

Good Practice Paper «Postdoktorierende» der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern

1. Präambel

Die Universität Bern zeichnet sich gemäss ihrer Strategie 2030 durch eine gezielte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus, indem sie dem Mittelbau eine akademische Karriere erleichtert und angemessene, international konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen schafft. Im Kontext von Veränderungen in der Hochschullandschaft und den nationalen und internationalen Förderbedingungen hat die Universität Bern unter Einbezug der Fakultäten und des Mittelbaus Verbesserungen in den Rahmenbedingungen erarbeitet. Sie bezwecken, die akademischen Karrierewege planbarer zu gestalten und so die Möglichkeiten und Aussichten für eine akademische Karriere frühzeitig zu klären. Per 1. Februar 2019 wurde die Universitätsverordnung revidiert. Kernstück dieser Revision lag in der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Nachwuchsförderung.

Das universitäre Nachwuchsförderkonzept und die daraus abgeleiteten Massnahmen betreffen verschiedene Ebenen einer universitären Laufbahn: das Doktorat, das Postdoktorat, die (Assistenz-)Dozentur (TT) und die Assistenzprofessur TT. Auf Ebene Universität wurden die Rahmenbedingungen für die einzelnen Ebenen festgelegt. Die Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät hat sich zum Ziel gesetzt, diese Vorgaben im Sinne von Handlungsanleitungen zu präzisieren. Für das Doktorat liegt bereits ein Good Practice Paper der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät vor. **Die folgenden Ausführungen beziehen sich nur auf die Ebene Postdoktorat.**

2. Stellenkategorie: Postdoktorierende

Wenn hier und im Folgenden von Postdoktorierenden gesprochen wird, so sind ausschliesslich die Inhaberinnen und Inhaber der 2019 neu eingerichteten Stellenkategorie «**Postdoktorierende**» gemeint. Im Folgenden verwenden wir die gebräuchlichere englische Bezeichnung «**Postdoc**».

Nicht eingeschlossen sind bei dieser Bezeichnung Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die bereits doktriert sind, aber keine Postdoc-Stelle innehaben. Für Personen, die – in Absprache mit der Betreuungsperson – im (direkten) Anschluss an das Doktorat eine Orientierungsphase einlegen möchten (Karriere ausserhalb oder innerhalb der Akademie) oder ihr während der Promotionsphase bearbeitetes Projekt z.B. durch eine weitere Publikation ergänzen möchten, ist die Stellenkategorie WiMa IV (GK 20, 96 Personalpunkte [PP]) geschaffen worden, deren Laufzeit auf 2 Jahre begrenzt ist. Bei der WiMa IV-Stelle handelt es sich nicht um eine Qualifikationsstelle im engen Sinne (akademischer Abschluss als Ziel), weshalb die Regeln, die in diesem Good Practice Paper aufgeführt sind, für diese Stellenkategorie nicht gelten (z.B. gibt es für WiMas keine verbindliche Protected Research Time; auch ist das Salär bei dieser Stellenkategorie im Vergleich mit Qualifikationsstellen höher). Entscheidet sich jemand nach einer Anstellung als WiMa für einen Wechsel in die Stellenkategorie Postdoktorierende,

wird die Zeit als WiMa IV an die Postdoc-Phase angerechnet. Die Rahmenbedingungen der 2019 eingeführten Stellenkategorie Postdoktorierende sind im Postdoc-Reglement beschrieben und können hier heruntergeladen werden:

https://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e152701/e322683/e325053/e815539/ul_rgl_postdoc_ger.pdf

3. Phasen und Ziel des Postdoktorats

Das Postdoktorat gliedert sich in zwei Phasen: das frühe und das fortgeschrittene Postdoktorat (Early und Advanced Postdoc). Das frühe Postdoktorat bezweckt insbesondere die Arbeit an einem Projekt, das Finden und konzeptionelle Entwickeln eines eigenen Forschungsprogramms, die Forschungsmobilität und ggf. die Akquisition von Personalförderungsmitteln. Es ist möglichst rasch – also optimalerweise bereits zu Beginn des frühen Postdoktorats – ein Grundsatzentscheid notwendig, ob eine akademische Karriere (mit Ziel Professur oder allfällig auch Dozentur) angestrebt wird oder eher die forschungsbegleitende, auch ausseruniversitäre wissenschaftliche Arbeit im Zentrum steht. Das fortgeschrittene Postdoktorat hat die Festigung der Stellung als Wissenschaftlerin bzw. als Wissenschaftler im Hinblick auf die Qualifizierung für eine Professur zum Ziel (sog. «Listenfähigkeit»).

https://www.unibe.ch/forschung/nachwuchsfoerderung/reformen/konzept/index_ger.html

4. Postdoc-Vereinbarung und Mentorat

Die Postdoc-Vereinbarung stellt ein zentrales Förderinstrument für die Postdoc-Phase dar. In der Postdoc-Vereinbarung werden die für die einzelnen Qualifikationsphasen angestrebten Ziele schriftlich festgehalten. Die Zielvereinbarungen dienen einerseits der Transparenz, andererseits stellen sie einen Kriterienkatalog für Zwischenevaluationen auf dem Weg zur Listenfähigkeit dar. Für den Übergang von Early zu Advanced Postdoc (siehe unten) liefern sie einen Kriterienkatalog, anhand dessen die Postdocs selbst, ihre Vorgesetzten, aber auch der Habilitationsausschuss die individuelle wissenschaftliche Entwicklung beurteilen. Die Postdoc-Vereinbarung sollte idealerweise ca. 6 Monate nach Stellenantritt ausgefüllt werden und unterschrieben vorliegen. Sollte für die Auswahl der betreuenden Person oder auch für das Erstellen des Zielkatalogs mehr Zeit benötigt werden, so ist in Einzelfällen ein Zeitraum bis maximal ein Jahr möglich. Eine Vorlage für die Postdoc-Vereinbarung findet sich unter folgendem Link:

https://intern.unibe.ch/dienstleistungen/personal/anstellungsbedingungen/anstellung/anstellungsverhaeltnis/qualifikationsfunktionen/index_ger.html

Postdocs werden von der Phil.-hum. Fakultät aufgefordert, sich eine Mentorin oder einen Mentor zu suchen, die oder der die Postdoc-Karriere aktiv begleitet. Mentorinnen und Mentoren sollten bei dem Verfassen der Postdoc-Vereinbarung involviert werden. Mentor oder Mentorin kann jede habilitierte Person sein; vorteilhaft wäre ein Mitglied der Fakultät oder der Universität Bern, zu die/der Postdoc ein Vertrauensverhältnis hat oder aufbauen kann. Regelmässige, aber auch in Ergänzung am Bedarf orientierte Treffen werden empfohlen. Bei der Entscheidung, ob und wann von Early zu Advanced Postdoc befördert wird (siehe Abschnitt 7), ist die Mentorin bzw. der Mentor jedoch nicht involviert.

5. Protected Research Time und Lehrtätigkeit

Eine wichtige Voraussetzung für beide Abschnitte des Postdoktorats ist es, ausreichend Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zu haben («Protected Research Time» [PRT], im Minimum 50%). Zur PRT gehören alle diejenigen Tätigkeiten, die die Forschung der Postdocs im gewählten Forschungsprogramm direkt unterstützen. Die PRT hat zum Ziel, dass sich Postdocs mit Publikationen, einem eigenen Forschungsprogramm sowie dem Aufbau und der selbständigen Leitung einer Forschungsgruppe profilieren können. Falls jemand wegen Betreuungspflichten temporär auf 50 Stellenprozente zurückfährt, übernimmt diese Person *keine* weiteren Aufgaben in Lehre und Dienstleistung während dieser Zeit. Häufig haben wir es mit 80%-Anstellungen zu tun (obwohl eigentlich 100 % der Idealfall

wären). Bei einer 80%-Anstellung wären dann immer noch 50% PRT und nur die verbleibenden 30% können mit Lehr- und anderen Abteilungsaufgaben gefüllt werden.

Grundsätzlich sind Postdocs frei in der Gestaltung ihrer PRT. Zur PRT gehören z.B.

- Erstellen eines Projektantrages, bei dem der/die Postdoc entweder Antragstellerin bzw. Antragsteller ist oder für sich eine Finanzierung einwerben kann;
- alle der eigenen Qualifikation dienlichen Forschungstätigkeiten im engeren Sinne wie Datenerhebung, Datenverarbeitung und -auswertung, Literaturrecherche und schliesslich das Publizieren;
- Forschungsadministration in den Projekten, die der eigenen wissenschaftlichen Weiterqualifikation dienen;
- die Betreuung von MSc- und BSc-Arbeiten, sofern diese direkt dem eigenen Forschungsanliegen dienen (z.B. für einen Review, eine Meta-Analyse oder eine Pilot-Studie, die beim Schreiben eines Projektantrages helfen oder eine Teilstudie des Forschungsprogramms unterstützen), sowie die (Mit-)Betreuung der Doktorierenden, die im eigenen Forschungsgebiet aktiv sind (also mit ihm/ihr direkt zusammenarbeiten und damit einen Benefit erzeugen, z.B. durch eine gemeinsame Publikation).

Ausserhalb der PRT haben Postdocs Aufgaben in der Lehre und der akademischen Selbstverwaltung für die betreffende Abteilung zu erbringen. Bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % wird eine Lehrbelastung von 2 bis maximal 4 Semesterwochenstunden (SWS) empfohlen. Als Ideal wird ein Minimum von 2 SWS mit zusätzlichen Aufgaben bei der Betreuung von Abschlussarbeiten jenseits des eigenen Forschungsprogrammes, in der akademischen Selbstverwaltung oder bei anderen Dienstleistungen (z.B. Übernahme einzelner Sitzungen in Grundlagenvorlesungen, Mitorganisation eines Kolloquiums) angesehen. Bei diesen Überlegungen steht der Fördergedanke im Vordergrund, wobei vielfältige Lehrerferahrungen, Mitarbeit bei Dienstleistungen und in der akademischen Selbstverwaltung neben der Forschungstätigkeit als für die weitere Karriere ebenso wichtig und förderlich erachtet werden. In Absprache mit der jeweiligen Abteilungsleitung können die Lehrverpflichtungen variabel und flexibel gestaltet werden (auch z.B. Lehre in Tandems). Mit Blick auf die Lehrerfahrung sollte in der Lehrbelastung zwischen Early und Advanced Postdoc unterschieden werden (d.h. für Early Postdocs Lehre in einem etwas geringeren Umfang als für Advanced Postdocs).

6. Internationale Erfahrungen

Es ist erstrebenswert, dass Postdocs Auslandserfahrungen sammeln. Sollte dies in der vorlesungsfreien Zeit passieren, dürfte dies mit Blick auf die Verpflichtungen ausserhalb der PRT leicht machbar sein. Sollte der Aufenthalt ein Semester oder länger dauern, so fallen die Postdocs für längere Zeit für Lehr- und Dienstleistungsaufgaben aus. In einem solchen Fall sollte von Seiten der Abteilungsleitung ermöglicht werden, dass Postdocs ohne Lehrkompensation ins Ausland gehen können. Gleichwohl sollten Verantwortlichkeiten (z.B. bei Abschlussarbeiten) weiterhin bestehen bleiben und in Absprache organisiert oder aus der Ferne realisiert werden. (Wenn der Auslandsaufenthalt als eine «Entsendung» gestaltet wird [also von der Abteilung bezahlt wird], müssen die Aufgaben in Lehre und Administration von der Abteilung kompensiert werden. Sollte die/der Postdoc über eigenes Funding ins Ausland gehen, werden PP frei, die zur Kompensation genutzt werden können.)

7. Wechsel von Early zu Advanced Postdoc

Spätestens nach vier Jahren sieht das Reglement einen Wechsel von Early zu Advanced Postdoc vor. Als gute Praxis wird gleichwohl angesehen, Postdocs – eine positive Evaluation vorausgesetzt – einen Wechsel vom Early zum Advanced Postdoc spätestens nach drei und besser noch nach bereits zwei Jahren zu ermöglichen. Während für Early Postdocs 84 PP bei einer 100% Stelle angerechnet werden, sind Advanced-Postdoc-Stellen mit 96 PP dotiert, was sich entsprechend auf das Gehalt der Postdocs

in den einzelnen Phasen auswirkt. Im Promotionsreglement der Fakultät ist ausserdem verankert, dass Advanced Postdocs innerhalb ihres Forschungsprogramms Doktoratsarbeiten eigenständig betreuen und begutachten dürfen. Vor diesem Hintergrund ist der Wechsel als ein wichtiger Meilenstein in der Karriere zu beurteilen.

Bei der Evaluation der Postdocs werden alle Betreuungspersonen, die in der Postdoc-Vereinbarung aufgeführt sind, eingebunden.

Als Good Practice für den Wechsel wird von der Fakultät angesehen, dass die Kandidatinnen und Kandidaten ein kurzes Exposé zuhanden der Dekanin oder des Dekans sowie des Habilitationsausschusses einreichen. In diesem 5- bis 10-seitigen Exposé sollen Forschungsaktivitäten (Skizze des Forschungsprogramms, Einwerbung von Drittmitteln, Projekte, Publikationen) sowie Lehrtätigkeiten (Lehrveranstaltungen, Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten) mit Bezug auf die Postdoc-Vereinbarung dokumentiert werden. Dieses Exposé soll zudem eine kritische Selbstevaluation enthalten, zusammen mit einem Ausblick auf geplante Forschungsaktivitäten sowie Lehrtätigkeiten als Advanced Postdoc.

Dieses Exposé wird zusammen mit einer (evtl. sehr kurzen) Stellungnahme der vorgesetzten Person beim Dekanat eingereicht und im Habilitationsausschuss diskutiert. Es dient vor allem der Transparenz; die letzte Entscheidung über einen Wechsel soll weiterhin bei der vorgesetzten Person liegen.

8. Wissenschaftliche Unabhängigkeit

Im Zusammenhang mit dem Ziel, eine sog. «Listenfähigkeit» zu erreichen, soll die Nachwuchsförderung an der Phil.-hum. Fakultät auch den Aspekt der wissenschaftlichen Unabhängigkeit berücksichtigen. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden deshalb ermuntert, Kooperationen mit anderen Personen (auch ausserhalb der eigenen Abteilung, ausserhalb des eigenen Instituts und über die Grenzen der Fakultät und Universität hinaus) national wie international einzugehen. Auch Projekte und Publikationen ohne Einbezug der vorgesetzten Personen werden befürwortet und sollten unterstützt werden. Eine Ko-Autorenschaft der vorgesetzten Person (weil diese die Personalmittel und ggf. Infrastruktur zur Verfügung stellt) muss dabei nicht gegeben sein. Kooperationen, Projekte und Publikationen ohne die vorgesetzte Person stellen ein nicht zu unterschätzendes Förderinstrument für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler dar.

9. Überbrückungsmöglichkeit nach der Advanced-Postdoc-Phase

Wird die Postdoc-Phase mit der Listenfähigkeit erfolgreich abgeschlossen, so sieht es die Phil.-hum. Fakultät als Good Practice der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung an, dass nach Ablauf der maximalen 6 Jahre als Postdoc eine Möglichkeit geschaffen wird, um eigenen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine Überbrückung (max. 2 Jahre) bis zum Antreten einer neuen Stelle zu bieten. Die übergeordneten universitären Reglemente sehen eine solche Möglichkeit noch nicht vor. Die Phil.-hum. Fakultät wird sich dafür einsetzen, dass auf universitärer Ebene die Rahmenbedingungen für eine solche Stellenkategorie geschaffen werden.