

Strategisches Personalentwicklungskonzept der RWTH Aachen University zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vor und nach der Promotion

Kurzstatement

Präambel

Im Rahmen ihres Zukunftskonzepts verfolgt die RWTH Aachen University das Ziel ein „Place to Be“ zu sein. Es soll ein Ort geschaffen werden, der Forschung und Lehre auf höchstem Niveau ermöglicht und Hochschulangehörige dabei unterstützt, ihr volles Potenzial zu entfalten. Demnach ist eine vorrangige Aufgabe der Universität, ihre Beschäftigten auf dem Karriereweg vor und nach der Promotion zu begleiten, indem zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bei gleichzeitig optimalen Arbeits- und Forschungsstrukturen geboten werden. Dies spielt als strategischer Prozess für die RWTH Aachen University zur Gewinnung und Bindung von exzellentem, wissenschaftlichem Personal sowie für die internationale Wettbewerbsfähigkeit eine entscheidende Rolle.

Die strategischen Weiterentwicklungen des Personalentwicklungskonzepts berücksichtigen hierbei die Empfehlungen des Wissenschaftsrats vom 11. Juli 2014, die unter anderem die Strukturierung der Karrierewege unter und neben der Professur, die systematische Begleitung der Karriereentwicklung sowie die Forderung nach mehr Dauerstellen beschreiben. Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen des Personalentwicklungskonzepts befinden sich unter Einbeziehung der Gruppenvertretungen sowie des Personalrats des wissenschaftlichen Personals bereits in der Umsetzung bzw. noch in der Abstimmung.

1. Transparente Karrierewege an der RWTH Aachen University

Bei der Entwicklung transparenter Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion ist zu berücksichtigen, dass maximal 20% der Promovierenden in Deutschland in der Wissenschaft verbleiben und davon maximal 5% eine Professur erhalten. In der Regel fällt erst am Ende der wissenschaftlichen Qualifikation zur Promotion die Entscheidung für eine Tätigkeit in der Wirtschaft oder für den akademischen Karriereweg. Demzufolge übernimmt die RWTH Aachen University die Verantwortung, die Promovierenden (an der RWTH ca. 3700) während ihrer ersten wissenschaftlichen Qualifikationsstufe in einem Beschäftigungsverhältnis bei der Karriereorientierung zu unterstützen. Dies erfordert eine hohe Führungskompetenz der Betreuer/innen bei der Vermittlung möglicher Karrierewege in und aus der Universität sowie der Angebote für den Erwerb von Zusatzqualifikationen. Dies gilt im gleichen Maße für die Betreuung der Nachwuchswissenschaftler/innen während der ersten Postdoc-Phase. Die Entscheidung für den Weg in eine Professur sollte spätestens zwei Jahre nach der Promotion gefallen sein. Im Falle des Verbleibs in der Wissenschaft sollten außer der Professur weitere strukturierte Karrierewege aufgezeigt werden.

1.1 Karrierewege in der Wissenschaft

Die Beschreibung „neuer“, transparenter Karrierewege unter und neben der Professur stützt sich auf die Erkenntnisse von Diskussionsrunden mit einer Befragung von

Vertreter/innen der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der RWTH Aachen University. Die bekannten Tätigkeitsfelder sind hierbei strukturiert mitefassen worden und dienen als Ausgangspunkt. Es herrscht Einigkeit darüber, dass diese „neuen“ Karrierewege Wertschätzung erfahren sollen und nicht als „Scheitern“ auf dem Weg zur Professur wahrgenommen werden.

Senior Scientist

Hierbei handelt es sich um eine/n international anerkannte/n Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerin in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis mit Daueraufgaben. Bei den Aufgaben ist z.B. die Fach- und Führungsverantwortung für ein umfassendes international ausgerichtetes Forschungsprogramm sowie die Verantwortung für definierte strukturelle und/oder organisatorische Aufgaben innerhalb eines Instituts zu nennen. Die selbstständige Akquisition von Drittmitteln sowie die Lehrtätigkeit und Gremientätigkeit werden ebenfalls vorausgesetzt.

Lecturer Scientist

In Anlehnung an vergleichbare internationale Karrierewege wird für promovierte Nachwuchswissenschaftler/innen mit herausragenden didaktischen Fähigkeiten und Spaß an der Wissensvermittlung der Karriereweg des Lecturers mit einem Tätigkeitsschwerpunkt in der selbstständigen Lehre (Forschung:Lehre 1:2) geschaffen. Weitere Anforderungen sind unter anderem die Konzeption innovativer Lehrkonzepte (u.a. unter Einsatz von blended learning) sowie die Weiterentwicklung und Mitwirkung an Lehrevaluationen.

Science Manager

Bei diesem Karriereweg handelt es sich vor allem um promovierte Personen mit Wissenschaftserfahrung und Kenntnissen in der Projektverwaltung, die jedoch gleichzeitig Kompetenzen in der Organisationsentwicklung und Personalführung sowie betriebswirtschaftliches Verständnis aufweisen. Das diverse Aufgabengebiet dieses Karrierewegs kann in der Instituts- und Fakultätsgeschäftsführung sowie in der Abteilungsleitung in der Zentralverwaltung angesiedelt sein.

1.2 Karrierewege in die Wirtschaft und Gesellschaft

Charakteristisch für die RWTH Aachen als technische Universität sind die engen und vielfältigen Industriekontakte, die den Promovierenden bereits während der Promotionsphase einen Karriereweg in die Wirtschaft aufzeigen. Insbesondere in den Ingenieur- und Naturwissenschaften übernehmen auch Promovierende Projektverantwortung und sammeln erste Führungsverantwortung. Die RWTH sieht sich durch die gezielte Förderung von TOP-Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Ausbildung von Führungskräften für die Industrie als „Karriereschmiede“. Für andere ist beim Übergang in die Postdoc-Phase die zusätzliche Unterstützung auf dem Weg in die Selbstständigkeit von Interesse.

Managerial Academic

Dieser Karriereweg richtet sich an Mitarbeitende in der frühen Postdoc-Phase mit erster Führungsverantwortung, die Interesse an den Bereichen Management, Betriebs- und Volkswirtschaft haben und eine gehobene Führungsposition in der Wirtschaft/Gesellschaft anstreben. Dies erfordert neben der fachlichen Qualifikation eine zusätzliche Management

Expertise, die im Rahmen eines spezifischen MBAs zur Erlangung wirtschaftlicher Grundlagen in Kooperation mit der International Academy der RWTH Aachen erworben werden kann.

Entrepreneurial Academic

Gründungsinteressierte Mitarbeitende während der Promotionsphase und in der ersten Postdoc-Phase werden beim Vorliegen einer forschungsbasierten Erfindung hinsichtlich des Wegs in die Selbstständigkeit beraten und unterstützt. Hierbei werden z.B. Fragen zu Schutzrechts- und Verwertungsstrategien sowie zum EXIST-Gründerstipendium sowohl vom verantwortlichen Dezernat sowie vom Gründerzentrum beantwortet.

2. Zielgruppenspezifische Zusatzqualifikationen

Zur systematischen Begleitung der Karriereziele werden Möglichkeiten zur Zusatzqualifikation gegeben, die in Abhängigkeit von den Zielgruppen in unterschiedlichen Organisationseinheiten angeboten werden. Hierbei orientieren sich die Weiterbildungsveranstaltungen an den identifizierten Handlungsfeldern der Leitlinien des Personalentwicklungskonzepts der RWTH Aachen University „Begeistern, Befähigen, Initiieren“. Insbesondere wird darauf Wert gelegt, dass im Rahmen der unter 1.1 beschriebenen Karrierewege in der Wissenschaft, Weiterbildung im Bereich Führung und Selbstmanagementkompetenz bzw. Lehrkompetenz nachgewiesen wird. Im Folgenden werden zwei Organisationsbereiche kurz beschrieben.

Center of Doctoral Studies (CDS)

Das Center for Doctoral Studies ist das Zentrum für außerfachliche Qualifizierung für Promovierende an der RWTH Aachen University. Hier wird besonderer Wert auf die Vermittlung methodischer und sozialer Kompetenzen und die Unterstützung in der Karriereorientierung gelegt, denn innerhalb des ganzheitlichen [Personalentwicklungskonzepts](#) sieht es die RWTH Aachen als eines ihrer Ziele, die individuelle berufliche Entwicklung und Karriere ihrer Promovierenden zu fördern.

Center of Professional Leadership (CPL)

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrer Führungskräfteentwicklung zu unterstützen, ist an der RWTH Aachen ein sehr wichtiger und zentraler Bestandteil der Personalentwicklungsmaßnahmen. Im Center for Professional Leadership werden Coachings und Fortbildungsangebote für Postdocs, Mitarbeitende des akademischen Mittelbaus, Wissenschaftsmanagerinnen und -manager sowie Professorinnen und Professoren zur Bewältigung ihrer anspruchsvollen Aufgaben (z.B. Betreuung von Promovierenden, hohe Qualität in der Lehre) und ihrer Karriereentwicklung angeboten. Die grundlegenden karriererelevanten Kompetenzfelder basieren auf den an der RWTH Aachen geltenden Leitlinien zur Personalentwicklung.

Zur Unterstützung ihrer „Advanced Talents“ hat die RWTH Aachen University im Rahmen des CPL das Programm „Individuelles Mentoring und Coaching“ etabliert. Zu den Advanced Talents zählen an der RWTH Aachen folgende Personengruppen:

- Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit und ohne tenure track
- Nachwuchsgruppenleitende bzw. Postdocs mit Auszeichnung und Stipendien, wie z.B. DFG Emmy Noether, EU Marie-Curie, ERC Starting Grants

Ziel dieses Programms ist die Erhöhung der Berufungschancen dieser Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und die Erreichung individueller Karriereziele. Zur spezifischen Vorbereitung auf spätere Berufungsverfahren erfolgt das Programm in Kooperation mit dem Deutschen Hochschulverband.

3. Beschäftigungsbedingungen

Die RWTH Aachen University sieht es als ihre Verantwortung, durch eine angemessene Länge der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen in der Promotions- und jeweiligen Postdoc-Phase das Erreichen des jeweiligen Qualifikationsziels zu ermöglichen. Demzufolge stellt sich die RWTH Aachen der Herausforderung, im Bereich der Befristungen transparente und verbesserte Beschäftigungsbedingungen zu erreichen. Dabei wird berücksichtigt, dass die Beschäftigungsbedingungen nicht nur von den gesetzlichen Regelungen, sondern hauptsächlich von den finanziellen Ressourcen (Grundfinanzierung versus Drittmittelfinanzierung) bestimmt werden.

Mit dem Abschluss einer Betreuungsvereinbarung zwischen Promovierenden und Betreuenden, die als Empfehlung in die Promotionsordnungen aller Fakultäten aufgenommen wurde, wird die Verpflichtung zu einer angemessenen wissenschaftlichen Betreuung sichergestellt. Die gleichzeitige Sicherung verlässlicher Beschäftigungsbedingungen für Promovierende wird bisher durch die Richtlinie zur verlässlichen Vertragsgestaltung geregelt, die Verträge unter einem Jahr nur in begründeten Ausnahmefällen zulässt. In Anlehnung an die Dortmunder Erklärung „Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal an Universitäten“ befinden sich zurzeit Befristungsregeln für Promovierende in der Abstimmung. Diese besagen, dass nach dem ersten Beschäftigungsjahr mit der Dauer des Verlängerungsvertrags eine Gesamtlaufzeit des Beschäftigungsverhältnisses von drei Jahren zur Erreichung des Qualifikationsziels dient. Im Falle der Qualifikationsphase von mehr als drei Jahren ist der Abschluss eines weiteren Vertrags möglich, sofern eine positive Bewertung der Betreuenden vorliegt. Zur Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse für Postdocs in der Phase nach der Promotion auf dem Weg zur Professur ist eine Laufzeit von mindestens drei Jahren vorgesehen, in der die Entscheidung zwischen einem Verbleib in der Wissenschaft und dem Weg in die Wirtschaft bzw. Gesellschaft gefallen sein sollte.

Entsprechend der Dortmunder Erklärung sollen sich Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem wissenschaftlichem Personal an der Laufzeit des Bewilligungszeitraums orientieren. D.h. die Arbeitsverträge werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen. Auch hier sind Ausnahmen gegenüber dem Personalrat schriftlich zu begründen.

Auf der anderen Seite beinhalten die unter Absatz 1.1 beschriebenen „neuen“ Karrierewege in der Wissenschaft Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, die die Bereitstellung von Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten erfordern. Aufgrund der Verpflichtung der RWTH Aachen, genügend Qualifikationsmöglichkeiten für den Nachwuchs zu gewährleisten, betragen die Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten aus der Grundfinanzierung bisher maximal 35 %. Zusätzlich zu den Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten aus Landesstellen ist geplant, weitere Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten für Aufgaben in der Forschung und im Wissenschaftsmanagement zu schaffen unter der Voraussetzung einer gesicherten Finanzierung.

4. Fazit

Abschließend ist festzuhalten, dass die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg nach Abschluss der Promotion nicht von der verantwortungsvollen Führung in der Karriereorientierungsphase am Ende der Promotion und davor getrennt werden kann. Bereits zu diesem Zeitpunkt sollte der für den akademischen Karriereweg geeignete Nachwuchs identifiziert und entsprechend gefördert werden. Die RWTH Aachen möchte sicherstellen, dass die betreuenden Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung stets für die Vermittlung von alternativen Karrieren neben der Professur sowie für Wege in die Führungsebene der Wirtschaft bzw. in die Selbstständigkeit sensibilisiert sind. Dies beinhaltet in gleicher Weise die Kenntnisse über und die Aufforderung zur Wahrnehmung zielgruppenspezifischer Zusatzqualifikationen. Eine strukturierte Führung im Rahmen der Betreuung der einzelnen Qualifikationsphasen wird zu einem gesunden Verhältnis von attraktiven Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten in der Wissenschaft und befristeten Qualifikationsstellen zu Erreichung der individuellen Karriereziele führen.