



## Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion

(erstellt auf Grundlage der von der Mitgliederversammlung der HRK im Mai 2014 verabschiedeten Empfehlung zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“)

### Präambel

Der vorliegende „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion“ wurde am 21.10.2015 vom Akademischen Senat der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald beschlossen und zuletzt geändert durch Beschluss des Senats vom 19.10.2016. Er ist Teil eines künftigen Gesamtplans zur Personalentwicklung an der Universität Greifswald. Er konzentriert sich – wie in der HRK-Empfehlung vorgesehen – als zielgruppenspezifisches Konzept auf die Phase nach der Promotion, bezieht jedoch weitere Initiativen und Maßnahmen an der Universität Greifswald mit ein, sofern sie für die Postdoc-Phase relevant sind.

Der Personalentwicklung an der Universität Greifswald sind durch die Haushaltsgrundsätze des Landes klare Grenzen gesetzt. Die größte Einschränkung ergibt sich aus einem verbindlichen Stellenplan, der 2004 im Rahmen eines landesweiten Personalabbaus mit den Hochschulen vereinbart wurde und eine drastische Reduktion des Personals bis 2017 vorsieht. Der Stellenplan wird auch für die Zeit nach 2017 – zumindest bis 2020 – Bestand haben und die weitere Personalplanung bestimmen.

Im Rahmen der durch das Land Mecklenburg-Vorpommern vorgegebenen rechtlichen und finanziellen Voraussetzungen legt die Universität Greifswald einen Orientierungsrahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion vor, der von drei grundlegenden Zielen geleitet wird:

- (1) **Transparenz und Planbarkeit hinsichtlich möglicher Karrierewege an der Universität Greifswald:**  
Transparenz und Planbarkeit ergeben sich zum einen aus den Stellenplänen sowie der Anzahl und Funktion befristet bzw. unbefristet zu besetzender Stellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen in den Fakultäten und den wissenschaftsnahen Positionen in zentralen Einrichtungen der Universität. Sie ergeben sich zum anderen aus Leitlinien der Universität Greifswald für eine verlässliche Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen.
- (2) **Beratung und Unterstützung in der kritischen Phase der Entscheidung für den weiteren Karriereweg vor und in den zwei bis drei Jahren nach der Promotion.**
- (3) **Förderung einer beruflichen Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft durch überfachliche Zusatzqualifikationen.**

## (1) Transparenz und Planbarkeit durch Stellenpläne

Transparenz und Planbarkeit hinsichtlich möglicher Karrierewege an der Universität Greifswald ergeben sich aus den Stellenplänen und der dort festgelegten Anzahl und Funktion von haushaltsfinanzierten unbefristet bzw. befristet zu besetzenden Stellen. Die Stellenbewirtschaftung an der Universität Greifswald erfolgt im Wissenschaftsbereich weitgehend dezentral in den Fakultäten. Hinzu kommen Stellen in den wissenschaftsnahen Positionen der zentralen Einrichtungen der Universität. Für Stellenplanung und Personalentwicklung gelten die folgenden Grundsätze:

- Daueraufgaben sollten nach Möglichkeit auf unbefristeten Stellen wahrgenommen werden. Zugleich gilt, dass Dauerstellen mit entsprechenden Funktionen zu unterlegen und zu begründen sind. Dauerstellen mit Aufgaben in Forschung, Lehre, Infrastruktur und Wissenschaftsmanagement stellen attraktive akademische Karrierewege „neben“ der Professur dar.

Im Hinblick auf Lehre ist zu beachten, dass Lehre als solche *per se* keine Daueraufgabe darstellt. Sie stellt eine wissenschaftliche Leistung dar, die überwiegend als forschungsbasierte Lehre erbracht wird und dient im Rahmen von Qualifikationsstellen der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

- In den einzelnen Forschungs- und Lehreinheiten sowie auf der Ebene der Universität insgesamt sollen Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu befristeten Qualifikationsstellen ausgewiesen werden. Universitäten benötigen zur Erfüllung ihrer Aufgaben befristetes und unbefristetes Personal. Befristete Qualifikationsstellen dienen der fortlaufenden Ausbildung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit der Erfüllung einer der zentralen Aufgaben einer Universität. Zugleich unterstützen Qualifikationsstellen neue Entwicklungen in Forschung und Lehre und sind damit unverzichtbar für die Forschungsstärke und Innovationskraft der Universität.
- Unbefristet zu besetzende Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben und – wie vom Wissenschaftsrat (2014) und der HRK (2014, 2015) empfohlen – in einem objektiven, transparenten und dem Prinzip der Bestenauslese verpflichteten Auswahlverfahren durch eine zumindest dreiköpfige Kommission besetzt. Eine Entfristung von zuvor befristeten Qualifikationsstellen bedarf der Zustimmung des Rektorates.

## Stellenpläne der Fakultäten

Die vier Fakultäten der Universität Greifswald (hier ohne Universitätsmedizin, für die besondere Regelungen gelten) weisen in ihren Stellenplänen aus, welche haushaltsfinanzierten Stellen befristet und welche unbefristet zu besetzen sind. Die Fakultäten unterscheiden sich aufgrund der unterschiedlichen Fächerkulturen und den mit Forschung und Lehre jeweils verbundenen Aufgaben deutlich im Hinblick auf das Verhältnis von unbefristeten Stellen zu befristeten Qualifikationsstellen.

- Die Theologische Fakultät verfügt über 7 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen 3 Dauerstellen sind (das sind 42,6%). Auf den Dauerstellen werden primär Aufgaben in der Lehre (darunter in der Lehramtsausbildung und Sprachkurator Hebräisch) erfüllt.
- In der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät sind von den insgesamt 39 Mitarbeiterstellen 5,25 Stellen als Dauerstellen ausgewiesen (das sind 13,5%). Die Inhaber der Dauerstellen erfüllen Aufgaben in der Lehre (darunter Lehre in der Nebenfachausbildung, Englisch als Fachsprache, Rhetorik und Kommunikationstechniken) und der Studienberatung.
- An der Philosophischen Fakultät sind gegenwärtig 52 von 77 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (das sind 67,5%) unbefristet besetzt. Ganz überwiegend erfüllen die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber Aufgaben in der Lehre und der Sprachausbildung; hinzu kommt die Betreuung von wissenschaftlichen Sammlungen. Die Fakultät strebt jedoch einen stärkeren Anteil an Qualifikationsstellen an.
- In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät sind von aktuell 138,5 Stellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen 62,5 Stellen als unbefristete Stellen ausgewiesen (das sind 45,1%). Die damit verbundenen Funktionen liegen im Bereich der Forschung und der Infrastruktur (Laborleitung, Betreuung der Infrastruktur, Kustos) sowie in der Lehre (Laborleitung, Praktikumsbetreuung, Studienberatung).

Insgesamt ist der Anteil von haushaltsfinanzierten Dauerstellen über die Fakultäten hinweg sehr hoch und bedarf nicht einer Erhöhung, um die Innovationsfähigkeit der Universität Greifswald in der Forschung nicht zu gefährden. Für die Philosophische Fakultät ist im Gegenteil eine Reduktion der Dauerstellen anzustreben, um ihr Forschungspotenzial zu verbessern. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass einige befristete Qualifikationsstellen durch erfolgreiche Entfristungsklagen in Folge des „Japan-Urteils“ dauerhaft besetzt wurden, ohne dass dies einem vorgesehenen Tätigkeitsprofil als Dauerstelle entspricht.

75,6% der Dauerstellen sind mit promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt. Angesichts des Durchschnittsalters der gegenwärtigen Inhaberinnen und Inhaber der Dauerstellen (46 Jahre; Altersspanne 31 bis 64 Jahre) ergeben sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs Karriereperspektiven, die jedoch je nach Fachgebiet sehr unterschiedlich sind. Es ist daher Aufgabe der Fakultäten, Institute und der beteiligten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, den wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig über die Stellenoptionen zu informieren und damit bereits mit Beginn eines Arbeitsverhältnisses Transparenz hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten zu schaffen. Dazu gehört auch, dass die Information über eine mögliche Anschlussbeschäftigung so früh wie möglich erfolgen sollte.

Bei Dauerstellen, deren Aufgabenprofil primär Aufgaben in der Lehre umfasst, kann mit dem Einverständnis der Instituts- und Fakultätsleitungen und wenn insbesondere die ordnungsgemäße Erfüllung der Lehr- und Prüfungsaufgaben im Fach gewährleistet ist, das vereinbarte Lehrdeputat zugunsten von Aufgaben in der Forschung reduziert werden. Die Reduktion wird zeitlich befristet.

## Tenure Track

Wissenschaftsrat (2014) und Politik fordern eine Erhöhung von Tenure Track-Positionen, die durch zusätzliche Professuren und Stellenumwandlung geschaffen werden sollen. Der Bewährungsaufstieg zu einer unbefristeten Professur ist vor allem für Juniorprofessuren relevant.

Der vom Land Mecklenburg-Vorpommern festgelegte Stellenplan der Universität Greifswald verbietet die Schaffung zusätzlicher Professuren zumindest im Beamtenverhältnis; auch wäre dies angesichts des engen Finanzrahmens nicht finanzierbar. Tenure Track-Positionen können an der Universität Greifswald daher dort angeboten werden, wo aufgrund einer entsprechenden Strukturentscheidung der Fakultät im Hinblick auf ihre langfristigen Schwerpunktsetzungen in Forschung und Lehre eine im entsprechenden Zeitraum frei werdende planmäßige Professur für die Verstetigung zur Verfügung gestellt wird. Zusätzliche Professuren (und damit Tenure Track-Positionen) können zudem durch Umwandlung von Mitarbeiterstellen geschaffen werden. Diese Option, die an der Universität Greifswald bereits in Einzelfällen umgesetzt wurde, bedarf jedoch angesichts der insgesamt geringen Anzahl von Mitarbeiterstellen einer sorgsam Abwägung und wie im Falle einer vorgezogenen Berufung einer entsprechenden Strukturentscheidung der Fakultät.

Entscheidungen über Tenure Track auf der Grundlage einer mittel- bis langfristigen Strukturplanung sichern nicht nur die nachhaltige Einbindung von Tenure Track-Positionen in die Hochschulentwicklungsplanung, sondern gewährleisten zugleich, dass auch künftigen Kohorten des wissenschaftlichen Nachwuchses diese Option geboten werden kann.

Gegenwärtig besteht für zwei der insgesamt 15 Juniorprofessuren eine Tenure Track-Option. Die Übernahme in eine unbefristete Professur im Fall des Tenure Track erfolgt nach klaren Kriterien: Nach einer positiven Zwischenevaluation gemäß § 8 der Juniorprofessoren-Berufungsordnung wird das Tenure-Verfahren (analog zum Berufungsverfahren gemäß § 59 LHG M-V, mit Antrag der Fakultät und Zusammensetzung der Berufungskommission etc.) eingeleitet. Im Rahmen des Verfahrens muss mindestens durch zwei unabhängige Gutachten die Berufungsfähigkeit auf eine Professur hinsichtlich der Leistungen in Forschung und Lehre bestätigt werden.

Die Universität Greifswald wird im Rahmen des vom BMBF angekündigten Nachwuchspaktes prüfen, inwieweit sie die dort angebotenen Möglichkeiten nutzen kann, um die Anzahl von Tenure Track-Optionen für Juniorprofessuren zu erhöhen.

## Wissenschaftsnahe Funktionsstellen

Zu den wissenschaftsnahen und wissenschaftsunterstützenden Funktionsstellen, die zentral angesiedelt sind, zählen Aufgaben der Qualitätssicherung von Studium und Lehre, der Forschungsförderung (insbesondere der Einwerbung von Drittmitteln) und des Wissens- und Technologietransfers, der Internationalisierung sowie der zentralen Graduiertenakademie. Diese Einrichtungen oder Positionen unterstützen die Universität in der Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung, Lehre und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und tragen zur ihrer Wettbewerbsfähigkeit bei. Je nach Tätigkeitsprofil handelt es sich dabei um Daueraufgaben, die mit Dauerstellen unterlegt

sind, oder befristete Projektarbeiten, die im Rahmen von Qualifikationsstellen und/oder im Rahmen dritt- und sondermittelfinanzierter Projekte erfüllt werden.

Tätigkeiten in wissenschaftsnahen Funktionsstellen, darunter auch Positionen der Instituts- und Fakultätsgeschäftsführung, stellen attraktive Karriereoptionen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Schnittstelle zwischen Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement dar, und hier insbesondere auch nach der Promotion.

## (2) Transparenz und Planbarkeit durch Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen

Im Bereich der befristeten Qualifikationsstellen sichert die Universität Greifswald durch folgende Leitlinien verlässliche Arbeits- und Vertragsbedingungen, mit denen sich die Universität zu einer verlässlichen Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverträgen verpflichtet. Die Leitlinien sehen im Einzelnen folgende Regelungen vor:

Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erfolgen vorrangig vor solchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen nur mit besonderer Begründung.

- Die Beschäftigung erfolgt in der Phase nach der Promotion in der Regel in Vollzeit. Eine Unterschreitung des Beschäftigungsumfangs unter 50% bedarf einer besonderen Begründung.
- Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal sollen dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Die Beschäftigung erfolgt überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung der Drittmittel.
- Die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgesehene Verlängerungsoption der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je Kind wird nach Möglichkeit genutzt und im Rahmen der Vertragsgestaltung proaktiv angeboten.
- Anträge auf Vertragsverlängerungen sind nach Möglichkeit so rechtzeitig zu stellen, dass die Beschäftigten nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.
- Für Juniorprofessuren gelten die weitergehenden Regelungen des Landeshochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und der Juniorprofessoren-Berufungsordnung.

Darüber hinaus hat das Rektorat der Universität Greifswald in Abstimmung mit den Dekanen eine „Selbstverpflichtung zur verlässlichen Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverträgen“ beschlossen, die folgende Regelungen enthalten:

Die Mindestdauer von Erstarbeitsverträgen (vor und nach der Promotion) beträgt in der Regel zwei Jahre. Die Befristung sollte sich grundsätzlich an der Erreichung des vereinbarten Qualifikationszieles orientieren.

### (3) Beratung und Unterstützung

Die Entscheidung für eine Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft wird vielfach bereits in der Phase der Promotion getroffen. Die ersten zwei bis drei Jahre nach der Promotion stellen für diejenigen Promovierten, für die eine wissenschaftliche Karriere zunächst noch eine Option darstellt, eine Phase dar, in der die endgültige Entscheidung hinsichtlich des weiteren beruflichen Karriereweges getroffen werden sollte. Diese Phase entspricht der ersten Postdoc-Phase oder der *Qualifikationsphase* im Sinne des HRK-Orientierungsrahmens.

Dieser Zeitraum muss von allen Beteiligten bewusst als eine Phase der Entscheidung wahrgenommen werden. Für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer entsteht daraus die Verantwortung, die ihnen unterstellten oder zugeordneten Postdocs in der kritischen Phase beratend und evaluierend zu begleiten. Die Beratung beinhaltet nicht nur die klare Vermittlung von Anforderungen an eine Karriere innerhalb der Wissenschaft; sie bedarf zudem der Kenntnis alternativer Karrierewege. Bei der Beratung sind insbesondere auch Aspekte der Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beachten.

Auch mit den Inhaberinnen und Inhabern von Dauerstellen sind regelmäßig Mitarbeitergespräche zu führen, in denen über das aktuelle Aufgabenprofil und über Perspektiven für eine persönliche Weiterentwicklung gesprochen wird. Mitarbeitergespräche sollen in der Regel jährlich erfolgen.

Die Beratung und Begleitung des wissenschaftlichen Nachwuchses und des dauerhaft eingestellten wissenschaftlichen Personals gehören zu den zentralen Führungsaufgaben von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die sich der Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst sein müssen. Die beratende Begleitung ist nicht nur Ausdruck der Fürsorge, sondern auch der Wertschätzung der Leistungen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbracht werden.

Die Universität Greifswald wird im Rahmen von Führungskompetenz-Seminaren für Vorgesetzte mit Führungsverantwortung entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten anbieten.

## Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen

Während der Frauenanteil bei den Promotionen zunehmend das Geschlechterverhältnis im Studium erreicht (Frauenanteil an der Universität Greifswald 2014 bei den Studierenden 55,6%, bei den Promotionen 50%), fällt der Anteil der Frauen an den Postdoc-Positionen (30%) und den Professuren (14,1%) deutlich ab. Die Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Phase nach der Promotion, die sich bundesweit als die kritische Zeit herausstellt, in der Frauen gemessen an ihrem Anteil an den Promovierten in einem überproportionalen Ausmaß aus der Wissenschaft ausscheiden, ist daher ein besonderes Anliegen der Universität Greifswald.

Im Rahmen ihres Gleichstellungskonzeptes bietet die Universität Greifswald seit 2011 ein Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase an, die eine Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft anstreben. Jedes Jahr werden zehn Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Laufzeit von zwei Jahren aufgenommen. Das Mentoring-Programm ist dual konzipiert und umfasst ein externes Mentoring durch eine externe Expertin oder einen externen Experten mit Fachbezug und ein internes Mentoring durch eine Hochschullehrerin der Universität Greifswald. Das Mentoring-Programm bietet zudem ein umfangreiches Seminarprogramm zu Einwerbung von Drittmitteln, Berufungstraining, Karriereplanung und Führungskompetenz.

## Unterstützung bei der Einwerbung von Forschungsmitteln

Erfolge in der Einwerbung von Forschungsmitteln sind eine grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere und spätere Berufungschancen. Die Universität Greifswald fördert daher gezielt Projektanträge von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in der Phase nach der Promotion durch Anschubfinanzierungen, die aus Overhead-Mitteln zur Verfügung gestellt werden.

Neben der finanziellen Förderung stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums für Forschungsförderung und Transfer (ZFF) der Universität Greifswald für individuelle Karriereberatung und Unterstützung bei der Antragstellung zur Verfügung. Das ZFF geht zudem aktiv auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu (gerade auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses) und informiert über Programme, die zum jeweiligen Forschungsprofil und zur aktuellen Karrierestufe passen. Durch gezielte Ansprache, Beratung und Betreuung durch das ZFF ist es beispielsweise gelungen, dass zwei junge Wissenschaftlerinnen der Universität Greifswald renommierte ERC Grants erhalten haben.

Im Rahmen der gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase schreibt die Universität regelmäßig eine *Käthe-Kluth-Forschergruppe* aus (benannt nach der ersten Professorin an der Universität Greifswald). Im Rahmen der Forschergruppe erhält eine Wissenschaftlerin in der Postdoc-Phase Mittel für eine Doktorandenstelle (65% der Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten), Hilfskräfte und Sachmittel.

## Ausgründungen

Ausgründungen aus dem universitären Umfeld auf der Grundlage exzellenter, innovativer Forschung bieten eine attraktive Karrierechance, die an der Universität Greifswald systematisch gefördert wird. Die Umsetzung innovativer Ideen aus der Forschung in marktfähige Dienstleistungen und Produkte wird durch mehrere Initiativen des ZFF gefördert. Mit ihnen sollen gezielt gründungsinteressierte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, darunter vor allem auch nach der Promotion, darin unterstützt werden, erfolgreich wirtschaftlich tätig zu werden.

Eine wichtige Initiative des ZFF ist hierbei das Gründerbüro, in dem Ideenträger eine kompetente und umfassende Erstberatung erhalten. Weiterhin führt das ZFF gemeinsam mit dem in Greifswald ansässigen Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e.V. (INP) einen projektfinanzierten Ideen- und Businessplanwettbewerb zur Mobilisierung und Qualifizierung von Ideenträgern durch. Die Realisierung der Ideen erfolgt in enger Kooperation mit dem Kompetenznetzwerk „Transferverbund Greifswald“, das die wichtigen außeruniversitären Kompetenzträger in diesem Bereich zusammenführt.

Unterstützung erfährt die Kooperation zwischen Wirtschaft und Wissenschaft und die Förderung von Gründerinnen und Gründern auch durch den „Greifswald University Club“ (GUC), einem Zusammenschluss von Mitgliedern aus Wirtschaft und Wissenschaft. Zu den besonderen Förderungen des GUC zählt der von ihm gestiftete „Greifswald Research Award“, der neben einem Senior Award auch einen Junior Award umfasst, der alljährlich an eine Nachwuchswissenschaftlerin/einen Nachwuchswissenschaftler vergeben wird, deren/dessen Forschungsarbeiten einen engen Bezug zur Anwendung aufweisen.

### (4) Förderung durch überfachliche Zusatzqualifikationen

Die weit überwiegende Mehrheit der Promovierten findet eine berufliche Karriere außerhalb der Hochschulen. Das entspricht nicht nur dem Auftrag der Universitäten, wissenschaftlichen Nachwuchs für weite Bereiche der Gesellschaft auszubilden, sondern auch den Wünschen der Promovierenden, die einer Absolventenstudie des HIS zufolge nur zu einem vergleichbar geringen Prozentsatz (26%) eine Hochschullaufbahn anstreben. Karrierewege außerhalb der Hochschulen und der Wissenschaft müssen daher schon rechtzeitig in der Phase der Promotion und der frühen Postdoc-Phase in die Begleitung und Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses einbezogen werden.

Informationen über alternative Karrierewege sind zum einen Gegenstand persönlicher Beratungsgespräche von Promovierenden und Postdocs mit ihren jeweiligen Betreuerinnen oder Betreuern (siehe Punkt 3). Fachbezogene Beratung und Förderung werden ergänzt durch Angebote der zentralen Graduiertenakademie der Universität Greifswald für überfachliche Qualifikationen, die für Promovierende und Postdocs gleichermaßen relevant sind.

## Zentrale Graduiertenakademie der Universität Greifswald

Die zentrale Graduiertenakademie der Universität Greifswald ist als eine Dacheinrichtung konzipiert, die allen Promovierenden und Postdocs offensteht, auch aus den außeruniversitären Forschungseinrichtungen am Standort Greifswald (Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP); Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e.V. (INP); Bundesforschungsinstitut für Tiergesundheit – Friedrich Loeffler Institut (FLI)). Die Integration und Absprache von Angeboten und eine abgestimmte Programmplanung wird gewährleistet durch den Koordinierungskreis Nachwuchsförderung, dem alle universitären Akteure im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angehören, darunter Vertreter der großen Verbundprojekte (zwei SFB, vier von der DFG geförderte Graduiertenkollegs und die Helmholtz International Graduate School for Plasmaphysics).

Das Qualifizierungsprogramm umfasst sechs Bereiche. Neben Schlüsselqualifikationen spezifisch für die Promotion sind fünf weitere Bereiche für Promovierende und Postdocs gleichermaßen relevant. Dies gilt für überfachliche wissenschaftliche Kompetenzen wie Antragstellung auf Forschungsförderung und Erstellung von Publikationen, gute wissenschaftliche Praxis, „Nachdenken über Wissenschaft“ sowie für Angebote zu Management, Führung und Kommunikation und zu Karriereplanung und Karrierewegen. Das Kursangebot bietet neben Gruppenformaten auch die Möglichkeit für ergänzende individuelle Beratung und Coaching.

Das breite Karrierespektrum, das sich den Promovierten eröffnet, wird zudem in Gründerseminaren aufgegriffen, die in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Forschungsförderung und Transfer angeboten werden, sowie in Informationsveranstaltungen und Beratung über Berufsfelder in außeruniversitärer Forschung und im Wissenschaftsmanagement.

Das Angebot der Graduiertenakademie steht auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Dauerstellen offen. Für die weitere Entwicklung des Qualifikationsprogramms der Graduiertenakademie ist zu prüfen, inwieweit das Angebot um Veranstaltungen erweitert wird, die deren besondere Anliegen und Ziele in der Weiterqualifizierung aufgreifen.

## Hochschuldidaktik

An der Universität Greifswald, wird – begleitet von dem Arbeitskreis Hochschuldidaktik – eine umfangreiche hochschuldidaktische wissenschaftliche Weiterbildung angeboten, die sich an alle Lehrenden richtet, darunter auch Intensivangebote für „Lehranfänger“.

Angesichts des hohen Stellenwertes von Lehrkompetenz bei Bewerbungen und Berufungsverfahren leisten die Angebote zur Hochschuldidaktik auch einen wichtigen Beitrag für Förderung einer wissenschaftlichen Karriere. Die hochschuldidaktischen Weiterbildungsangebote unterstützen den wissenschaftlichen Nachwuchs jedoch nicht nur in der Gestaltung universitärer Lehre, sondern vermitteln allgemeine Kompetenzen für Lehrsituationen auch außerhalb der Hochschulen. Sie sind damit ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung und der überfachlichen Qualifizierung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.

Greifswald, den 23.11.2016

Die Rektorin  
der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald  
Universitätsprofessorin Dr. Johanna Eleonore Weber

Vermerk: hochschulöffentlich bekannt gemacht am 25.11.2016