

Empfehlung der  
18. Mitgliederversammlung  
der HRK  
am 12. Mai 2015  
in Kaiserslautern

**Kernthesen zum  
„Orientierungsrahmen zur  
Förderung des  
wissenschaftlichen  
Nachwuchses und  
akademischer  
Karrierewege neben der  
Professur“**

**HRK** Hochschulrektorenkonferenz

Die Stimme der Hochschulen

Ahrstraße 39    Tel.: 0228/887-0    [post@hrk.de](mailto:post@hrk.de)  
D-53175 Bonn    Fax: 0228/887-110    [www.hrk.de](http://www.hrk.de)

Die Hochschulen benötigen zur Erfüllung ihrer komplexen Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Weiterbildung und Dienstleistungen Personal in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Beschäftigungsformen. Im wissenschaftlichen Kontext ist es unerlässlich, die Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Qualität – auch der Institution Hochschule selbst – zu sichern. Die Verantwortung der Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs erfordert strukturierte Qualifizierungswege, die in definierten Abschnitten durchlaufen werden und daher befristete Arbeitsverhältnisse benötigen. Dies dient der kontinuierlichen Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses. Zudem ergeben sich auf spezifische Projekte bezogen befristete Stellen. Für relevante dauerhafte Aufgaben hingegen sollten unbefristete Funktionsstellen vorgehalten werden. Für die Besetzung von unbefristeten Positionen an den Hochschulen sind qualitätsgeleitete, objektivierbare und transparente Auswahlverfahren durchzuführen.

Die Hochschulen gestalten ausgehend von ihren Aufgabenbereichen und ihrer Organisationsentwicklung ihre Personalstruktur und Personalentwicklung nach den folgenden Maßgaben:

- I. Die Erstbefristung von Arbeitsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals muss so bemessen sein, dass das Qualifikationsziel erreicht werden kann. Bei aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen mit dem Qualifikationsziel Promotion werden 24 Monate mit einer Verlängerungsoption von weiteren 12 Monaten in der Regel nicht unterschritten. Die Promotionsordnungen sehen in der Regel vor, dass ein Doktorandenverhältnis zur Sicherung der Rahmenbedingungen von einer Betreuungsvereinbarung flankiert wird.
- II. Befristete Arbeitsverhältnisse nach Abschluss der Promotion dienen in einer als „Qualifikationsphase“ zu bezeichnenden ersten Postdoc-Phase der fortgesetzten wissenschaftlichen Qualifikation und in einer darauf folgenden zweiten Postdoc-Phase, der „Entscheidungsphase“, der selbständigen Forschung. Hier wird die Erstbefristung bei Verträgen aus Haushaltsmitteln in der Regel 24 Monate nicht unterschreiten und an den jeweiligen Karrierezielen ausgerichtet sein.
- III. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen, die aus Drittmitteln finanziert werden, wird an die jeweilige Finanzierungsphase (Projektlaufzeit) angepasst. Dabei sollten die verschiedenen Drittmittelgeber die teils völlig unterschiedlichen Bewilligungspraktiken und -verfahren überprüfen, um eine geeignete Abstimmung zwischen der wissenschaftlichen Zielsetzung der Projekte und den zeitlichen Anforderungen der Qualifikationsphasen zu erreichen.

- IV.** Die Hochschulen stellen sicher, dass durch Mentoring- und Coaching-Programme vor allem in der Phase nach der Promotion geeignete Ansprechpartnerinnen und -partner und Angebote die Karriere- und Berufsentwicklung unterstützen. Sie bieten zusätzliche Qualifikationsmöglichkeiten an und weisen auf externe Qualifizierungsangebote hin. Durch Kooperationen mit anderen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und privaten Unternehmen eröffnen die Hochschulen Möglichkeiten, verschiedene Karrierewege kennenzulernen und diese auch praktisch zu erproben.
- V.** Die Hochschulen gestalten ihre Personalstruktur so, dass nachhaltig attraktive und unbefristete Positionen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler angeboten werden können. Dabei werden alle relevanten Akteure einbezogen. In Kooperationsvereinbarungen mit Partnern wird auf die Einhaltung dieser Regeln geachtet.
- VI.** Die Hochschulen gestalten die Zugänge zu wissenschaftlichen Positionen, die vertraglichen Rahmenbedingungen und Karriereentwicklungsangebote sowie die Entwicklung der Personalstrukturen unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätssensibilität.