



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



PERSPEKTIVEN FÜR
KARRIEREWEGE IN
DER WISSENSCHAFT

INHALT

Eckpunkte des Konzeptes	3
Präambel	4
Karriereziele und Karrierewege	6
Wege in die universitäre Wissenschaft	8
Wege in außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	14
Wege in Forschungs- und Informationsinfrastrukturen	15
Wege ins Wissenschaftsmanagement	16
Wege in die Wirtschaft	18
Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit	19
Akademische Personalentwicklung	19
Personalstruktur und Personalplanung	20
Zusammenarbeit am Göttingen Campus	21
Quellen	22

Das Positionspapier „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“ wurde von der AG Personalentwicklung erarbeitet. Nach Stellungnahme des Senats vom 10.06.2015 wurde es am 16.06.2015 vom Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen/Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts beschlossen.

STAND: 26. JUNI 2015

ECKPUNKTE DES KONZEPTEES

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Bereitstellung attraktiver Karrierewege für wissenschaftliches Personal sind wichtige Aufgaben der Universität.

Die Universität bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern geeignete Rahmenbedingungen zur Karriereentwicklung und zeigt ihnen frühzeitig Karriereziele und Karrierewege innerhalb und außerhalb der Universität auf.

Die Universität etabliert auf Dauer Maßnahmen zur akademischen Personalentwicklung.

Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität sind wichtige Querschnittsdimensionen der Personalentwicklung an der Universität.

PRÄAMBEL

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine grundlegende Aufgabe der Universität und verantwortungsbewusstes Handeln für den wissenschaftlichen Nachwuchs erfolgt an vielen Stellen und auf verschiedenen Ebenen der Universität. Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt eine wichtige Basis zur Aufrechterhaltung von Forschung und Lehre dar. Die Universität bringt ihnen daher eine besondere Wertschätzung entgegen und bietet geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung an.

Zur weiteren Verbesserung der Situation hat die Universität die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und den Ausbau der Personalentwicklung für das akademische Personal in den Fokus der „Institutionellen Strategie“ der Universität gestellt und zum Gegenstand des Entwicklungsplans der Universität, des Strategieprozesses „Positionen und Perspektiven 2014–2024“ sowie der „Zielvereinbarung 2014–2018“ gemacht.

Das vorliegende Positionspapier konkretisiert den durch die „Institutionelle Strategie“ vorgegebenen Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Personals unter Berücksichtigung der Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen sowie der verschiedenen aktuel-

len Empfehlungen aus dem Wissenschaftssystem. Es zielt insbesondere darauf ab, die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion zu verbessern, akademische Karrierewege neben der Professur zu fördern und dem wissenschaftlichen Personal attraktive Karrierewege zu ermöglichen.

Den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern soll es signalisieren, dass die in der Mitarbeiterbefragung zum Ausdruck gebrachten Sorgen hinsichtlich zum Teil unzureichender Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen seitens der Universität ernst genommen werden und die Absicht besteht, diese Situation zu verbessern.

Die Universität wird im Rahmen des sich anschließenden Umsetzungsprozesses die rechtlichen, finanziellen und verfahrenstechnischen Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern auf ihre Veränderbarkeit prüfen.

Die Umsetzung des Positionspapieres soll die unterschiedlichen Ausgangssituationen, Rahmenbedingungen und Bedürfnisse der Fakultäten berücksichtigen. Deshalb werden die Fakultäten auf Basis dieses Positionspapiers

fakultätsspezifische Konzepte erarbeiten und zu definierten Aspekten der Nachwuchsförderung Stellung nehmen. Die Umsetzung der erstellten Papiere wird nach fünf Jahren evaluiert. Zudem ist

ein freiwilliges Audit von Professorinnen und Professoren beabsichtigt, das in einem Zertifikat für überdurchschnittliches Engagement zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mündet.



KARRIEREZIELE UND KARRIEREWEGE

Es gibt für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler verschiedene interessante Karriereziele. Diese können innerhalb der Hochschule eine Professur sein, die Position einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. eines wissenschaftlichen Mitarbeiters, eine Tätigkeit im Bereich der Forschungs- und Informationsinfrastrukturen oder im Bereich des Wissenschaftsmanagements. Außeruniversitäre Karrieren bieten sich in Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen, dem öffentlichen Dienst, in der Wirtschaft oder in der Selbstständigkeit.

Die Wege, um die verschiedenen Karriereziele zu erreichen, sind nach dem Studium und der Promotion unterschiedlich. Zwischen den Karrierewegen sollte eine Durchlässigkeit bestehen, die auch nach einer frühen Entscheidung einen späteren Wechsel in eine andere Karriere möglich macht.

Praxisbörse 2015



Die Universität stellt die Vielfalt der Karrierewege für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler transparent dar. Sie unterstützt das Erreichen der notwendigen Voraussetzungen für inner- und außeruniversitäre Karriereziele unter Berücksichtigung der Chancengleichheit und Anerkennung von verschiedenen Berufs- und Lebenswegen. Die Universität hält auf allen Ebenen geeignete Angebote der akademischen Personalentwicklung in Form von Information, individueller Beratung, Mentoring, Coaching, Qualifizierungsworkshops und Netzwerkbildung bereit.

Die Universität möchte gut ausgebildeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern international konkurrenzfähige und attraktive Karrierewege anbieten, um alle Positionen mit den am besten geeigneten Personen besetzen zu können. Für inneruniversitäre Karrierewege werden transparente und zuverlässige Verfahren etabliert.

Die oben genannten Angebote der akademischen Personalentwicklung beziehen sich auch auf Karrierewege in den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Die Gestaltung dieser Angebote erfolgt in enger Zusammenarbeit mit Partnern des Göttingen Campus¹ sowie Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft.



¹ Der Göttingen Campus ist eine kooperative Allianz zwischen der Universität, den acht örtlichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie, Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation, Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften, Max-Planck-Institut für experimentelle Medizin, Max-Planck-Institut für Sonnensystemforschung, Deutsches Primatenzentrum – Leibniz-Institut für Primatenforschung, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Akademie der Wissenschaften) und privaten Unternehmen als assoziierte Partner. Die Zusammenarbeit beruht auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit und Gleichberechtigung. Sie gründet auf der Erkenntnis, dass der Wissenschaftsstandort Göttingen nur durch enge Kooperation sein volles Potenzial entwickeln kann.

WEGE IN DIE UNIVERSITÄRE WISSENSCHAFT

Die Universität ist abhängig von qualifizierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die maßgeblich an der Forschung mitarbeiten, große Teile der Lehre abdecken und wichtige Funktionen im wissenschaftsnahen Service ausüben. Die wissenschaftliche Mitarbeit auf einer unbefristeten Stelle ist daher als attraktives Karriereziel neben der Professur zu sehen. Der Weg zur dauerhaften wissenschaftlichen Mitarbeit führt auf dem universitären Karriereweg in der Regel über befristete Qualifikationsstellen zum Erreichen einer Promotion, Habilitation und habilitationsäquivalenten Leistung.

Qualifikationsphasen

Die Universität hat in den letzten Jahren durch die Etablierung von vier großen Graduiertenschulen² die Förderung der Promovierenden in allen Fächern deutlich verbessert. Durch „Thesis-Committees“ wird den Promovierenden eine gute wissenschaftliche Betreuung geboten, es gibt umfangreiche Angebote zum Erwerb wichtiger Schlüsselkompe-

tenzen und die Etablierung von sozialen Netzwerken zwischen den Promovierenden wird unterstützt.

Die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion soll sich mit dem Ziel der besseren Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität künftig entsprechend dem Orientierungsrahmen der HRK (2014) in zwei Phasen³ gliedern, die je nach Fachkultur ausgestaltet sein können:

In der ersten Phase nach der Promotion (Qualifikationsphase) wird je nach Fachkultur bereits unabhängig oder abhängig von einer vorgesetzten, inhaltlich verantwortlichen Projektleitung geforscht. Im Sinne der Karriereentwicklung sollte diese Phase nicht wesentlich mehr als drei Jahre umfassen. Die Entscheidung für oder gegen das Karriereziel Professur sollte, wenn möglich, bereits in der ersten Postdoc-Phase fallen. Daher ist die Beratung durch Vorgesetzte sowie Mentorinnen bzw. Mentoren in dieser Phase von großer Bedeutung. Angesichts der besonderen Anforderungen an die Inhaberin bzw. den Inhaber einer Professur, die sich ne-

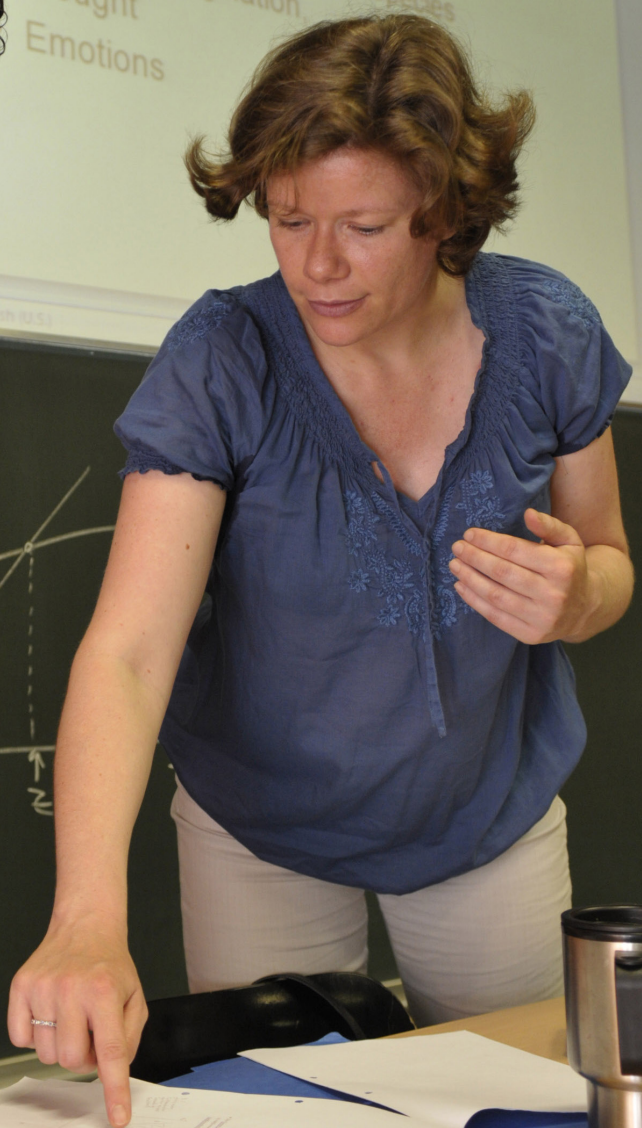
² Georg-August University School of Science (GAUSS), Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG), Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG) und Graduiertenschule für Forst- und Agrarwissenschaften (GFA).

³ Es handelt sich um Zeiträume typischer Karriereverläufe. Die Zeitangaben sind nicht mit der Befristungshöchstdauer nach WissZeitVG zu verwechseln.

Martha Nussbaum: 10 capabilities

- Life (of normal length)
- Bodily health
- Bodily integrity
- Senses, imagination, thought
- Emotions
- Practical reason
- Affiliation
- Species

Design English (U.S.)



ben wissenschaftlicher Exzellenz auch auf didaktische Fähigkeiten und Führungskompetenz beziehen, muss die Beratung realistisch und ehrlich erfolgen. Die erste Postdoc-Phase kann direkt in andere Tätigkeiten an der Hochschule oder eine Karriere außerhalb des Hochschulbereichs übergehen.

In der zweiten Postdoc-Phase (Entscheidungsphase) forscht die Wissenschaftlerin bzw. der Wissenschaftler unabhängig und selbstständig. Beim Eintritt in diese Phase sollte bei den Betroffenen weitgehende Klarheit über den angestrebten Karriereweg mit seinen Chancen und Risiken bestehen. Es ist die Aufgabe der Vorgesetzten, den Entscheidungsprozess nötigenfalls zu unterstützen. Die zweite Postdoc-Phase sollte in der Regel je nach Fachkultur zwischen drei und sechs Jahren umfassen

Qualifikationsstellen

Da die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine der wichtigsten Aufgaben der Universität ist, sollten Qualifikationsstellen in angemessener Zahl vorhanden sein. Dazu gehören Promotionsstellen und Postdoc-Stellen mit dem Ziel der Habilitation aus dem Budget der Einrichtung oder aus Drittmitteln.

Grundfinanzierte Qualifikationsstellen

Die Befristung von aus dem Grundbudget finanzierten Qualifikationsstellen zur Promotion oder Habilitation sollte sich an der voraussichtlichen Dauer der Qualifikationsphase orientieren, die je nach Fach unterschiedlich sein kann. Das Qualifikationsziel ist in der Tätigkeitsbeschreibung zu benennen und ein angemessener Teil der Arbeitszeit für diese Qualifikation vorzusehen.

Bei Stellen mit dem Ziel der Promotion sollte die Befristung bei Ersteinstellung drei Jahre nicht unterschreiten. Verlängerungsverträge sollten für mindestens sechs Monate abgeschlossen werden. Bei Stellen mit dem Ziel einer weiteren Qualifikation in den Postdoc-Phasen, insbesondere der Habilitation, sollte die Befristung bei Ersteinstellung nicht unter drei Jahren liegen.

Um das Qualifikationsziel angemessen zu erreichen, begleiten und evaluieren die Vorgesetzten/ Betreuenden den Qualifikationsfortschritt kontinuierlich in Betreuungs-/Personalentwicklungsgesprächen.

Drittmittelfinanzierte Qualifikationsstellen

Bei drittmittelfinanzierten Qualifikationsstellen sollte die Projektplanung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent gestaltet und die Lauf-

zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses an der Laufzeit des bewilligten Projektes orientiert sein. Bei der Beschäftigung von Postdoktorandinnen bzw. -doktoranden auf Drittmittelstellen wird dafür Sorge getragen, dass den Postdocs ausreichende Möglichkeiten der eigenen Weiterqualifizierung eingeräumt und entsprechende Beratungsangebote gemacht werden.

Drittmittelfinanzierte Qualifikationsstellen können bei zeitlicher Befristung des Projektes von unter drei Jahren ein Problem für die gesicherte Finanzierung der Qualifikationsphase darstellen.

Stipendien

Stipendien, die aus Drittmitteln finanziert sein sollten, können attraktiv sein, wenn sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler auf die Erstellung ihrer Qualifikationsarbeit konzentrieren möchten, insbesondere wenn es sich um herausgehobene Programme handelt, wie das Heisenberg- oder Humboldt-Stipendium. Auch für Nachwuchs aus dem Ausland können Stipendien interessante Fördermöglichkeiten bieten.

Die Universität erkennt die während einer Tätigkeit als Stipendiatin bzw. Stipendiat erbrachten wissenschaftlichen Leistungen bei einer Folgebeschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rah-

men der rechtlichen Möglichkeiten an. Empfängerinnen bzw. Empfänger von Stipendien werden rechtzeitig über die versorgungsrechtlichen Restriktionen von Stipendien informiert, insbesondere darüber, dass eine Tätigkeit im Rahmen eines Stipendiums keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung darstellt.

Juniorprofessuren mit und ohne „tenure track“-Option

Juniorprofessuren (W1) ohne „tenure track“-Option sind für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit dem Wunsch nach früher Unabhängigkeit ein gutes Sprungbrett in wissenschaftliche Karrieren, auch Professuren an der Universität. Beim Einstieg in die Professorinnen- bzw. Professorenlaufbahn unterstützt die Universität Juniorprofessorinnen und -professoren durch entsprechende Qualifizierungsangebote.

Einen verlässlichen Rahmen für den Weg zur Professur bieten, bei entsprechend hoher Qualität der Betroffenen, Juniorprofessuren mit „tenure track“-Option. Die Universität vergibt Juniorprofessuren mit „tenure track“ nur, wenn sie bei positivem Evaluationsergebnis mit einer vorhandenen W2-Professur abgelöst werden können. Das heißt, Juniorprofessuren (W1) mit „tenure track“ können durch vorgezogene Nachbesetzungen von W2-Professuren ermöglicht werden.

Funktionsstellen

Auf Dauer angelegte wissenschaftliche Aufgaben an der Universität sollten entsprechend der Funktion und in Hinblick auf die notwendige Expertise als Funktionsstellen auch dauerhaft mit den am besten geeigneten Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern besetzt werden. Auf unbefristeten Funktionsstellen dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erbringen weisungsgebunden wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung, Lehre oder anderen Funktionen im Bereich der komplexen wissenschaftlichen Forschungs- und Informationsinfrastruktur. Die Arbeit ist wesentlich durch die Zusammenarbeit mit den anderen Mitgliedern der organisatorischen Einheit gekennzeichnet.

Für alle in der Forschung tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und damit auch die Inhaberinnen bzw. Inhaber von Funktionsstellen soll in Anlehnung an das Niedersächsische Hochschulgesetz die Möglichkeit zur eigenständigen Durchführung von Drittmittelprojekten in Absprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten gegeben sein. Zur Betreuung von Promovierenden durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Rahmen solcher Projekte wird die Universität Lösungen wie z. B. im Emmy-Noether-

Programm bzw. den Graduiertenschulen erarbeiten.⁴

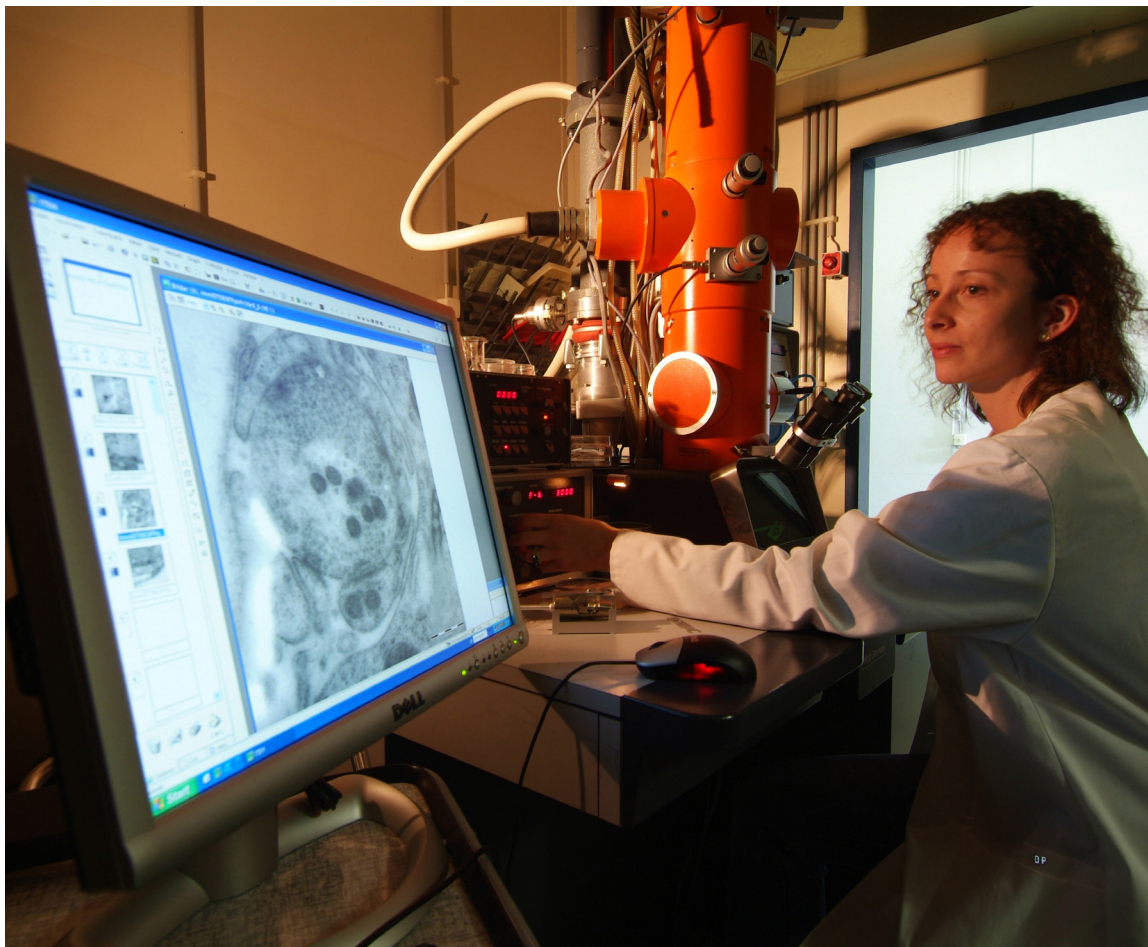
Die Universität hat erste Maßnahmen der Personalentwicklung etabliert, welche die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre aktuelle Tätigkeit regelmäßig qualifizieren und sie ggf. auf mögliche weitere Positionen ihres Karriereweges vorbereiten.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Lektorinnen und Lektoren übernehmen primär Aufgaben in der Lehre und sollten im Sinne guter Lehre auf Dauerstellen beschäftigt werden. Für die Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben sollten Weiterqualifizierungsmaßnahmen angeboten und Lektorinnen und Lektoren sollte durch regelmäßige Auslandsaufenthalte die Möglichkeit der fortlaufenden Qualifizierung im landessprachlichen und landeskundlichen Unterricht ermöglicht werden.

4 So erkennt die Universität als aufnehmende Institution den Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern im Emmy-Noether-Programm standardmäßig das Recht zu, Doktorandinnen bzw. Doktoranden zur Promotion zu führen. In den Graduiertenschulen kann auch zur Prüferin bzw. zum Prüfer bestellt werden, wer ein einem Berufungsverfahren äquivalentes Verfahren durchlaufen hat und demgemäß mit der Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre betraut ist.

Das Tätigkeitsprofil von Funktionsstellen in der Universität soll in der Ausschreibung der Stellen klar dargestellt und die Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber in den Auswahl- und Einstellungsverfahren angesprochen werden. Die Auswahlverfahren werden transparent unter Beteiligung von

Kolleginnen und Kollegen der Fakultät durchgeführt. Vereinbarungen mit Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern über die zu erbringenden Aufgaben schaffen Klarheit für beide Seiten. Potentielle Aufstiegsmöglichkeiten und die entsprechenden Bewertungskriterien sollen transparent dargestellt werden.



WEGE IN AUSSERUNIVERSITÄRE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Forschungseinrichtungen, wie Max-Planck-, Helmholtz- oder Leibniz-Institute, bieten attraktive Positionen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der außeruniversitären Forschung. Kontakte zu diesen Institutionen während der Promotion und in der Postdoc-Phase geben Einblick in diese Einrichtungen und die dort möglichen Karrierewege. Interessante Positionen im Bereich der stärker angewandten Forschung werden z. B. in Fraunhofer-Instituten und in der Ressortforschung sowie in öffentlichen, auch internationalen, Einrichtungen angeboten.

Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen) und Einrichtungen des Bildungswesens in nichtstaatlicher Verantwortung, die als Hochschulen anerkannt sind, bieten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern Positionen in Lehre, Weiterbildung sowie der praxisnahen Forschung und Entwicklung. Neben der pädagogisch-didaktischen Eignung und der Befähigung zu vertiefter selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit sind besondere Leistungen in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis Voraussetzung für eine Professur an einer Fachhochschule (§ 25 Abs. 1 Nr. 4c NHG).

WEGE IN FORSCHUNGS- UND INFORMATIONSDINFRASTRUKTUREN

Forschung erfordert Zugang zu Infrastrukturen und Diensten. Zu solchen Strukturen gehören insbesondere Großgeräte, Labore, Bibliotheken und Informationstechnologie. Die Attraktivität eines Wissenschaftsstandortes hängt von der Verfügbarkeit oder Zugänglichkeit von solchen Ressourcen ab. Die Universität unterstützt die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler daher insbesondere durch gemeinsam oder kooperativ genutzte Labore und hochwertige fachübergreifende Versorgung mit Informationstechnologie. Für Aufbau, Betrieb, Entwicklung, Beratung und Schulung an diesen Einrichtungen werden geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt.

Für die zunehmend digital unterstützte Forschung werden insbesondere Methodenspezialistinnen und -spezialisten für Software-Entwicklung, Projektmanagement, Informationsmanagement, wissenschaftliches Publizieren oder den Umgang mit Forschungsdaten benötigt. Die Kombination dieser Qualifikationen lässt neue Berufsfelder im Kontext von wissenschaftlichen Informationsinfrastrukturen entstehen. Dies gilt sowohl für die Natur- als auch für die Geistes- und Sozialwissenschaften.

WEGE INS WISSENSCHAFTS-MANAGEMENT

Strukturen, wie interdisziplinäre Zentren oder internationale Netzwerke, sowie die größere Autonomie im Hochschulsystem haben zur Herausbildung zahlreicher neuer Aufgaben im Wissenschaftsmanagement geführt. Diese Stellen bieten dem wissenschaftlichen Nachwuchs attraktive Arbeitsfelder in der Universität. Aus den Aufgaben im Wissenschaftsmanagement ergeben sich viele Schnittstellen und Synergien mit der Administration. Die Universität wird die Aufgaben beider Bereiche klar definieren und die Zusammenarbeit weiter optimieren.

Darüber hinaus bieten die großen Wissenschaftsorganisationen und Forschungsfördereinrichtungen interessante Positionen in der Koordination von Wissenschaft, der Erarbeitung wissenschaftspolitischer Papiere sowie dem Antrags- und Begutachtungswesen.

Die Universität unterstützt den Einstieg in das Wissenschaftsmanagement durch ein spezielles Mentoring-Programm. Dieses bietet Promovierenden und Post-docs neben der Mentoringbeziehung zu erfahrenen Wissenschaftsmanagerinnen und -managern der Universität durch Hospitationen Einblicke in die Aufgabengebiete des Wissenschaftsmanagements.

Für im Wissenschaftsmanagement tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität wird die Universität ein Weiterbildungsprogramm mit Workshops, Vernetzungsveranstaltungen und Hospitationen anbieten.

- Stärken / Schwächen
- effizientes Arbeiten
- System U...



WEGE IN DIE WIRTSCHAFT

Neben dem Verbleib im universitären Umfeld bietet auch die Beschäftigung in Unternehmen und wirtschaftsnahen Einrichtungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler attraktive Arbeitsgebiete, die von der Mehrzahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gewählt werden. In bestimmten Bereichen besteht für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler die Möglichkeit, weiterhin forschungsorientierte Tätigkeiten auszuüben. In anderen Bereichen werden neue Fach- und Führungsaufgaben von den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern verlangt. Partnerschaften und Netzwerke der Universität mit der regionalen, national wie international tätigen Wirtschaft eröffnen gute Einstiegsmöglichkeiten und zeigen Perspektiven auf.

Die Kontakthanbahnung zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie -wissenschaftlern und der regionalen Wirtschaft erfolgt durch Kolleginnen und Kollegen der jeweiligen Einrichtung und wird durch zentrale Veranstaltungen unterstützt. Vertiefend bereitet ein Mentoring-Programm, bei dem erfahrene Führungskräfte aus Unternehmen als Mentorinnen bzw. Mentoren agieren, Promovierende und Postdocs auf den

Weg in die Wirtschaft vor. Wie bei allen anderen Mentoring-Programmen ermöglichen Qualifizierungsmaßnahmen den Erwerb von Schlüsselkompetenzen.

Die bestehenden Kontakte zur regionalen Wirtschaft werden auch künftig für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler nutzbar gemacht, die während der Promotionsphase, in der Postdoc-Phase bzw. nach Abschluss ihrer Habilitation das Karriereziel einer Tätigkeit im Wirtschafts- und Dienstleistungsbereich bzw. der angewandten Forschung in Unternehmen ins Auge fassen. Bei der Erarbeitung von unterstützenden Maßnahmen sollen die Besonderheiten des Arbeitsmarktes, die sich unter anderem in den Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber widerspiegeln, berücksichtigt werden.

Die Universität bietet zusammen mit der MBM ScienceBridge GmbH⁵ ein Beratungsangebot für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Patentanmeldungen planen, und baut mit außeruniversitären Partnern die Beratung für Ausgründungen aus.

⁵ Die MBM ScienceBridge GmbH ist als Tochtergesellschaft der Universität Technologie-transfer-Dienstleister. Sie bewertet, schützt und vermarktet Erfindungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

RAHMENBEDINGUNGEN WISSENSCHAFTLICHER ARBEIT

In der Wissenschaft sind Kreativität und Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an der Universität werden daher attraktiv gestaltet, um die besten Kräfte zu gewinnen und ihnen den Freiraum für ein kreatives Handeln zu geben.

Die Universität bietet für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung und Lehre sowie auf Stellen im Bereich der Forschungs- und Informationsinfrastrukturen und im Wissensschaftsmanagement verlässliche und wertschätzende Rahmenbedingungen an.

AKADEMISCHE PERSONALENTWICKLUNG

Programme und Maßnahmen der akademischen Personalentwicklung an der Universität werden von verschiedenen Einrichtungen angeboten, die miteinander kooperieren und sich zu einem Netzwerk zusammengeschlossen haben. Das Netzwerk erarbeitet ein Leitbild „Akademische Personalentwicklung an der Universität“ sowie Standards der Personalentwicklung.

Die Universität stellt mit den Fakultäten die Personalentwicklungsangebote sichtbar und transparent dar und wird

weitere Maßnahmen der Personalentwicklung identifizieren. Für die Durchführung der Maßnahmen der Personalentwicklung stellt die Universität eigene Mittel zur Verfügung und wird weitere finanzielle Ressourcen einwerben.

Die Universität wird sich in nationalen und internationalen Netzwerken der Personalentwicklung engagieren, Impulse zur Weiterentwicklung der akademischen Personalentwicklung aufnehmen und eigene Initiativen ergreifen.

PERSONALSTRUKTUR UND PERSONALPLANUNG

Ein wichtiges Merkmal der Personalstruktur ist die Balance zwischen befristeten Qualifikationsstellen und unbefristeten Funktionsstellen. Diese Struktur bestimmt das Stellenprofil der Fakultäten und damit der Universität. Sie wirkt sich auf die Leistungsfähigkeit der Fakultäten bzw. Einrichtungen aus sowie auf die Karrierechancen und die Arbeitszufriedenheit des wissenschaftlichen Personals.

Die Universität wird daher mit den Fakultäten die Funktionen und Tätigkeiten, die dauerhaft im wissenschaftlichen Bereich vorzuhalten sind, systematisch identifizieren, beschreiben und strukturell abbilden. Auf dieser Basis werden die Einrichtung und die Besetzung von Funktionsstellen erfolgen.

Die Universität strebt eine langfristige, datenbasierte Personalplanung bezüglich der Stellenstruktur an, die sich an den strategischen Zielen der Universität sowie den Bedarfen der Fakultäten bzw. der interdisziplinären Bereiche orientiert.

Über Kennzahlen sollen dazu regelmäßig verlässliche Daten zur Art und Anzahl der vorhandenen akademischen Stellen im Bereich Forschung und Lehre, in den Forschungs- und Informationsinfrastrukturen sowie im Wissensmanagement erhoben werden.

Ein jährlicher Personalbericht wird Auskunft zum Status quo und zur Entwicklung der Personalstruktur geben. Dabei wird die Geschlechter- und Diversitätsperspektive als Bestandteil der Kennzahlen berücksichtigt, um mögliche Benachteiligungen zu identifizieren und Maßnahmen geschlechter-, familien- und diversitätsgerecht zu gestalten.

ZUSAMMENARBEIT AM GÖTTINGEN CAMPUS

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist eine Aufgabe aller universitären und außeruniversitären Einrichtungen am Göttingen Campus, damit der Wissenschaftsstandort Göttingen auch zukünftig attraktiv für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland bleibt.



QUELLEN

EMPFEHLUNGSPAPIERE UND LEITLINIEN

Hochschulrektorenkonferenz [HRK] (2012): Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlungen der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012. Bonn. http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012_04.pdf

Hochschulrektorenkonferenz [HRK] (2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlungen der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13.05.2014. Bonn. http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf

Hochschulrektorenkonferenz [HRK] (2015): Kernthesen zum `Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur´. http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Kernthesen_Orientierungsrahmen_12052015.pdf

LandesHochschulKonferenz Niedersachsen und Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2014): Leitlinien zur Qualitätssicherung im Promotionsverfahren. Gemeinsame Position der Landeshochschulkonferenz Niedersachsens und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur. http://www.mwk.niedersachsen.de/download/91400/Leitlinien_zur_Qualitaetssicherung_in_Promotionsverfahren.pdf

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2014): Wissenschaftlicher Nachwuchs in Niedersachsen. Ergebnisse und Empfehlungen. www.wk.niedersachsen.de/download/91150

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Dresden. www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf

INTERNE STRATEGIEDOKUMENTE

Entwicklungsplan der Universität 2013–2017 (Mai 2013).

Universität Göttingen: Positionen und Perspektiven 2014–2024. <http://www.uni-goettingen.de/downloads/Flipping-Book/Strategie/index.html>

Zielvereinbarung 2014–2018 zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur und der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts. http://www.mwk.niedersachsen.de/download/94532/Uni_Goettingen.pdf

GESETZE

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. 2007, 69). Zuletzt geändert durch Gesetz vom 16.12.2014 (Nds. GVBl. S. 436).

BILDRECHTE

S. 5: Peter Heller
S. 6,7: Christoph Mischke
S. 9: Peter Heller
S. 12: Uni Göttingen
S. 17: Peter Heller
S. 21: Video- und Luftbildtechnik Michael Mehle

Georg-August-Universität Göttingen
Prof. Dr. Ulrike Beisiegel
Präsidentin der Universität Göttingen
T 0551 39 4311 . praesidentin@uni-goettingen.de