhörung der FNK der UP vom 23.04.09 mit Vertretern des wissenschaftlichen Mittelbaus aus den Fakultäten

<sup>5</sup> Definition von Postdocs in den Dokumenten des 7. Forschungsrahmenprogramms: Postdocs sind erfahrene Forscher (Experienced Researcher - mit bis zu zehn Jahren Forschungserfahrung nach der Promotion).

Für die Universität Potsdam ergibt eine Auszählung der befristet angestellten promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter unter 41 Jahren folgende Zahlen: gesamt 142 (w 48, m 94), darunter 60 % an der MNF tätig.

<sup>6</sup> Es stehen in Deutschland jährlich 25.000 erfolgreich abgeschlossene Promotionen rein rechnerisch lediglich ca. 1.000 Berufungen gegenüber. vgl. hierzu auch: Böhmer, Susan / Hornbostel, Stefan / Meuser, Michael, 2008: Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms. iFQ-Working Paper No.3. Bonn, S. 10

gesamten Qualifizierungsprozess spricht die HRK von einem „geschlechtsdifferenten Qualifizierungs-, Auswahl- und Förderverhalten“ (HRK 2006, 21).

Aus den bereits in der Einleitung angedeuteten Veränderungen des Hochschulsystems entstehen für Nachwuchswissenschaftler und Professoren zudem neue berufliche Anforderungsprofile, auf die sie in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn bis dato nicht im Sinne einer systematischen Personal- und Führungskräfteentwicklung vorbereitet werden. So sind neben wissenschaftlicher Exzellenz u.a. zunehmend Führungs- und Managementkompetenzen, sowie Soft Skills und fundierte Kenntnisse des Hochschul- und Wissenschaftssystems gefragt.

Für viele Nachwuchswissenschaftler an Universitäten kommt noch eine weitere Schwierigkeit hinzu: Sie konkurrieren bei Berufungsverfahren mit Nachwuchswissenschaftlern der außeruniversitären Forschungseinrichtungen um die selben Professuren. Als Postdocs haben sie aber in der Qualifizierungsphase eine deutlich höhere Belastung durch Lehre und Verwaltungsaufgaben als ihre Kollegen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Im Berufungsverfahren wiegt jedoch erfahrungsgemäß die höhere Lehrerfahrung ein durch Lehrbelastung bedingt u.a. schlankeres Schriftenverzeichnis nicht auf. Der BuWiN (S. 8) stellt in diesem Zusammenhang fest: *Auch hervorragende Leistungen in der Lehre werden bislang zu selten honoriert.* Zeitaufwendiges Engagement in der Lehre wirkt im derzeitigen System karrierehemmend. Alle Beteuerungen nach einer Verbesserung bleiben Lippenbekenntnisse, solange das derzeitige Anreizsystem bis in Berufungsverfahren hinein ausschließlich Forschungserfolge inkl. Drittmittelwerbungen honoriert.

Ohne Berufung auf eine Professur ergibt sich so für Nachwuchswissenschaftler in der Postdoc-Phase, welche neben der Hochschullehrerlaufbahn zu spät nach alternativen Berufsmöglichkeiten zur Hochschullehrerlaufbahn suchen und ggf. realisieren, eine prekäre Situation. Als nicht hinnehmbar ist eine dauerhafte Abwanderung junger, hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftler ins Ausland aufgrund wenig lukrativer Karrierechancen in Deutschland einzuschätzen. Zu viele dieser „Abwanderer“ gehen als Hochschullehrernachwuchs und für den deutschen Arbeitsmarkt verloren.

Bereits seit Mitte der 90er Jahre formuliert der Wissenschaftsrat (WR<sup>7</sup>) diesbezüglich in seinen verschiedenen Empfehlungen strukturelle Defizite:

- Promotionszeiten zu lang
- Steigendes Durchschnittsalter der Doktoranden (auch im internationalen Vergleich)
- Sehr später Berufseintritt von Nachwuchswissenschaftlern
- Unzureichende Einbindung in die Arbeit der Fachbereiche
- Zu starke Spezialisierung der Ausbildungsprofile
- Unterentwickelte Mobilität

und nennt u.a. folgende Auswirkungen:

- Fehlende Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Langjährige Abhängigkeit vom Leiter
- Forschungsfremde Dienstleistungen
- Zu hohe Lehrbelastung u.v.m.

---

<sup>7</sup> Vgl. u.a. hierzu: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Januar 2001 (Drs. 4756/01); Empfehlungen zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses, November 1996

Diese Probleme haben sich bis heute nicht geändert. Sie haben sich verschärft. Die Spezialisierung der Ausbildungsprofile geht weiter. Dieses hat seine Ursache aber nicht im Training des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase, vielmehr beginnt die zu starke Spezialisierung bereits in manchen Bachelor- und sehr stark spezialisierten Masterstudiengängen. Darüber hinaus werden die Nachwuchswissenschaftler an den Universitäten zu früh in hohem Maße mit Verwaltungsaufgaben und Lehrverpflichtungen konfrontiert und unter enormen Erfolgsdruck gesetzt. Eine Zunahme forschungsfremder Dienstleistungen, wachsende Verwaltungsaufgaben und hohe, oft schlecht vergütete Lehrbelastungen sind beklagte, systemimmanente Auswüchse, die mit einer immer noch starken Außensteuerung einhergehen.

### 3. Bedingungen für Postdocs an der Universität Potsdam

Die zuständige Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs hat einen Diskussionsprozess zu den Bedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase begonnen. In der dazu einberufenen ersten Beratung mit Vertretern des wissenschaftlichen Mittelbaus aus allen fünf Fakultäten wurden die oben beschriebenen Probleme für die UP<sup>8</sup> bestätigt. Gleichzeitig sind die Aussagen eine Momentaufnahme der gegenwärtigen Situation.

Zusammengefasst benannten die Vertreter des Mittelbaus der UP u.a. die folgenden Punkte:

- Fehlende mittelfristige Perspektive durch die z.T. nur auf zwei Jahre und weniger befristeten Arbeitsverträge. Kurzfristige Verträge erschweren oder verhindern die Drittmitteleinwerbungen.
- Benachteiligungen der Universitätsmitarbeiter gegenüber Kandidaten aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei Bewerbungs- und Berufungsverfahren. Die Nachwuchswissenschaftler in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen tragen nur einen Bruchteil an Lehrverpflichtungen, Prüfungs- und Verwaltungsaufgaben.
- Diskrepanz zwischen vertraglich vereinbarten (oft 20h) und realen Arbeitszeiten.
- Gestiegene Lehr-, Prüfungs- und Verwaltungsbelastungen durch die Einführung der gestuften Studiengänge Bachelor und Master für die wissenschaftlichen Mitarbeiter an der UP.
- Zusätzliche Lehraufgaben, obwohl so nicht vorgesehen in der Tätigkeitsdarstellung.
- Unsicherheit bei den gesetzlichen Grundlagen durch die Einführung des WissZeitVG (12-Jahresregelung)
- Schwierige Realisierung von Doppelkarrieren insbesondere dann, wenn beide Partner im Wissenschaftsbereich tätig sind. Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Kompetenzverlust in den Arbeitsgruppen durch häufige Wechsel der wissenschaftlichen Mitarbeiter (z. B. bei der Nutzung der Großgeräte)

Für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter sind folgende Probleme zu benennen:

- Probleme bei der wissenschaftlichen Arbeit durch eine Vielzahl von kurzfristigen Lehrstuhlvertretungen.
- Fehlende Abendversorgung an den Universitätsstandorten.
- Zu kurze Öffnungszeiten der Universitätsbibliothek.
- Aufwendige Drittmittelverwaltung; Beschaffungs- und Personaleinstellungsverfahren sowie Reisekostenabrechnungen sind zu bürokratisch und dauern zu lange (Beispiel: unübersichtliche Formulare und deren mangelnde Kompatibilität mit UNIX-Rechnern)
- Verkehrsprobleme an und zu den Campusstandorten der UP.

---

<sup>8</sup> FNK am 23.04.2009



Auf die Frage nach dem vorrangigsten Veränderungswunsch im Bereich des akademischen Mittelbaus wird von der Mehrzahl der Betroffenen die Schaffung von mehr unbefristeten und vollen Stellen gefordert. Diese verständliche und bekannte Forderung ist problematisch und stellt die Universität vor die Frage: Wie kann eine Universität als Arbeitsort für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Postdoc-Phase einerseits Flexibilität und Durchlässigkeit für Wechsel und Mobilität sichern andererseits aber auch Garantien für längerfristige Perspektiven bieten?

**Alle Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase müssen Risikominimierung für individuelle Lebensplanungen und Chancenverbesserung anstreben. Diese Ziele erfordern Maßnahmen zur optimalen Vorbereitung für eine akademisch-wissenschaftliche Laufbahn an Universitäten und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und, als Alternative, die Vorbereitung für Tätigkeiten außerhalb des akademisch-wissenschaftlichen Bereichs in der Industrie oder Verwaltung. Alle bestehenden Angebote und die neu zu entwickelnden Maßnahmen verfolgen diese Ziele.**

#### **4. Bestehende Angebote und bereits vorhandene Fördermöglichkeiten**

##### **4.1 Bestehende Fördermöglichkeiten „rund um die eigene Stelle“**

##### **4.2 Weiterbildungs- und Beratungsprogramm**

##### **4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

##### **4.4 Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftler sichern**

##### **4.5 Verbesserte Bibliotheksangebote**

##### **4.1 Bestehende Fördermöglichkeiten „rund um die eigene Stelle“**

A. Beratungen und zielgruppenorientierte Informationen zu Forschungsprogrammen, Förderstrukturen und Drittmittel erfolgen an der Universität Potsdam über das Dezernat 1.

Ansprechpartner und Angebote:

<http://www.uni-potsdam.de/forschung/index.html>

B. Fördermöglichkeiten der DFG

Die DFG unterstützt junge Forscherinnen und Forscher auf allen Stufen ihrer wissenschaftlichen Karriere, insbesondere nach der Promotion und vor der Berufung. Das geschieht einerseits durch direkte Förderung, auf der anderen Seite bietet sich in DFG-geförderten Programmen Raum für die weitere Qualifikation. Mit ihren Förderinstrumenten unterstützt die DFG mittelbar die forschungsorientierte Lehre. Durch eine sogenannte "Startförderung" möchte die DFG Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Übergangsphasen zu selbstständigen Forschungsanträgen ermutigen und durch geeignete Maßnahmen ihre Fähigkeit zur erfolgreichen Antragstellung ausbauen (zum Beispiel durch die Möglichkeit, einen Antrag auf Projektförderung als DFG-Erstantrag zu kennzeichnen, bei dessen Begutachtung projektspezifische Publikationen nicht zwingend erforderlich sind).

\* Das Forschungsstipendium

soll jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglichen, an einem Ort ihrer Wahl im Ausland ein umgrenztes Forschungsprojekt durchzuführen, sich in die-



sem Zusammenhang in neue wissenschaftliche Methoden einzuarbeiten oder ein größeres Forschungsvorhaben abzuschließen.

\* Eine Projektleiterstelle (Finanzierung der Eigenen Stelle)  
können Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler für das eigene Forschungsprojekt beantragen.

\* Das Emmy Noether-Programm  
eröffnet promovierten Forscherinnen und Forscher durch eine in der Regel fünfjährige Förderung die Befähigung zum Hochschullehrer durch die Leitung einer eigenen Nachwuchsgruppe zu erwerben und ebnen so den Weg zu früher wissenschaftlicher Selbständigkeit.

\* Emmy Noether-Nachwuchsgruppen in Sonderforschungsbereichen  
ermöglichen dem wissenschaftlichen Nachwuchs für begrenzte Zeit selbständige Forschungsarbeit im Rahmen eines Sonderforschungsbereiches

\* Emmy Noether-Nachwuchsgruppen in Forschergruppen  
ermöglichen dem wissenschaftlichen Nachwuchs für begrenzte Zeit selbständige Forschungsarbeit im Rahmen eines Sonderforschungsbereiches

\* Mit dem NIH/DFG Research Career Transition Awards Program  
geben die DFG und die National Institutes of Health (NIH) in den USA dem Nachwuchs die Möglichkeit, über einen zusammenhängenden Zeitraum von fünf bis sechs Jahren Forschungsarbeiten zunächst an einem der NIH-Institute in den USA und im Anschluss daran an einer deutschen Forschungseinrichtung durchzuführen.

\* Als Postdoc in einem Graduiertenkolleg  
können Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen sich wissenschaftlich weiterqualifizieren, das Forschungs- und ggf. das Studienprogramm mitentwickeln und für sich neue Forschungsthemen erschließen

\* Als Postdoc in einem Sonderforschungsbereich  
können Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen verantwortlich in einem Teilprojekt mitarbeiten und sich selbst wissenschaftlich weiterqualifizieren.

\* Integrierte Graduiertenkollegs in Sonderforschungsbereichen  
ermöglichen eine strukturierte Promotionsförderung.

\* Mitarbeiterstellen in DFG-Projekten  
geben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach der Promotion die Möglichkeit, sich in exzellentem Umfeld zu profilieren.

\* Das Heisenberg-Programm  
hat zum Ziel, exzellente junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich bereits für die Hochschullehre qualifiziert haben und sich durch herausragende Leistungen ausgewiesen haben, zu fördern und der Wissenschaft zu erhalten.

\* Wissenschaftliche Netzwerke

wenden sich besonders an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit dem Ziel, ihnen die Möglichkeit zum ortsübergreifenden themen- und aufgabenbezogenen Austausch zu geben.

\* Die DFG unterstützt Kongress- und Vortragsreisen im In- und Ausland und die Ausrichtung internationaler Kongresse.

#### C. Nachwuchsförderung des Bundes und von Stiftungen

Thematische und regionale Förderprogramme bspw. des Bundes, insbes. des BMBF; Struktur- und personenbezogene Förderung der VolkswagenStiftung sowie andere Stiftungen

#### D. DAAD

Forschungskurzstipendien und Forschungsjahresstipendien zur Weiterqualifizierung im Ausland (u. U. bis zu 3 Jahren); Kongreßreisen

An promovierte Geistes- und Sozialwissenschaftler vergeben DAAD und Maison des Sciences de l'Homme Stipendien für Forschungsaufenthalte an französischen Forschungsinstituten

#### E. 7. Forschungsrahmenprogramm der EU

\* Programm „Ideen“

ERC-Starting Grants für Wissenschaftler mit einer Forschungserfahrung zwischen zwei und zehn Jahren nach der Promotion; verpflichtende Unterstützung und Einstellung durch gastgebende Einrichtung

\* Programm „Menschen“

Marie-Curie Grants


Individual Fellowships (Incoming, Outgoing, Intra-European) für Wissenschaftler nach der Promotion (Dauer bis zu zwei Jahren)

\* Thematische Forschung

Das Dezernat 1 berät die Postdocs bei der Antragstellung von EU-Projekten, übernimmt die Bereitstellung von Formularen, kalkuliert das erforderliche Budget, unterbreitet Vorschläge für das Erbringen von Eigenanteilen und stellt Kontakt für die fachliche Beratung her. Sofern es gewünscht wird, übernimmt das Dezernat 1 das administrative Management für die Projektlaufzeit und erstellt die entsprechenden Teile der periodischen und Abschlussberichte. Es stellt sich als Ansprechpartner in allen administrativen Angelegenheiten für die Fachdezernate und Verwaltungsleitungen, den Koordinator sowie die Europäische Kommission zur Verfügung.

F. Die Universität Potsdam beteiligt sich seit 2008 an einem Verbundprojekt der Berliner Universitäten zur exzellenz- und gleichstellungsorientierte Nachwuchsentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das hochschulübergreifende Programm "ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking" begleitet hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.

#### 4.2 Weiterbildungs- und Beratungsprogramm

Das erfolgreiche Einwerben von Drittmitteln ist wichtiger Bestandteil einer wissenschaftlichen Karriere, nicht zuletzt um sich seine eigene Stelle zu finanzieren und eigene Forschungsideen zu realisieren. Das Potsdam Research Network  bietet gemeinsam mit der Potsdam Graduate School Trainings für Promovierende und Postdocs an.

Die UP hat ein Coachingprogramm für Neuberufene und Unterstützungen für Dual Career Couples institutionalisiert.

Das Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb) bietet ein umfangreiches Weiterbildungs- und Beratungsprogramm für Hochschullehrende an. Das eigene Zertifikatsprogramm „Hochschullehre Brandenburg“, das neu geförderte, besonders für kompetenzorientierte Lehre und Lehrplanung weiterbildende Zertifikatsprogramm „Senior Teaching Professionals“ sowie hochschulspezifische Beratung und Prozessbegleitung bei der Entwicklung innovativer Studienstrukturen unterstützen Nachwuchswissenschaftler bei der Erarbeitung von Lehr- und Lernkonzepten.

Die UP bietet über ihr Koordinationsbüro für Chancengleichheit vielfältigste Unterstützung, um an allen Standorten familiengerecht studieren und arbeiten zu können.

#### **4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die vom Koordinationsbüro für Chancengleichheit an der Universität initiierten Angebote auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Kindern umfassen den Service für Familien mit Elternberatung, Elternnetzwerk, einem Patenprogramm für UniKids, dem Sommercamp sowie die Organisation und Finanzierung eines flexiblen Zusatzangebots für eine ergänzende Kinderbetreuung u.a.m. So werden vielfältige Kinderbetreuungsangebote bereitgestellt, angefangen vom Kita-Platz über die Möglichkeit der Tagespflege bis hin zur „Notfallkinderbetreuung“ in den Abendstunden und am Wochenende sowie die Betreuung der Kinder während einer Tagung oder Weiterbildung.

Die Angebote des Welcome Centers für ausländische Gastwissenschaftler und ihre Familien sind ergänzende Angebote der Hochschule, um die beruflichen und familiären Anforderungen zu vereinbaren.

#### **4.4 Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftler sichern**

Die UP unterstützt Postdocs mit Behinderung in ihrer wissenschaftlichen Arbeit und sichert im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu, die erforderlichen Nachteilsausgleiche und damit Chancengleichheit zu schaffen.

#### **4.5 Verbesserte Bibliotheksangebote**

Seit 1. Juli 2009 hat die UP ihr Bibliotheksangebot verbessert. Durch längere Öffnungszeiten, interne Lieferdienste und erweiterte Versorgungsmöglichkeiten für alle Universitätsstandorte sind die Arbeitsbedingungen für Studierende und Mitarbeiter ausgebaut worden.

**Die Universität Potsdam möchte mit einem Maßnahmenpaket und verschiedenen Fördermaßnahmen ihre Postdocs unterstützen. Zielgerichtete Informationen über die vorhandenen Förderprogramme und Unterstützung bei der Antragstellung sollen dazu beitragen, dass vorhandene Förderprogramme bekannt sind und besser genutzt werden.**

## 5. Neue Maßnahmen

5. Neue Maßnahmen		
5. 1	5. 2	5. 3
Trainings- und Vernetzungsmaßnahmen	Finanzielle Unterstützung - Anreiz- und Belohnungssystem	Strukturelle Maßnahmen - Instrumente der Personalentwicklung
Qualifizierungsangebote	Höherer Anteil an der DFG-Programmpauschale	Entfristungen
Vernetzungsangebote	Förderung von Antragstellungen	Längerfristige Vollzeitverträge
Coaching- und/oder Mentoringprogramm	Leistungszulage	Juniorprofessuren als vorgezogene Berufungen mit Tenure-Track-Optionen
	Qualifizierungen in der Lehre	

### 5. 1 Trainings- und Vernetzungsmaßnahmen

### 5. 2 Finanzielle Unterstützung

### 5. 3 Strukturelle Maßnahmen

#### 5.1 Trainings- und Vernetzungsmaßnahmen

Im Sinne einer tatsächlichen Personalentwicklung werden mehr Angebote zur Qualifizierung für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des akademisch-wissenschaftlichen Bereichs unterbreitet.

- 1) Die Universität bietet zielgruppenspezifische Qualifizierungsangebote für berufliche Perspektiven außerhalb der Hochschule an, wie z.B. Projektmanagement, Wissen-

schaftsmanagement, Gründerberatung, Training didaktischer Fähigkeiten incl. Präsentations- und Moderationstechniken.

So wendet sich beispielsweise das vom Bundeswirtschaftsministerium geförderte EXIST-III-Projekt "Entrepreneurial Post Graduate Education (EPE) explizit an diesen Personenkreis. Es vermittelt Management- und Gründungskompetenzen im Rahmen der Projekte des BIEM-CEIP, dem Zentrum für Innovation und Gründung der UP. Das Projekt bietet sowohl Langzeit-Kurse als auch Summer Kurse an. Mit dem Auslaufen des Projektes zum 30.9.2010 wird ein größerer Teil des Angebotes durch die Potsdam Graduate School weitergeführt. Darüber hinaus sind dann Angebote mit einer gewissen Kostenbeteiligung vorgesehen.

- 2) Vernetzungsangebote: Organisation eines „Raumes“ (Netzwerk) für Postdocs. Es werden Eigeninitiativen in den Fakultäten (bspw. in der PhilFak) und übergreifend unterstützt, die ggf. mit vorhandenen Angeboten verknüpfbar sind (eigene Plattformen auf den www-Seiten der UP für eine bessere Vernetzung und Kommunikation).
- 3) Etablierung eines auf die Strukturen und Voraussetzungen der UP zugeschnittenen Coaching- und/oder Mentoringprogramms für weibliche Postdocs (und Doktorandinnen) mit Ziel einer wissenschaftlichen Karriere.

## **5.2 Finanzielle Unterstützung aus Haushaltsmitteln der UP und zusätzlich aus Mitteln der Zielvereinbarung mit dem MWFK 2010-2012**

**Die UP hält für Postdocs ein Anreiz- und Belohnungssystem zur erfolgreichen Drittmittelwerbung und/oder Qualifizierung vor.**

- 1) Nachwuchswissenschaftler, die erfolgreich ein DFG-Projekt (z.B. Eigene Stelle u.ä.) eingeworben haben, können vor Ablauf des Projektes einen höheren Anteil (bis zu 50%) an der Programmpauschale erhalten.
- 2) Gefördert werden Antragstellungen (insbes. an die DFG) und Verlängerungsanträge mit zusätzlichen Mitteln. Nachwuchswissenschaftler, die einen eigenen Antrag einreichen, können u.a. mit Hilfskraftmitteln, mit einem Mobilitätszuschuss und/oder Druckkostenbeihilfen sowie ggf. mit Überbrückungshilfen unterstützt werden. Förderung von Auslandsaufenthalten; ggf. Mittel für Stellenvertretung, um Postdocs mehrere Monate Auslandsaufenthalte zu ermöglichen. Das Verfahren regelt die FNK mit dem zuständigen Vizepräsidenten. Im Rahmen der verfügbaren Mittel wird eine Lastenteilung mit den jeweiligen Fakultäten erfolgen. Die Erfahrungen bspw. der HUMF mit Kongressunterstützungen sind zu nutzen.
- 3) Nachwuchswissenschaftler, die auf Grund selbst eingeworbener Drittmittel eine besondere Personalverantwortung tragen, können für die Förderdauer eine Leistungszulage erhalten. Die Umsetzung dieses Verfahrens regelt eine AG der Kanzlerin/D3.
- 4) Unterstützung für Postdocs, um bspw. sqb-Angebote zu nutzen. Teilnahme am Programm "Senior Teaching Professionals" (finanziert durch den "Exzellenzwettbewerb in der Lehre" vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und der Kultusministerkonferenz), um u.a. Postdocs für die Entwicklung von Curricula zu qualifizieren.

### 5.3 Strukturelle Maßnahmen

**Die UP nutzt Instrumente der Personalentwicklung und unterstützt durch längerfristige Berufungsvorbereitungen eine bessere Planungsperspektive für alle beteiligten Akteure.**

- 1) Die Universität Potsdam unterstützt zusätzlich im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Entfristungen von akademischen Mitarbeitern, die überwiegend in der Lehre tätig sind<sup>9</sup>.
- 2) Als Instrument der Personalentwicklung sollen die aus Haushalts- und Sondermitteln zu besetzenden Stellen mit längerfristigen Vollzeitverträgen ausgestattet werden. Dies wird auch für Drittmittelverträge empfohlen.
- 3) Vorgezogene Berufungen: Das Instrument der vorgezogenen Berufungen soll konsequenter genutzt werden. Wenn Mittel vorhanden sind - können Juniorprofessuren als vorgezogene Berufungen mit Tenure-Track-Optionen eingerichtet werden. Damit würden dem wissenschaftlichen Nachwuchs zusätzlich attraktive Karrierewege eröffnet werden und gleichzeitig können lange Lehrstuhlvakanzen im Zuge von Berufungsverhandlungen vermieden werden.<sup>10</sup>
- 4) Juniorprofessuren: Neue Juniorprofessuren an der UP sind in der Regel mit Tenure-Track-Option zu planen und sie sind stärker als bisher durch die Fakultäten als Instrument der Personalentwicklung zu nutzen. Juniorprofessuren sollen nicht als „Sparmodell“ missbraucht werden. Die verschiedenen Fachkulturen sind zu berücksichtigen.

(Nicht) Abschließend und darüber hinaus möchte die Universität Potsdam als Studien- und Arbeitsort für alle noch attraktiver werden. Dazu sind noch weitere Verbesserungen und Erleichterungen auch von Seiten der Universitätsverwaltung notwendig.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Genauerer regeln die Fächer unter Berücksichtigung von Strukturplan und Dauer-/Zeitstellen-Konzept.

<sup>10</sup> Eine weitere Verstetigung dieser Maßnahme ist mit dem MWFK zu beraten.

<sup>11</sup> Einige sind hier ungeordnet genannt:

- z.B. besser abgestimmte Verkehrsverbindungen, bessere Firmentickets, Angebote für Monatskarten.
- Ziel ist es, weiterhin den Service der Universitätsverwaltung sowie der dezentralen Verwaltung auszubauen. Es soll eine „kundenorientierte“ Beratung und Unterstützung erfolgen (insbesondere bei Kosten- und Reiseabrechnungen).
- Wünschenswert ist ein Mitarbeiterausweis mit diversen Funktionen und
- die bessere Betreuung bei der Einstellung ausländischer Mitarbeiter (Anpassen der Dokumente und Abgleich der Anforderungen).

**Universität Potsdam**

Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs

Prof. Dr. Bernd Walz

Am Neuen Palais 10

14469 Potsdam

[www.uni-potsdam.de](http://www.uni-potsdam.de)

- September 2010 -



