

13.5.2015

HRK-Mitgliederversammlung: Kernthesen und Konzepte zur Nachwuchsförderung

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bleibt auf der Tagesordnung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Nachdem im Mai letzten Jahres ein Orientierungsrahmen zum Thema verabschiedet worden war, hat die HRK-Mitgliederversammlung am Dienstag in Kaiserslautern Kernthesen zur Nachwuchsförderung verabschiedet. Ihr wurden erste, von Hochschulen neu entwickelte Konzepte zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur vorgestellt.

Mit den verabschiedeten Kernthesen zielen die Mitgliedshochschulen auch auf die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Unter anderem soll für Promotionsstellen, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, die Befristung 24 Monate – mit einer Verlängerungsoption von 12 Monaten – in der Regel nicht unterschreiten. Auch für die Phase unmittelbar nach der Promotion und der folgenden zweiten Postdoc-Phase sollen Verträge aus Hochschulmitteln regelmäßig nicht für weniger als 24 Monate abgeschlossen werden und sich am Karriereziel orientieren. Die Beschäftigung auf drittmittelfinanzierten Stellen soll sich an der Projektlaufzeit orientieren. Die Drittmittelgeber sind hier aufgefordert, ihre Bewilligungspraktiken zu überprüfen, um den Qualifikationszielen der Forscherinnen und Forscher gerecht zu werden.

„Die Hochschulen in der HRK haben sich auch noch einmal dazu bekannt, durch Mentoring und Coaching und durch systematische Personalentwicklung die Karriereplanung zu unterstützen. Die vorgestellten Konzepte zeigen, dass die Hochschulen sich der Aufgabe der Nachwuchsförderung stellen“, so Prof. Dr. Horst Hippler, Präsident der HRK. „Wir hoffen, dass die verabschiedeten Konzepte allgemein zugänglich gemacht werden. Sie bieten Orientierung für Nachwuchskräfte und sind Ausweis für die Attraktivität einer Hochschule als Arbeitgeber.“

In den bisher vorliegenden Hochschulkonzepten finden sich neben Überlegungen zu den Stellenstrukturen und unbefristeten Funktionsstellen auch Modelle für die finanzielle Unterstützung von Überbrückungsphasen und selbstständige Forschung nach der Promotion. Die Hochschulen sehen ein breites Angebot zusätzlicher Qualifikationen vor, besonders auch für den außerhochschulischen Bereich. Sie weisen einen verantwortungsvollen Umgang mit Befristung nach und bemühen sich um eine Sensibilisierung der Hochschullehrerinnen und -lehrer für ihren Nachwuchs und ihre Führungs-, Betreuungs- und Beratungsverantwortung.

„Mit keinem Konzept kann aber eine ‚wunderbare Stellenvermehrung‘ erreicht werden, wie sie gegenwärtig von Politik und Öffentlichkeit gefordert wird. Unsere Verantwortung ist deshalb auch, darauf hinzuweisen, dass es ohne zusätzliche Haushaltsmittel für Dauerstellen nicht geht“, so Hippler.

Text der Empfehlung