

# Leitlinien für die Postdoc-Phase in der Helmholtz-Gemeinschaft

AG Postdoc-Leitlinien<sup>1</sup>

verabschiedet durch die Mitgliederversammlung der  
Helmholtz-Gemeinschaft am 18. April 2018

## PRÄAMBEL

Die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden (Postdocs) in der Helmholtz-Gemeinschaft tragen durch ihre Forschung an den Helmholtz-Zentren wesentlich zur Lösung drängender Fragen von Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft bei. Ihre Leistungen sind zentral für den wissenschaftlichen Erfolg der Helmholtz-Gemeinschaft.

Basierend auf der Mission der Helmholtz-Gemeinschaft verständigen sich die Helmholtz-Zentren mit diesen Leitlinien auf gemeinsame Qualitätsstandards für die Postdoc-Phase. Die Helmholtz-Zentren eint das Verständnis, dass die Phase nach der Promotion zentral für die weitere Karriere ist. Sie setzen sich das Ziel, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in dieser Phase ein herausragendes wissenschaftliches Umfeld für ihre Forschung und weitere Qualifizierung zu bieten und sie in besonderem Maße bei der Entscheidungsfindung zur weiteren beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Insbesondere setzen sich die Helmholtz-Zentren dafür ein, sehr gute Wissenschaftlerinnen für die Fortführung einer wissenschaftlichen Karriere zu gewinnen.

## DEFINITION UND ELEMENTE DER POSTDOC-PHASE

### Definition

Die Postdoc-Phase beschreibt die Phase nach der Promotion, in der sich Forschende in der Wissenschaft für eine begrenzte Zeit weiterqualifizieren, um ihr eigenständiges wissenschaftliches Profil zu stärken, ihren Karrierepfad innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft zu identifizieren und diesen vorzubereiten bzw. zu verwirklichen.

Im Rahmen ihrer Promotion haben Postdocs bereits ein tiefgreifendes und systematisches Verständnis ihres Fachgebietes nachgewiesen und einen eigenständigen wissenschaftlichen Beitrag geleistet. Die Postdoc-Phase dient primär dazu, die Befähigung zur unabhängigen Forschung innerhalb des jeweiligen Forschungsgebiets zu erlangen, eine eigene Forschungsagenda zu entwickeln und nach Möglichkeit Fördermittel einzuwerben. Darüber hinaus sollen Forschende in dieser Phase ihre wissenschaftliche Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen, Netzwerke ausbauen und Klarheit darüber erlangen, welche beruflichen Ziele für sie erstrebenswert und verwirklichbar sind. Die Postdoc-Phase ermöglicht darüber hinaus den Ausbau überfachlicher Kompetenzen, die für eine Karriere sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft entscheidend sind.<sup>ii</sup>

### Elemente der Postdoc-Phase

Der Beginn der Postdoc-Phase dient dazu ein neues wissenschaftliches Vorhaben zu identifizieren bzw. sich in dieses einzuarbeiten und in Abstimmung mit der wissenschaftlichen Führungskraft eine tragfähige Forschungsagenda zu erarbeiten sowie Qualifizierungsziele und -maßnahmen zu definieren. Diese Zeit kann auch genutzt werden, um Veröffentlichungen von Ergebnissen aus dem Promotionsvorhaben abzuschließen („Wrap-Up“) oder sich für den nächsten Karriereschritt zu orientieren. Die Dauer hierfür variiert individuell, soll jedoch sechs Monate in der Regel nicht überschreiten.

Im Wesentlichen kommt es in der Postdoc-Phase darauf an, einen eigenständigen Beitrag zum gewählten Forschungsbereich zu erarbeiten, das individuelle wissenschaftliche Profil zu stärken und sich für eine Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft zu qualifizieren. Dies erfolgt in der Regel durch Publikationen, Technologieentwicklung und Patente, Einwerbung von Drittmitteln, Konferenz-

teilnahmen und ggf. Auslandsaufenthalte aber auch durch das Sammeln von Lehr-, Betreuungs- und Führungserfahrung.

In der Regel vier Jahre nach dem Ende der Promotion soll eine Richtungsentscheidung über den weiteren Werdegang erfolgen. In dieser Zeit schließt die/der Postdoc die wissenschaftlichen Projekte ab und unternimmt die notwendigen Schritte zur Ausgestaltung der Richtungsentscheidung. Die Helmholtz-Zentren setzen sich das Ziel, mögliche Karrierewege klar zu kommunizieren und eine daran angepasste Karriereplanung und zielgerichtete Unterstützung frühzeitig anzubieten.

Die genannten zeitlichen Angaben verstehen sich als reine Qualifizierungs- und Forschungszeit. Zeiten in der Postdoc-Phase, die aufgrund von Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder Krankheit nicht für die Qualifizierung und Forschung verwendet werden können, werden angemessen berücksichtigt.

## VERANTWORTLICHKEITEN

Postdocs sind hochqualifizierte, berufserfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und übernehmen Eigenverantwortung für ihre Forschung und Karriereentwicklung. Sie werden dabei von ihrer wissenschaftlichen Führungskraft unterstützt. Gemeinsam mit den Helmholtz-Zentren, die optimale Rahmenbedingungen für die Postdoc-Phase schaffen, sind Postdocs und ihre wissenschaftlichen Führungskräfte verantwortlich für einen erfolgreichen Verlauf der Postdoc-Phase.

### Die Verantwortung der/des Postdocs

Die/der Postdoc

- wählt und entwickelt in Abstimmung mit ihrer/seiner wissenschaftlichen Führungskraft ein Forschungsthema und berücksichtigt dabei, welche weiteren Karrieremöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft sich mit diesem Thema verbinden lassen.
- plant selbst die eigene Karriereentwicklung, reflektiert über Motivationslagen und berufliche Zielsetzungen und die dafür zu erreichenden Qualifizierungsschritte. Sie/er holt sich dazu selbständig Rückmeldung von der wissenschaftlichen Führungskraft und von Mentorinnen oder Mentoren innerhalb und außerhalb der Wissenschaft ein.<sup>iii</sup>
- übernimmt ethische Verantwortung und befolgt und vermittelt die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis.<sup>iv</sup>
- entwickelt ein eigenständiges Profil, z.B. durch Publikationen, Konferenzbeiträge und Vorträge, Vernetzung im Helmholtz-Zentrum und in der wissenschaftlichen Gemeinschaft sowie die Einwerbung von Drittmitteln und Auszeichnungen.

### Die Verantwortung der Führungskraft

Die wissenschaftliche Führungskraft<sup>v</sup>

- ermöglicht der/dem Postdoc ein hohes Maß an Selbstverantwortung und wissenschaftlichem Gestaltungsspielraum.
- gibt früh und regelmäßig konstruktives Feedback zum Forschungsprojekt und den weiteren Karriereperspektiven, besonders in der Wissenschaft.

- übernimmt ethische Verantwortung und befolgt und vermittelt die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis.
- unterstützt die Profilbildung der/des Postdocs, insbesondere die aktive Teilnahme an Konferenzen, Publikationsaktivitäten, welche die Leistungen der/des Postdocs angemessen sichtbar werden lassen, sowie eigene Förderanträge der/des Postdocs.
- ermöglicht der/dem Postdoc, Kompetenzen jenseits der eigenen Forschungsarbeiten zu erlangen, bspw. die eigenen wissenschaftlichen Ergebnisse an ein breites Publikum zu kommunizieren, Führungsaufgaben zu übernehmen und Lehrerfahrung zu sammeln.

## Die Verantwortlichkeit der Helmholtz-Zentren

Die Helmholtz-Zentren stellen die Strukturen und Ressourcen bereit, die eine erfolgreiche Postdoc-Phase ermöglichen. Sie unterstützen und begleiten Postdocs und ihre Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung und sind für die Qualitätssicherung im Sinne dieser Leitlinien verantwortlich.

### Zentrale Kontaktstellen für Postdocs

Die Helmholtz-Gemeinschaft begrüßt die Einrichtung zentraler Kontaktstellen für Postdocs. Diese haben unter anderem die Aufgabe, die Umsetzung der hier dargelegten Leitlinien unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Helmholtz-Zentrums zu unterstützen. Sie beraten und fördern alle an einem Zentrum tätigen Postdocs und gehen auf die besonderen Anliegen von internationalen Postdocs ein.

### Gute wissenschaftliche Praxis

Die Helmholtz-Zentren verpflichten sich, gute wissenschaftliche Praxis und adäquate Verfahren bei wissenschaftlichem Fehlverhalten sicherzustellen. Sie bekennen sich in diesem Zuge auch zu ihrer Verantwortung gegenüber ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs und zur Verpflichtung, die Grundsätze der guten wissenschaftlichen Praxis zu vermitteln und eine Betreuung und Begleitung nach guten wissenschaftlichen Standards zu gewährleisten.

### Postdoc-Netzwerke und -Vertretungen

Die Helmholtz-Gemeinschaft unterstützt die Bildung selbstorganisierter und selbstgeführter Netzwerke und Interessenvertretungen von Postdocs. Um Postdocs in angemessener Weise an den Entscheidungen der Helmholtz-Zentren teilhaben zu lassen, sollen sie in entsprechende Gremien eingebunden werden. Die Führungskräfte sollen hierfür die notwendigen Freiräume geben.

### Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Für Forschende ist die Phase nach der Promotion eine Zeit hoher wissenschaftlicher Leistungsanforderungen bei oft gleichzeitiger Notwendigkeit, sich beruflich und privat zu orientieren. Die Helmholtz-Zentren machen es sich zur Aufgabe, Forschende bei diesen Herausforderungen zu unterstützen und insbesondere familienfreundliche Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Dies umfasst zum Beispiel, dass – wenn möglich – Kinderbetreuung bereitgestellt und flexible Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort, gleichermaßen für Männer und Frauen, ermöglicht werden.

## VERLAUF DER POSTDOC-PHASE

### Beginn der Postdoc-Phase / Neuanstellung

#### Rekrutierung

Die Helmholtz-Gemeinschaft versteht individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung. Bei der Auswahl von Postdocs ist ein systematisches und transparentes Verfahren unter Beachtung von Chancengleichheit und Diversität sicherzustellen. Das Anforderungsprofil ist bei der Rekrutierung genauso klar zu kommunizieren wie die Qualifizierungsmöglichkeiten, die sich unter anderem daran orientieren, in welchem zeitlichen Abschnitt der Postdoc-Phase sich die/der Forschende bei Anstellung befindet.

#### Befristung

Postdocs werden in der Regel befristet angestellt. Die Länge der Befristung orientiert sich an den Aufgaben und an den vereinbarten Qualifizierungszielen. Der befristete Arbeitsvertrag sollte nach Möglichkeit eine Laufzeit von zwei Jahren nicht unterschreiten. Verlängerungen sollten nach Möglichkeit eine Laufzeit von einem Jahr nicht unterschreiten.

#### Vergütung

Die Helmholtz-Zentren begrüßen Postdocs, die externe Stipendien mit hoher Reputation erfolgreich einwerben, und bieten ihnen umfassenden Zugang zu den unterstützenden Strukturen am Zentrum. Gleichzeitig spricht sich die Helmholtz-Gemeinschaft dagegen aus, selbst Stipendien statt sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen zu vergeben. Die Grundsätze der vorliegenden Leitlinien finden auf alle Postdocs, unabhängig von ihrer Finanzierung, Anwendung.

#### Vereinbarung zu Beginn

Zu Beginn verständigen sich Führungskraft und Postdoc auf konkrete Forschungsvorhaben und Qualifizierungsziele. Sie erarbeiten diese in einem gemeinsamen Gespräch und dokumentieren die Ergebnisse einvernehmlich. Es empfiehlt sich, dass Postdocs einen individuellen Entwicklungsplan erstellen, der im Rahmen der Statusgespräche mit der Führungskraft regelmäßig diskutiert wird.<sup>vi</sup> Zur ergänzenden Beratung können die/der Postdoc und die Führungskraft die zentreninternen Beratungseinrichtungen kontaktieren.

### Durchführung des Postdoc-Projekts und Qualifizierung

#### Statusgespräche

In regelmäßigen Statusgesprächen besprechen die Führungskraft und die/der Postdoc die Fortschritte hinsichtlich der schriftlich vereinbarten Ziele und diskutieren mögliche Fragen und Probleme. Hierzu werden durch die/den Postdoc mit Unterstützung der Führungskraft umsetzbare Lösungsvorschläge erarbeitet. Die Ergebnisse des Gesprächs werden einvernehmlich dokumentiert und der Zeitpunkt für das nächste Statusgespräch vereinbart. Nach sechs Monaten bzw. vor dem Ende der Probezeit findet ein erstes Statusgespräch statt. Darüber hinaus führen die Führungskraft und die/der Postdoc mindestens einmal jährlich ein Statusgespräch. Dieses kann in Form eines Personalgespräches erfolgen.

#### Mobilität

Die Sichtbarkeit der eigenen Arbeit ist für die Profilbildung im nationalen und internationalen Wettbewerb von großer Bedeutung. Die aktive Teilnahme an Konferenzen soll deshalb von den Führungskräften ermöglicht und gefördert werden. Darüber hinaus können beispielweise Aufenthalte an For-

schungseinrichtungen oder Unternehmen im In- und Ausland oder die Mitwirkung an internationalen Projekten während der Postdoc-Phase sinnvoll sein.

### **Personalführung und Lehrerfahrung**

Forschende sollen in der Postdoc-Phase bereits Personalführungs- und Lehrkompetenzen erwerben können, die für eine weitere Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft mitentscheidend sind. Dies beinhaltet in angemessenem Umfang die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten sowie die Mitbetreuung von Promovierenden und anderem Personal sowie die Möglichkeit Lehrerfahrung zu sammeln.

### **Karriereberatung und Weiterqualifizierung**

Postdocs tragen selbst Verantwortung für die Umsetzung der zu Anfang getroffenen Vereinbarungen und für die Wahrnehmung von Weiterqualifizierungs- und Karriereberatungsangeboten. Die Helmholtz-Zentren bieten Beratung zur Karriereentwicklung an, informieren über bestehende Mentoring-Angebote und geben Empfehlungen zu Weiterbildungsmaßnahmen. Sie stehen mit ihren Qualifizierungs- und Beratungsangeboten auch den Führungskräften der Postdocs zur Verfügung.

## **Karriere nach der Postdoc-Phase**

### **Karriereentwicklungsgespräch**

Zusätzlich zu den regelmäßigen Statusgesprächen sollen die Führungskraft und die/der Postdoc spätestens im vierten Jahr nach Beginn der Postdoc-Phase ein ausführliches Karrieregespräch führen. Ziel ist eine Einschätzung der bisherigen Forschungsleistung und der Perspektiven einer Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, wobei insbesondere vielversprechende Postdoktorandinnen zur Fortführung einer wissenschaftlichen Karriere ermutigt werden sollen.

Zu diesem Gespräch kann neben der Führungskraft eine weitere Person, wie zum Beispiel die Mentorin bzw. der Mentor, hinzugezogen werden, um die Erfolgsaussichten einer wissenschaftlichen Karriere realistisch einzuschätzen und/oder mögliche alternative Karriereperspektiven zu sondieren.

### **Karriere in der Helmholtz-Gemeinschaft**

Die Helmholtz-Zentren streben an, die besten Talente zur Erfüllung der Helmholtz-Mission zu rekrutieren und gegebenenfalls an sich zu binden, wobei es keine automatisierten Übergänge zwischen Karrierestufen gibt. Faire, strukturierte und transparente Verfahren sind für die weitere Karriere an den Helmholtz-Zentren bzw. die Übernahme auf entfristete Stellen vorzusehen.

### **Ende des Arbeitsverhältnisses**

Spätestens ein halbes Jahr vor dem Ende des Arbeitsvertrages (bzw. im Einzelfall des Stipendiums) sollen sich alle Beteiligten über die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung verständigen. Daneben soll am Ende der Postdoc-Phase bzw. vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen Führungskraft und Postdoc ein Abschlussgespräch geführt werden, das die Zusammenarbeit und die durchlaufene Entwicklung reflektiert sowie eine eventuelle weitere Zusammenarbeit thematisiert.

---

<sup>i</sup> Mitglieder der Arbeitsgruppe: Sibylle Günter (Max-Planck-Institut für Plasmaphysik) (Vorsitz); Johannes Freudenreich (Helmholtz-Gemeinschaft) (Koordination); Martin Lohse (Max-Delbrück-Centrum für

Molekulare Medizin); Karsten Wurr (Alfred-Wegener-Institut); Anne Hilgendorff (Helmholtz Zentrum München); Barbara Janssens (Deutsches Krebsforschungszentrum); Lisa Wagner (Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin); Iris Köhler (Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung UFZ); Claudia Kleinwächter (GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel); Katharina Klein (Forschungszentrum Jülich); David Elmenhorst (Forschungszentrum Jülich); Isolde von Bülow (Ludwig-Maximilians-Universität München); Beate Scholz (Scholz CTC GmbH) und Christiane Kasack (Helmholtz-Gemeinschaft). Die Arbeitsgruppe dankt Reinhard Jahn (Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie), David Bogle (University College London) und Helke Hillebrand (Universität Heidelberg) für wertvolle Beiträge und Kommentare.

<sup>ii</sup> Die National Postdoc Association bestimmt sechs Kernkompetenzen von Postdocs, die als Grundlage für die Bestimmung von Qualifikationszielen dienen können: <http://www.nationalpostdoc.org/?CoreCompetencies> [Zugriff 18.07.2017]. Siehe auch: [https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/towards\\_a\\_european\\_framework\\_for\\_research\\_careers\\_final.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf) [Zugriff 18.07.2017] und [http://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2016\\_UniWiND\\_Bd6\\_A5\\_web.pdf](http://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2016_UniWiND_Bd6_A5_web.pdf) [Zugriff 18.7.2017]

<sup>iii</sup> Viele Helmholtz-Zentren und die Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft bieten Mentoring-Programme an. Zentrale Kontaktstellen für Postdocs können entsprechend beraten.

<sup>iv</sup> Jedes Helmholtz-Zentrum verfügt über eine oder mehrere Ombudspersonen, die bei möglichen Verstößen gegen die gute wissenschaftliche Praxis konsultiert werden können: [https://www.helmholtz.de/ueber\\_uns/die\\_gemeinschaft/gute\\_wissenschaftliche\\_praxis/](https://www.helmholtz.de/ueber_uns/die_gemeinschaft/gute_wissenschaftliche_praxis/)

<sup>v</sup> In der Regel ist die wissenschaftliche Führungskraft die Leiterin bzw. der Leiter der Forschergruppe bzw. die/der direkte Vorgesetzte. Ist die/der Postdoc über ein Stipendium finanziert, übernimmt die wissenschaftliche Gastgeberin bzw. der wissenschaftliche Gastgeber grundsätzlich die hier beschriebenen Verantwortlichkeiten.

<sup>vi</sup> Die American Association for the Advancement of Science bietet auf ihrer Homepage ein hilfreiches Tool für die Erstellung eines individuellen Entwicklungsplans: <http://myidp.sciencecareers.org/> [Zugriff 18.07.2017].