

Amtliche Bekanntmachungen

der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

INHALT	SEITE
Postdoc-Leitlinien der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 08.07.2024	2
Verfahrenshinweis	5

POSTDOC-LEITLINIEN DER HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

VOM 08.07.2024

Vorbemerkungen

Postdoktorand*innen (Postdocs) leisten einen wichtigen Beitrag zu Forschung und Lehre an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU). Sie sind anerkannte Wissenschaftler*innen, die nach Abschluss ihrer Promotion eine befristete Beschäftigung aufnehmen, um ihr wissenschaftliches Profil weiterzuentwickeln und zu schärfen.¹ Die Postdoc-Phase ist durch eine eigenverantwortliche und zielgerichtete Karriereentwicklung charakterisiert, die von einer*m Vorgesetzten unterstützt wird.

Um Postdocs eine faire und integrative Forschungskultur zu sichern, hat sich die HHU in ihrer Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) zu einer Reihe von HR-Maßnahmen bekannt, wie etwa die familienfreundliche Organisation von Veranstaltungen oder ein hochschulweites Gesundheitsmanagement. Die Dienstvorgesetzten sind dazu angehalten, auch auf die psychische Gesundheit der Postdocs zu achten, z.B. durch effektives Management der Arbeitsbelastung, wirksame Maßnahmen und Praktiken zur Bekämpfung von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung sowie die Bereitstellung angemessener Unterstützung für diejenigen, die Probleme melden.

Die folgenden Leitlinien sollen dazu beitragen, eine produktive und inspirierende Arbeitsumgebung sowie gute Forschungsbedingungen und Raum für die persönliche Entwicklung von Postdocs an der HHU zu bieten. Sie gelten unabhängig von der Form der Finanzierung der Stelle.

Artikel I

Beschreibung der Postdoc-Stelle

Vorgesetzte und Postdocs führen vor Beginn der Postdoc-Phase ein Gespräch, in dem die gegenseitigen Erwartungen an die Postdoc-Phase geklärt, das mit der Stelle verbundene Aufgabenportfolio besprochen, sowie die notwendigen Ressourcen und der Zugang zur wissenschaftlichen Infrastruktur vereinbart werden. Diese schriftlich festgehaltene Vereinbarung dient als Ausgangspunkt für nachfolgende reflektierende Gespräche, die in regelmäßigen Abständen (mindestens zweimal im Jahr) stattfinden sollten.

Karriereentwicklungsplan

Als Teil der oben genannten Vereinbarung erarbeiten Postdocs einen persönlichen Karriereentwicklungsplan, der zusammen mit ihrer*m Vorgesetzten zweimal im Jahr aktualisiert und fortgeschrieben wird. Wesentliche Inhalte, die in den Karriereentwicklungsplan aufgenommen werden sollten, sind:

- a) die angestrebte berufliche Zukunft,
- b) die angestrebten Qualifikationsziele (alle Karrierewege werden gleichberechtigt berücksichtigt),

¹ Postdocs sind nach der [Profilkategorie-Beschreibung der Europäischen Kommission](#) in der R2 Phase (recognised researcher).

c) die persönlichen forschungsbezogenen Ziele, (die sich z.B. in Publikationen, Konferenzbeiträgen, Kooperationen etc. widerspiegeln können) und eine Zeitplanung,

d) die notwendigen Qualifizierungsschritte (z.B. Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen, Lehrerfahrung, Erfahrung in der Personalführung sowie Schlüsselkompetenztrainings, Angaben zur Mobilität),

e) die Übernahme von administrativen Aufgaben.

Sichtbarkeit und Profilbildung

Im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen die Vorgesetzten die Sichtbarkeit und Profilbildung der Postdocs

a) durch die Förderung ihrer Arbeit zur Erlangung der (Mit-)Autorenschaft bei Veröffentlichungen,

b) in dem sie ihnen Zeit für unabhängige Forschung (im Rahmen der bestehenden Anforderungen der Zuwendungsgeber) und Kooperationsmöglichkeiten einräumen,

c) durch die Möglichkeit, an Konferenzen teilzunehmen oder selbständig entsprechende Veranstaltungen zu organisieren,

d) durch die Möglichkeit von Forschungsaufenthalten im In- und Ausland,

e) die Möglichkeit, an Fortbildungsmaßnahmen zu karriererelevanten Themen teilzunehmen und entsprechende Fähigkeiten zu erwerben,

f) durch die Beratung bei der Beantragung von Forschungsgeldern und anderen wissenschaftlichen Auszeichnungen.

Lehrtätigkeiten

Postdocs, deren Anstellung aus Hochschulmitteln finanziert wird, sind gemäß der Lehrverpflichtungsordnung zur Lehre verpflichtet. Drittmittelfinanzierten Postdocs wird empfohlen, sich an der Lehre zu beteiligen, um Lehrkompetenzen zu erwerben.

Führungserfahrungen

Postdocs sollten die Möglichkeit erhalten, Studierende zu betreuen und/oder Doktoranden anzuleiten, um Führungskompetenzen zu entwickeln.

Akademische Selbstverwaltung

Postdocs beteiligen sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten und profitieren von ihrem Engagement in der akademischen Selbstverwaltung der HHU (z.B. durch die Übernahme von Aufgaben im Institut, das Engagement als Postdoc-Vertreter*in, die Teilnahme an Berufungskommissionen).

Wissenschaftliche Beiträge

Wesentliche Beiträge einzelner Postdocs werden beim Verfassen von Projektanträgen oder Publikationen nach den Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis transparent dargestellt.

Drittmittelverwaltung

Postdocs, die eigenen Drittmittel einwerben, verwalten die Mittel und das Projekt entsprechend den Förderrichtlinien selbständig. Die administrative Unterstützung erfolgt durch die Organisationsverwaltung und nach Rücksprache mit der*m Vorgesetzten.

Flexible Arbeit

Postdocs vereinbaren mit ihrer*m Vorgesetzten, ob und in welchem Umfang flexible Arbeitsregelungen, z.B. Homeoffice, möglich sind.

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Die Vorgesetzten unterstützen ein gesundes Arbeitsumfeld.

Gespräche über die berufliche Entwicklung und Feedback

Die Vorgesetzten sind aufgefordert, den Postdocs regelmäßig (mindestens zweimal im Jahr) Feedback zu ihren akademischen Leistungen in Bezug auf die erzielten Ergebnisse und die erzielten Fortschritte zu geben. Mögliche Karriereperspektiven (auch außerhalb des akademischen Bereichs) sollten mindestens zwölf Monate vor Ablauf des Vertrags erörtert werden.

Kontaktstellen für Postdocs an der HHU

Das Junior Scientist and International Researcher Center (JUNO) ist die zentrale Kontaktstelle für Postdocs an der HHU. Internationale Postdocs werden durch das JUNO Welcome Center unterstützt.

Darüber hinaus bietet das Service-Center für gutes Lehren und Lernen (SeLL) Fortbildung, Beratung, Information und Austausch für Lehrende aller Fakultäten an.

Das SelmaMeyerMentoring-Programm leistet zusätzliche Förderung für die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Artikel II

Die Orientierung an diesen Leitlinien wird mit dem Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf für alle Postdocs der HHU und ihre Vorgesetzte empfohlen.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 25.04.2024

Düsseldorf, den 08.07.2024

Die Rektorin
der Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf

Anja Steinbeck
(Univ.-Prof. Dr. iur.)

Verfahrenshinweis

Es wird darauf hingewiesen, dass die Verletzung von Verfahrens- und Formvorschriften dieses Gesetzes oder des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule gegen eine Ordnung der Hochschule nach Ablauf eines Jahres seit ihrer Bekanntmachung nicht mehr geltend gemacht werden kann, es sei denn,

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
2. das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
4. bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden. Die aufsichtsrechtlichen Befugnisse nach § 76 HG bleiben unberührt.