

# Leitlinien zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern

## Ausgangslage

Im Rahmen der Beteiligung am *Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses* sowie durch die Umsetzung des *DFG-Kodex zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis* in Verbindung mit den *Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft*, hat sich die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) dazu verpflichtet, ihre Aktivitäten im Bereich der Nachwuchsförderung an den jeweils formulierten Zielsetzungen zu orientieren. Um die universitätsweite Implementierung dieser Zielsetzungen und Prinzipien zu unterstützen, wird in diesen Leitlinien ein gemeinsames Grundverständnis von der Ausbildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern formuliert, an denen sich künftig alle Aktivitäten im Bereich der Nachwuchsförderung orientieren.

## Akteure und übergeordnete Zielsetzung

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern basiert auf der fachlichen Betreuung, Angeboten der Fakultäten, fakultätsübergreifenden Programmen von Zentren und Forschungskollegs sowie universitätsweiten Aktivitäten zur Förderung akademischer Karrieren. Diese Bereiche tragen gemeinsam dafür Sorge, bestmögliche Rahmenbedingungen für die Qualifikation von Nachwuchsforschenden zu schaffen.

## Zielgruppe

Diese Leitlinien zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern richten sich an alle Personen, die an der KU eine wissenschaftliche Weiterqualifikation anstreben und an diejenigen Personen, die diese bei der wissenschaftlichen Qualifikation begleiten. Unter Nachwuchsforschenden werden insbesondere Promovierende, Postdoktoranden sowie Personen, die sich beispielsweise als Habilitierende, Nachwuchsgruppenleitung oder als Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren die Erlangung der Berufbarkeit auf eine dauerhafte Professur oder andere leitende Funktionen in der Wissenschaft zum Ziel gesetzt haben, verstanden. Auch die Begleitung von Habilitierten, die sich auf ihre erste Berufung vorbereiten, soll sich an diesen Leitlinien orientieren.

## Rahmenbedingungen

Als Teil des Wissenschaftssystems bildet die KU ihre Nachwuchsforschenden überwiegend für Tätigkeiten außerhalb der KU aus und unterstützt sie dabei, ihre akademische Karriere auf die spezifischen Rahmenbedingungen im gesamten Wissenschaftssystem auszurichten.

Viele Nachwuchsforschende werden ihre berufliche Laufbahn außerhalb der Wissenschaft fortsetzen, deswegen unterstützt die KU ihre Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler dabei, Erfahrungen auch im außeruniversitären Umfeld zu sammeln und Netzwerke in die Bereiche Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Administration aufzubauen und zu pflegen.

## Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen für alle Qualifikationsphasen

Die Förderung von Nachwuchsforschenden an der KU orientiert sich in allen Qualifikationsphasen an den Leitprinzipien Exzellenz, Internationalität und Persönlichkeit. Die KU unterstützt Nachwuchsforschende dabei, basierend auf diesen Leitprinzipien in der Qualifikationsphase entsprechendes Maß an Selbstständigkeit in Forschung und Lehre zu erlangen.

Neue Themenfelder zu erschließen und innovative Forschungsmethoden und –konzepte zu entwickeln ist auch immer mit Fehlern und Rückschlägen verbunden. Die KU versteht Fehler und Rückschläge als Teil des Qualifikationsprozesses und ermutigt alle Beteiligten sich frühzeitig zum Thema Qualitätssicherung und insbesondere auch zu den Risiken im Forschungsprozess auszutauschen.

In den folgenden Zielsetzungen werden die wichtigsten Handlungsfelder zur Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen präzisiert.

## 1. Für die Qualifikation von Nachwuchsforschenden werden möglichst verbindliche, verlässliche und transparente Rahmenbedingungen geschaffen.

Ein wesentliches Instrument zur Schaffung verbindlicher, verlässlicher und transparenter Rahmenbedingungen ist die gemeinsame Formulierung von Vereinbarungen zur Ausgestaltung der Zusammenarbeit, die auch der Qualifikationsphase entsprechende fachliche und überfachliche Qualifikationsziele berücksichtigen. Für die jeweilige Qualifikationsphase werden idealerweise frühzeitig mehrere Ansprechpersonen benannt sowie Rollen, Rechte und Pflichten festgelegt. Hierbei ist es besonders wichtig, eine den Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses entsprechende angemessene Balance zwischen den Aufgaben in Forschung, Lehre, Transfer und Administration zu schaffen.

### *Promotionsphase*

Die Betreuungsperson und der oder die Promovierende arbeiten vertrauensvoll und zielführend zusammen und halten die wesentlichen Rahmenbedingungen und Ziele für die Zusammenarbeit in einer beidseitig abgestimmten Promotionsbetreuungsvereinbarung fest. Neben der wissenschaftlichen Exzellenz werden Möglichkeiten zur Stärkung der internationalen Vernetzung sowie Optionen zum Ausbau der überfachlichen Kompetenzen besprochen. Das Promotionsprojekt und die Promotionsbedingungen sollen so gestaltet werden, dass der Abschluss der Promotion in der Regel nach drei bis vier Jahren möglich ist. Karriereperspektiven werden fortlaufend im Rahmen der Entwicklungsgespräche berücksichtigt. Spätestens ein Jahr vor Abschluss der Promotion soll ein orientierendes Gespräch zur Gestaltung der weiteren Karriere geführt werden, ggf. sind die Vereinbarungen so anzupassen, dass eine angemessene Verbindung zwischen den Karrierezielen – innerhalb und/oder außerhalb der Wissenschaft – und der Promotion hergestellt wird.

### *Postdoktoranden*

Die frühe Postdoc-Phase wird als berufliche Orientierungsphase betrachtet, sie soll durch entsprechende Orientierungsangebote begleitet werden. Spätestens zwei Jahre nach dem Abschluss der Promotion soll die berufliche Weiterentwicklung im Rahmen eines orientierenden Gesprächs mit den akademischen Führungskräften thematisiert werden, und so eine Richtungsentscheidung über den weiteren Werdegang vorbereitet werden.

Auf Basis der Richtungsentscheidung über den weiteren Karriereweg können promovierte Nachwuchswissenschaftler/-innen in das Führungskräfteprogramm der KU aufgenommen werden.

### *Qualifikationswege zur Professur*

Die KU ist bestrebt, für alle Personen, die sich auf einem der genannten Qualifikationswege zur Professur befinden, vergleichbare Rahmenbedingungen zu schaffen, diese bei der zunehmend selbstständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre zu unterstützen und an die Aufgaben einer akademischen Führungskraft heranzuführen.

## 2. Gute wissenschaftliche Praxis

Die KU unterstützt ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei, frühzeitig ihre Verantwortung für die grundlegenden Werte und Normen wissenschaftlichen Arbeitens wahrzunehmen, diese in ihrem Handeln zu verwirklichen und für sie einzustehen.

Dementsprechend verpflichtet sie sich, die Vermittlung der Grundlagen guten wissenschaftlichen Arbeitens zu einem frühestmöglichen Zeitpunkt in der akademischen Lehre und wissenschaftlichen Ausbildung einzubinden.

Die KU fördert die Bestrebungen ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Karriereebenen, regelmäßig ihren Wissensstand zu den Standards guter wissenschaftlicher Praxis und zum Stand der Forschung zu aktualisieren sowie einen kontinuierlichen Lern- und Weiterbildungsprozess und regelmäßigen Austausch zwischen erfahrenen Forscherinnen und Forschern und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

## 3. Individuelle Förderung

Eine möglichst individuelle Förderung von Nachwuchsforschenden ist der KU ein besonderes Anliegen.

Eine zentrale Rolle für die Karrieregestaltung übernehmen die Betreuenden oder Vorgesetzten der Nachwuchsforschenden, die nicht nur beim Auf- und Ausbau der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sowie Netzwerke unterstützen, sondern auch aufrichtig und ressourcenorientiert zu Themen der individuellen Karrieregestaltung beraten und Feedback geben.

Um die eigenverantwortliche Karrieregestaltung von Nachwuchsforschenden zu fördern, schafft die KU über ihre universitätsweiten Informations- und Beratungsangebote Transparenz zu den verschiedenen Karrieremöglichkeiten und zu den Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftssystem. Ziel ist es, in Anbetracht der spezifischen Rahmenbedingungen für Karrieren im Wissenschaftssystem, frühzeitig eine Abwägung eigener Karrierewünsche und persönlicher Entwicklungsoptionen zu ermöglichen sowie Transparenz zu Karriereperspektiven und Beschäftigungsbedingungen an der KU herzustellen.

Darüber hinaus wird die individuelle Förderung durch Weiterbildungs- und Beratungsangebote im Bereich der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen ergänzt.

## 4. Feedback und Anerkennung individueller Leistungen

Durch die Formulierung von individuellen Entwicklungszielen im Rahmen der Promotionsbetreuungsvereinbarung oder - für Postdoktoranden - im Rahmen eines persönlichen Entwicklungsplans, sollen Nachwuchsforschende beim Aufbau fachlicher und überfachlicher Kompetenzen unterstützt werden. Regelmäßige Feedbackgespräche sollen dazu genutzt werden, Vereinbarungen gemeinsam zu reflektieren und ggf. anzupassen sowie Karriereperspektiven zu besprechen.

Zur nachhaltigen Verankerung einer aufrichtigen und wertschätzenden Feedbackkultur, werden Nachwuchsführungskräfte durch kollegiale Beratung und gezielte Weiterbildungsmaßnahmen an ihre künftigen Führungsaufgaben herangeführt. Zu einer wirksamen Karriereunterstützung gehört auch, dass individuelle Leistungen etwa in der Lehre, beim Verfassen von Projektanträgen oder Publikationen in jedem Karrierestadium adäquat abgebildet und anerkannt werden.

## 5. Aktive Gestaltung von Karriereübergängen

Die bewusste und aktive Gestaltung von Karriereübergängen ist zentral für die Gestaltung einer erfolgreichen beruflichen Laufbahn, um rechtzeitig wichtige Weichen für den weiteren Karriereverlauf stellen zu können. Vor diesem Hintergrund ist eine vorausschauende Gestaltung dieser Übergangsphasen besonders wichtig. Dies soll seitens der KU insbesondere durch orientierende Gespräche mit den Betreuenden sowie fakultätsübergreifende Orientierungsangebote wie spezifische Workshops, Beratungsmöglichkeiten, Coaching oder Mentoring unterstützt werden.

Im Falle einer drittmittelgeförderten Qualifikationsphase soll spätestens ein Jahr vor Ablauf der Förderung ein Perspektivengespräch zur Vorbereitung einer Karriereentscheidung geführt werden. Zudem sollen Formate geschaffen werden, die dabei unterstützen Karriereperspektiven in alternativen Tätigkeitsbereichen umzusetzen.

## 6. Internationale Mobilität, Sichtbarkeit und Vernetzung

Eine gute Einbindung in die nationale und internationale *scientific community* ist für die Gestaltung einer wissenschaftlichen Laufbahn unerlässlich. Die KU und ihre wissenschaftlichen Führungskräfte unterstützen die Vernetzungsaktivitäten ihrer Nachwuchsforschenden beispielsweise durch eine Beteiligung an internationalen Netzwerken, Forschungskolloquien, Konferenzen oder die Durchführung von Forschungsaufenthalten im Ausland.

## 7. Chancengerechtigkeit und Diversität

Die KU fördert aktiv die Chancengleichheit und ermöglicht allen Nachwuchsforschenden einen gleichberechtigten Zugang zu einer akademischen Karriere.

Die KU bemüht sich, bei der Nachwuchsförderung Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen und besonders die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen zu fördern, beispielsweise durch gezielte Beratungs- und Trainingsangebote. Nachwuchsforschende mit Familie werden bestmöglich unterstützt. Dazu gehören, wenn möglich, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote. Gespräche zur Planung von Erziehungszeiten und zur Gestaltung des Wiedereinstiegs nach Erziehungszeiten ggf. auch Pflegezeiten sollen dabei unterstützen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für den oder die einzelne zu realisieren.

Zudem unterstützt die KU Nachwuchsforschende mit Beeinträchtigungen bei der Gestaltung einer wissenschaftlichen Karriere und schafft Rahmenbedingungen, die es ihnen ermöglichen, ihre Talente und Potenziale bei der Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Wissenschaft weiterzuentwickeln.