

Grundsätze zur Förderung promovierter Wissenschaftler*innen in der Orientierungs- und Etablierungsphase¹

*Promovierte Wissenschaftler*innen in der Orientierungs- und Etablierungsphase leisten einen zentralen Beitrag zur Forschung der TU Dortmund. Gleichzeitig stehen sie vor Herausforderungen, wie der wissenschaftlichen Profilierung, der Frage mittel- und langfristiger Karriereperspektiven oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die TU Dortmund setzt sich dafür ein, diese Phasen neben der Einbindung in ein exzellentes fachliches Umfeld durch Transparenz, Feedback, individuelle Beratung und geeignete Unterstützungsmaßnahmen planbarer und attraktiver zu gestalten – für eine nachhaltige Förderung von Wissenschaftler*innen in verschiedenen Karrierephasen.*

1. Regelmäßiger Austausch

Während der Vertragslaufzeit finden regelmäßige Gespräche zwischen Vorgesetzten und promovierten Wissenschaftler*innen statt.

Zu Beginn sollte geklärt werden, auf welche künftige berufliche Tätigkeit der Verbleib an der Hochschule nach der Promotion voraussichtlich abzielt, um die Gestaltung der anstehenden Karrierephase dahingehend bestmöglich ausrichten zu können. Themen dabei sind Motivation, Ziele und gegenseitige Erwartungen an die Zusammenarbeit, aus denen sich Antworten auf Fragen wie Häufigkeit von Treffen und das Verhältnis von Eigenverantwortung und fördernder Begleitung ergeben. In regelmäßigen, nachfolgenden Treffen werden Themen wie der Fortgang der Arbeiten im Hinblick auf das Karriereziel wie wissenschaftlicher Fortschritt, Veränderungen bei Projekten, Präsentation der Resultate in der wissenschaftlichen Community, Anpassungsbedarf bei der Unterstützung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besprochen.

2. Vereinbarung

Eine schriftliche Vereinbarung kann neben ohnehin nötigen Informationen wie Ansprechpersonen insbesondere die Rollen, Rechte und Pflichten aller Beteiligten regeln und eine strukturierte Begleitung darstellen.

¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): *Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025 (BuWiK)*, Tabelle A7. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/DE/2025/2025_buwik.html?nn=914750 (letzter Zugriff: 30.01.2025).

3. Arbeitsbedingungen

Der Zugang zu Forschungsinfrastrukturen, Weiterbildungsmöglichkeiten und anderen Ressourcen sowie ausreichende zeitliche Freiräume für selbstständige Forschung wird unterstützt, um die individuellen Qualifizierungsziele zu erreichen.

4. Gute wissenschaftliche Praxis

Die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis², des angemessenen Forschungsdatenmanagements³ und Sicherheitsvorschriften werden konsequent im Alltag gelebt. Maßnahmen zur disziplinübergreifenden sowie fachspezifischen Qualitätssicherung, einschließlich einer offenen Fehlerkultur, sind wichtiger Bestandteil während der Orientierungs- und Etablierungsphase.

5. Förderung der wissenschaftlichen Selbstständigkeit

Ein angemessenes Verhältnis von Unterstützung und Eigenverantwortung ist sicherzustellen, um die zunehmende Selbstständigkeit der promovierten Forschenden in der Orientierungs- und Etablierungsphase zu gewährleisten. Diese verfügen über entsprechende Mitwirkungsrechte. Die individuellen Leistungen der promovierten Forschenden sind adäquat abzubilden und anzuerkennen (z.B. bei Publikationen und Projektanträgen, eigenen Kostenstellen sowie in der Lehre). Die unabhängige Einwerbung von Drittmittelprojekten und Durchführung dieser Projekte wird ermöglicht und unterstützt. Promovierte Wissenschaftler*innen, die das Kriterium wissenschaftlicher Unabhängigkeit erfüllen (z.B. durch Bearbeitung eigener Forschungsthemen mit eigenem Budget sowie die Leitung einer eigenen Arbeitsgruppe), sollen die Betreuung und die Begutachtung von Promotionen übernehmen.

6. Verantwortung der Vorgesetzten

Den Vorgesetzten kommt eine Vorbildfunktion zu. Sie werden für die Wahrnehmung ihrer verantwortungsvollen und aufwendigen Aufgabe wertgeschätzt und durch Weiterbildungsangebote und Führungstrainings unterstützt.

Neben der wissenschaftlichen Anleitung unterstützen Vorgesetzte ihre Mitarbeitenden mit überfachlichem Rat, Ausbildung und Führung. Der*die Vorgesetzte ist sich seiner*ihrer Doppelrolle bewusst, sowohl die Leitungsverantwortung zu haben als auch die Aufgabe, die zunehmende Selbstständigkeit der promovierten

² Regeln guter wissenschaftlicher Praxis an der TU Dortmund vom 12. Dezember 2019, https://www.tu-dortmund.de/storages/tu_website/Referat_1/Dokumente__Ordnungen/2020_Regeln_guter_wissenschaftlicher_Praxis.pdf (letzter Zugriff: 04.02.2025).

³ Grundsätze des *Forschungsdatenmanagements* an der TU Dortmund, <https://www.tu-dortmund.de/forschung/forschungsdatenmanagement/grundsätze-des-forschungsdatenmanagements/> (letzter Zugriff: 04.02.2025)

Wissenschaftler*innen zu fördern. Seine*Ihre Haltung ist dabei wohlwollend und konstruktiv, die Kommunikation ist offen, respektvoll und wertschätzend.

Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen sind durch geeignete organisatorische Maßnahmen sowohl auf der Ebene der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheit (beispielsweise durch die Vereinbarung von Qualifikationszielen und deren regelmäßige Überprüfung, das Hinzuziehen weiterer fachlicher Mentor*innen oder transparenter Entscheidungsprozesse über die Vergabe von Ressourcen) als auch auf der Ebene der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen zu verhindern.

7. Verantwortung der promovierten Wissenschaftler*innen

Promovierte Wissenschaftler*innen in der Orientierungs- und Etablierungsphase tragen ihrerseits zum Gelingen guter Zusammenarbeit bei, indem sie ihre Dienstaufgaben gewissenhaft erfüllen, ihre Vorgesetzten regelmäßig proaktiv über den Fortgang ihrer Arbeit unterrichten und Veränderungen ihrer Planungssituation oder längere Abwesenheiten rechtzeitig anzeigen. Insbesondere soll dabei miteinander auch diskutiert werden, wie sich die Tätigkeiten für alle Seiten synergetisch in die Aktivitäten der Gesamtarbeitsgruppe einbringen lassen. Die promovierten Wissenschaftler*innen übernehmen Verantwortung für ihre Aufgaben und ihre individuelle Karriereentwicklung, indem sie in ihrem Arbeitsumfeld und in der wissenschaftlichen Gemeinschaft eine aktive Rolle einnehmen.

8. Karriereförderung und Personalentwicklung

Zur Karriereentwicklung unterstützen Vorgesetzte die Einbindung der promovierten Wissenschaftler*innen in die wissenschaftliche Gemeinschaft und den Aufbau von Netzwerken, etwa durch die Teilnahme an Forschungskolloquien, Konferenzen und die Durchführung internationaler Forschungsaufenthalte, Gespräche über weitere Karriereschritte sowie Lehrerfahrungen. Vorgesetzte ermöglichen und fördern eine angemessene Qualifizierung in Fachwissenschaft und überfachlichen Kompetenzen unter anderem durch bestehende Personalentwicklungskonzepte und -angebote, die Unterstützung und Begleitung für unterschiedliche Karrierewege bieten. Übergänge zwischen Karrierestufen werden unterstützt. Unterschiedliche Karrierewege – auch Alternativen zur Professur und wissenschaftlichen Karriere – genießen dieselbe Anerkennung. Mentoring-Angebote ergänzen die Begleitung.

9. Verhalten in Konfliktfällen

In Konfliktfällen stehen die Ombudspersonen der TU Dortmund⁴ oder das überregional tätige Gremium „Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)⁵ zur Verfügung.

⁴ <https://www.tu-dortmund.de/forschung/forschungsethik/gute-wissenschaftliche-praxis/>

⁵ <https://ombudsgremium.de/>