

RWTH Kodex für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion

Grundlage und Garant für exzellente Leistungen in Forschung und Lehre sind hervorragend qualifizierte und motivierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Mit dem Ziel, die besten Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu bieten und damit im Wettbewerb die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt für die RWTH zu gewinnen, hat die RWTH die in diesem Kodex verankerten Leitlinien zur Unterstützung von Postdocs festgelegt.

Bei der Postdoc-Phase handelt es sich um einen wichtigen Karriereabschnitt, in der Entscheidungen für den weiteren Karriereweg getroffen werden. Neben der fachspezifischen wissenschaftlichen Profilierung müssen dabei je nach geplantem Karriereziel auch überfachliche Qualifikationen und Kompetenzen erworben werden.

Die RWTH unterstützt die Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler bestmöglich - insbesondere im Sinne von Chancengerechtigkeit - durch Schaffung von transparenten Karrierewegen und Rahmenbedingungen, die die gewünschte Planbarkeit ermöglichen. Hierbei gelten an der RWTH folgende Standards.

Zielgruppe

Der wissenschaftliche Nachwuchs nach der Promotion sind im Sinne dieses Kodex Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer Qualifizierungsphase nach der Promotion. Zu dieser Gruppe gehören insbesondere die sogenannten „Advanced Talents“, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit und ohne Tenure-Track, Nachwuchsgruppenleiterinnen und –leiter, mit externen Auszeichnungen und Stipendien (wie Emmy Noether oder ERC-Grants) sowie Habilitandinnen und Habilitanden mit einem Karriereziel in der Wissenschaft. Sie sind i.d.R. befristet an der RWTH beschäftigt und leisten zentrale Forschungs- und Lehrleistungen, indem sie an strategisch wichtigen Forschungsthemen arbeiten.

Planung der Karriere

Die Entscheidung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler für den Weg in eine Professur sollte spätestens drei Jahre nach der Promotion getroffen werden, also viel früher, als dies im Moment oftmals der Fall ist. Im Hinblick auf die Transparenz und Planbarkeit der Karrieren empfiehlt die RWTH, zeitnah zur Einstellung in einem persönlichen Entwicklungsplan die wissenschaftlichen Aufgabenschwerpunkte sowie die Ziele im Hinblick auf die ausgeübte Tätigkeit und die angestrebten individuellen, mittelfristigen Karriereperspektiven zu präzisieren.

Qualifizierten „Advanced Talents“ stehen bei Erfüllung der formalen Kriterien unbefristete Professuren an der RWTH im Rahmen eines wettbewerblichen Verfahrens offen. Im Rahmen der Implementierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur als strategische Maßnahme der RWTH zur Rekrutierung von internationalem, exzellentem wissenschaftlichen Nachwuchs wird auf die [Ordnung zum Tenure-Track-Verfahren](#) verwiesen. Hier werden die Festlegung anspruchsvoll definierter Tenure-Track Kriterien sowie das Evaluationsverfahren beschrieben. Die Evaluationskriterien werden schriftlich (Berufungsvereinbarung) vereinbart und tragen so zur besseren Karriereplanung bei. Die entsprechende [Ordnung zur Zwischenevaluierung](#) gilt für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit und ohne Tenure-Track zur Beurteilung des Ist-Zustands unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und der Entwicklungsperspektiven. Im Hinblick auf die Erhöhung der Planbarkeit der Karriere strebt die RWTH an, die Tenure-Track-Professur als Regellaufbahn auszubauen.

Da eine erfolgreiche interne oder externe Berufung nicht garantiert werden kann, unterstützt die RWTH alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch zentrale gezielte [Karriereberatungen](#). Wird generell ein Verbleib in der Wissenschaft präferiert, können zusätzlich weitere [strukturierte Karrierewege unterhalb der Professur](#) aufgezeigt werden. Des Weiteren wird die Qualifizierung für Positionen in Wirtschaft und Gesellschaft angeboten.

Selbstständigkeit in Forschung und Lehre

Die RWTH befürwortet die eigene wissenschaftliche Profilierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dessen Grundlage ist ihre selbständige und eigenverantwortliche wissenschaftliche Arbeit. Ein besonderes Augenmerk wird darauf gelegt, dem wissenschaftlichen Nachwuchs verantwortungsvolle Forschung nahelegen und auf die Einhaltung der [Regeln guter wissenschaftlicher Praxis](#) zu achten. Gleichmaßen kommt den Themen [Responsible Research and Innovation \(RRI\)](#) sowie [Forschungsdatenmanagement \(FDM\)](#) als zentralen Verantwortungsbereichen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besondere Bedeutung zu, wozu regelmäßig Informationsveranstaltungen angeboten werden.

Die RWTH sieht das Engagement der Postdocs in der Lehre und Wissensvermittlung als wichtigen Bestandteil der Qualifizierung und fördert die Fähigkeit zur Betreuung von Promovierenden und Studierenden. Entsprechende Freiräume zur Umsetzung dieser Aufgaben sollten geschaffen werden. In diesem Zusammenhang muss auf eine gute Balance zwischen „früher Selbstständigkeit“ und verantwortlicher Führung geachtet werden.

Begleitende Qualifizierung

Eine wertschätzende, verantwortungsvolle und fördernde wissenschaftliche Begleitung innerhalb der Qualifizierungsphase ist für die RWTH essentiell.

Zur Erlangung der mittel- und langfristigen Karriereziele unterstützt die RWTH neben der fachlichen Qualifizierung ihrer Postdocs den Erwerb von überfachlichen Kompetenzen durch das [RWTH Center for Young Academics](#) mittels eines umfangreichen und speziell auf die jeweilige Karrierestufe abgestimmten Qualifizierungsangebots. Ein besonderer Schwerpunkt wird hier auf die Entwicklung von Führungskompetenz gelegt.

Darüber hinaus wird empfohlen, den notwendigen Qualifizierungsbedarf sowie entsprechende Personalentwicklungsaktivitäten festzuhalten und die vereinbarten Inhalte, Maßnahmen und Perspektiven in [einem jährlichen Gespräch](#) zwischen Führungskraft und Postdoc zu reflektieren und ggf. anzupassen.

Mentoring

Die RWTH bietet für „[Advanced Talents](#)“ ein begleitendes Mentoring und Individualcoachings in Kooperation mit dem Deutschen Hochschulverband an. Die Suche einer ggf. externen Mentorin oder eines externen Mentors und die Gestaltung der Mentoring-Beziehung geschehen in Eigenverantwortung der Postdocs, wobei die Hochschule bei Bedarf Hilfestellung leistet. Ergänzend dazu trägt ein [Mentoring-Angebot für Postdoktorandinnen](#) dem spezifischen Bedarf von Wissenschaftlerinnen Rechnung.

Das Mentoring, insbesondere die Auswahl der Mentorin bzw. des Mentors für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track, ist in der Ordnung zum Tenure-Track Verfahren näher erläutert. Die Mentorin bzw. der Mentor soll der Kandidatin bzw. dem Kandidaten kritisches kollegiales Feedback geben, zur Beratung zur Verfügung

stehen und die Erstellung des Selbstberichtes für die Evaluation beratend begleiten. Die Mentorin bzw. der Mentor wird nicht an der Tenure-Track Evaluation beteiligt.

Ausgründungen

Gründungsinteressierte Postdocs werden beim Vorliegen einer forschungsbasierten Geschäftsidee 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.

Chancengleichheit und familienfreundliche Rahmenbedingungen

Die RWTH ist sich der speziellen Herausforderungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in dieser Lebensphase bewusst. Die Betreuung und Förderung der Postdocs erfolgt im Rahmen von Chancengleichheit, d.h. unter positiver Berücksichtigung aufgrund von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Im Zuge der Verwirklichung der Chancengleichheit ist es ein besonderes Anliegen, Frauen bei der Übernahme von Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zu fördern.

Bei familienbedingten Unterbrechungen hilft die verantwortliche Institutsleitung den Postdocs, den Karriereweg erfolgreich fortzusetzen. Die RWTH als familienfreundliche Einrichtung verfügt hierzu über entsprechende [Beratungs- und Unterstützungsangebote](#).

Internationale sowie externe nationale Postdocs werden zur Vorbereitung und Durchführung ihres Forschungsaufenthaltes beraten und unterstützt, um ihnen und ihren Familienangehörigen einen guten Start in Aachen zu ermöglichen.

Gremientätigkeit

Postdocs können als Mitglieder des akademischen Mittelbaus in den universitären Gremien vertreten sein. Um sie in angemessener Weise an Entscheidungsprozessen der RWTH teilhaben zu lassen, ist ihre Teilnahme in entsprechenden Gremien von großem Wert. Hierfür sollen die notwendigen Freiräume ermöglicht werden.

Außendarstellung

Die Sichtbarkeit der eigenen Arbeit ist für die Profilierung der Postdocs im nationalen und internationalen Wettbewerb von großer Bedeutung. Die Teilnahme an nationalen und internationalen Konferenzen soll deshalb von den Führungskräften ermöglicht und gefördert werden. Die RWTH unterstützt ihre Postdocs aktiv bei der [Einwerbung von Drittmitteln](#), [Bewerbung um Wissenschaftspreise](#) und [Förderungen](#), da diese für das Renommee der Postdocs eine große Rolle spielen.

Die regelmäßige Kommunikation und Weitergabe von Informationen beispielsweise zu Ausschreibungen, Fördermöglichkeiten und Aspekten der Karriereentwicklung ist ein wichtiger Bestandteil in der Nachwuchsförderung. Deswegen bietet die RWTH zielgruppenspezifische Kommunikationskanäle sowie [Beratungen](#) und führt Informationsveranstaltungen durch, die zusätzlich den Aufbau von Netzwerken der Postdocs fördern.

Qualitätskontrolle

Die RWTH versteht sich als lernende Organisation, die ihre strategische Ausrichtung in der Nachwuchsförderung regelmäßig hinterfragt, Ziele neu definiert und Instrumente evaluiert und weiter entwickelt.

Weiterführende Informationen

Prorektorat für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs

<https://www.rwth-aachen.de/go/id/cbqk/>

Wissenschaftlicher Nachwuchs an der RWTH Aachen

<https://www.rwth-aachen.de/WissenschaftlicherNachwuchs/>

Ordnung zum Tenure Track Verfahren

<http://www.rwth-aachen.de/go/id/ptlx>

Ordnung zur Zwischenevaluierung

http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaaaaoxyq

Karriereberatung in der Abteilung Karriereentwicklung

<http://www.rwth-aachen.de/Karriereberatung/>

Workshops zur Karriereentwicklung am Center for Professional Leadership (CPL)

<http://www.rwth-aachen.de/cpl>

Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses:

<http://www.rwth-aachen.de/go/id/jgd/>

Regeln guter wissenschaftlicher Praxis

https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaaaaaxzen

Rektoratskommission zur Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens

<https://www.rwth-aachen.de/go/id/qjvg>

Responsible Research and Innovation (RRI) – Humtec Technology Center (HumTec)

<http://www.rwth-aachen.de/go/id/qiir/>

Forschungsdatenmanagement

<http://www.rwth-aachen.de/Forschungsdatenmanagement>

Leitlinie Forschungsdatenmanagement

<http://www.rwth-aachen.de/go/id/ncfw/>

Workshopangebote zu Responsible Research and Innovation und Forschungsdatenmanagement

<http://www.rwth-aachen.de/go/id/eboq> und <http://www.rwth-aachen.de/go/id/nggk>

RWTH Center for Young Academics

<https://www.rwth-aachen.de/go/id/psbp/>

Gespräch mit Mitarbeitenden

<http://www9.rwth-aachen.de/awca/c.asp?id=bmnu>

Angebote für Advanced Talents

<http://www.rwth-aachen.de/go/id/ptmh>

Mentoring Angebot für Postdoktorandinnen

<http://www.rwth-aachen.de/go/id/jqhn/>

Gleichstellungsbüro

<http://www.rwth-aachen.de/go/id/wnu>

Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)

<http://www.rwth-aachen.de/go/id/evny/>

Gründerzentrum

<https://www.rwth-aachen.de/go/id/fkiq/>

Familiengerechte Hochschule – Beratung und Unterstützung

<http://www.rwth-aachen.de/go/id/xf/>

Forschungsförderung:

<http://www.rwth-aachen.de/go/id/oia/>

Förderung von Lehrkompetenzen am Center for Excellent Academic Teaching (ExAct)

<https://exact.rwth-aachen.de/>