

**Leitlinien für die  
Karriereunterstützung in der  
Postdoc-Phase am HZI  
(Postdoc-Leitlinien)**

## **Präambel**

Die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden (Postdocs) am HZI sind wichtige Leistungsträger\_innen. Durch ihre Forschung und Expertise tragen sie im Sinne der translationalen Mission des HZI wesentlich zur Erforschung drängender Fragen in der Infektionsmedizin bei. Zusätzlich unterstützen sie die Qualifizierung angehender Infektionsforscher\_innen.

Die vorliegenden Postdoc-Leitlinien sollen Wissenschaftler\_innen in der Postdoktorandenphase dabei unterstützen, das hervorragende wissenschaftliche Umfeld am HZI für ihre Forschung sowie weitere Qualifizierungsmöglichkeiten für ihre weitere Karriereentwicklung möglichst optimal zu nutzen. Das HZI setzt sich auch dafür ein, exzellente Wissenschaftler\_innen für die Fortführung einer wissenschaftlichen Karriere am Zentrum zu gewinnen und macht verstärkt auf die Chancen in Technologietransfer und Entrepreneurship aufmerksam. Die Grundsätze der vorliegenden Leitlinie gelten für sämtliche Postdocs an allen Standorten des HZI.

## **Definition der Postdoc-Phase**

Die Postdoc-Phase beschreibt den beruflichen Zeitraum unmittelbar nach der Promotion, in der die Postdocs ihr wissenschaftliches Profil stärken und den weiteren Karrierepfad innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft abstecken und sich entsprechend qualifizieren. Postdocs übernehmen als hochqualifizierte, bereits berufserfahrene Wissenschaftler\_innen viel Eigenverantwortung für ihre Forschung und Karriereentwicklung. Hierbei werden sie direkt von der Führungskraft unterstützt. Dabei schafft das HZI die optimalen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Postdoc-Phase hinsichtlich Infrastruktur, Qualifizierungsangeboten sowie Netzwerkmöglichkeiten. Die Postdoc-Phase endet in der Regel spätestens fünf Jahre nach der Promotion oder aber zum Zeitpunkt einer entfristeten Anstellung als Wissenschaftler, sofern diese in der Zeit der fünf Jahre liegt.

## **Die Postdoc-Phase**

Zu Beginn der Postdoc-Phase wird in Abstimmung mit der wissenschaftlichen Führungskraft und im Einklang mit der wissenschaftlichen Strategie des HZI ein neues Forschungsvorhaben konzipiert, welches möglichst konkrete, eigenständige Beiträge zum jeweiligen Forschungsthema beinhaltet.

Ein wesentlicher Bestandteil der Postdoc-Phase ist die Qualifizierung für eine Laufbahn innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft. Diese wird insbesondere durch einschlägige Publikationen, Patente, Präsentationen der eigenen Arbeiten auf Konferenzen sowie fachübergreifende Qualifizierungen und im verantwortlichen Maße über die Betreuung von Promovierenden und Studierenden erreicht.

Spätestens drei Jahre nach Beginn der Postdoc-Phase am HZI sollte eine Richtungsentscheidung über den weiteren Werdegang erfolgt sein. In dieser Zeit schließen Postdocs i.d.R. die wissenschaftlichen Projekte ab und unternehmen die notwendigen Schritte für die weitere Karriere. Hierbei verfolgt das HZI das Ziel, durch entsprechende Angebote für die Postdocs und deren Führungskräfte, frühzeitig bei einer Entscheidungsfindung zu unterstützen. Zeiten der Postdoc-Phase, die aufgrund von Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder Krankheit nicht für die weitere

Qualifizierung verwendet werden konnten, werden wie im WissZVG vorgeschrieben berücksichtigt.

## **Verantwortlichkeiten**

### **Die Verantwortung der Postdocs**

Die Postdocs planen die eigene Karriereentwicklung, reflektieren die berufliche Zielsetzung und identifizieren die dafür zu erreichenden Qualifizierungsschritte. Postdocs wählen und entwickeln in Abstimmung mit der wissenschaftlichen Führungskraft ein oder mehrere Forschungsprojekte innerhalb der wissenschaftlichen Ausrichtung des HZI bzw. der Thematik des Antrages beim Drittmittelgeber. Dabei werden auch fachübergreifende Kooperationsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb des Zentrums, die sich mit diesem Thema verbinden lassen, berücksichtigt. Hierbei übernehmen Postdocs die fachliche und ethische Verantwortung und befolgen und vermitteln die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis.

### **Die Verantwortung der Führungskraft**

Die wissenschaftliche Führungskraft ermöglicht den Postdocs ein hohes Maß an Eigenverantwortung und wissenschaftlichem Gestaltungsspielraum. Dies kann auch die direkte Betreuung von jüngeren Wissenschaftler\_innen beinhalten. Die Führungskraft unterstützt insbesondere die Veröffentlichung wissenschaftlicher Ergebnisse bzw. Erfindungsmeldungen und Patentanmeldungen, welche die wissenschaftlichen Beiträge der Postdocs angemessen sichtbar werden lassen. Dies schließt auch die aktive Teilnahme an Konferenzen und den im Zentrum angebotenen Fortbildungsmöglichkeiten mit ein.

Im Rahmen regelmäßig stattfindender Gespräche für Mitarbeitende gibt die Führungskraft früh und regelmäßig konstruktives Feedback zum Forschungsprojekt und zu den weiteren notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und zeigt mögliche Karriereperspektiven auf. Vertragslaufzeiten sollen möglichst an die Projektlaufzeit angepasst werden und in der Regel zwei Jahre nicht unterschreiten, begründete Ausnahmen sind möglich. Von Postdocs selbst eingeworbene Mittel für die eigene Stelle, stehen den Postdocs uneingeschränkt zur Verfügung.

### **Die Verantwortung des HZI**

Das HZI unterstützt und begleitet die Postdocs und stellt sämtliche notwendigen Ressourcen zur erfolgreichen Umsetzung der Projekte und der Weiterqualifizierung der Postdocs zur Verfügung.

### **Kontaktstelle Postdocs**

Das HZI richtet eine zentrale Kontaktstelle für Postdocs ein. Diese hat unter anderem die Aufgabe, die Umsetzung der hier dargelegten Leitlinien sicherzustellen. Die Kontaktstelle berät und fördert alle am Zentrum tätigen Postdocs und geht insbesondere auch auf die besonderen Anliegen internationaler und familiär eingebundener Postdocs ein.

### **Gute wissenschaftliche Praxis**

Das HZI verpflichtet sich, die Grundsätze der guten wissenschaftlichen Praxis zu vermitteln sowie eine entsprechende Betreuung und Begleitung zu gewährleisten.

### **Postdoc-Netzwerke und Postdoc-Vertretungen**

Das HZI unterstützt ausdrücklich die Etablierung eines internen Postdoc-Netzwerkes als Interessensvertretung, auch um Postdocs in für sie relevante Prozesse und Entscheidungen am HZI entsprechend einzubinden.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Das HZI stellt grundsätzlich familienfreundliche Bedingungen sicher. Dies umfasst z. B. die Bereitstellung qualifizierter Kinderbetreuung in den Schulferien und Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen vor Ort sowie bei kurzfristigen Betreuungsengpässen. Flexible Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort werden für alle Geschlechter gleichermaßen angeboten. Seminare und Teammeetings sollen nach Absprache in der Rahmenarbeitszeit im Hybridformat stattfinden, um möglichst allen Postdocs eine Teilnahme zu ermöglichen.

### **Frauen in der Wissenschaft**

Ein besonderes Anliegen des HZI ist es, Frauen ein möglichst flexibles und familienfreundliches berufliches Umfeld zu bieten, das u.a. durch attraktive Teilzeitangebote und Kinderbetreuungsangebote den Verbleib in der Wissenschaft ermöglicht.

## **Beginn der Postdoc-Phase**

### **Rekrutierung**

Bei der Auswahl von Postdocs ist ein systematisches und transparentes Verfahren in Form eines strukturierten Interviews unter Beachtung von Diversität und Chancengleichheit sicherzustellen. Das Anforderungsprofil ist in der Ausschreibung genauso klar zu kommunizieren wie die Qualifizierungsmöglichkeiten.

### **Anstellung**

Postdocs werden in der Regel befristet angestellt. Der befristete Arbeitsvertrag sollte nach Möglichkeit eine Laufzeit von zwei Jahren nicht unterschreiten, bzw. der Laufzeit eines drittmittelgeförderten Projektes entsprechenden. Verlängerungen sollten eine Laufzeit von einem Jahr nicht unterschreiten. Postdocs sollten nach Möglichkeit nicht länger als fünf Jahre am HZI befristet angestellt sein.

### **Vergütung**

Postdocs werden mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden Vergütung von TVöD 13 oder TVöD 14 angemessen eingruppiert.

Das HZI begrüßt Postdocs, die externe Stipendien mit hoher Reputation erfolgreich einwerben und bietet ihnen umfassenden Zugang zu allen unterstützenden Strukturen am Zentrum.

### **Qualifizierungs-Vereinbarung und Career Development Plan**

Postdocs legen zu Beginn mit der Führungskraft ein Forschungsvorhaben und Qualifizierungsziele fest. Spätestens im darauffolgenden Mitarbeitergespräch werden diese in einem Career Development Plan (CDP) digital dokumentiert. Im Rahmen der Mitarbeitergespräche wird dieser regelmäßig diskutiert und ggf. angepasst. Die Kontaktstelle für Postdocs unterstützt bei der Erstellung eines CDP.

## **Durchführung des Postdoc-Projektes und Qualifizierung**

### **Gespräch für Mitarbeitende**

In jährlich stattfindenden von den Postdocs protokollierten Gesprächen diskutieren die Führungskraft und die Postdocs die erzielten Fortschritte hinsichtlich der schriftlich vereinbarten Ziele des CDP und diskutieren offen mögliche Fragen und Probleme. Die Ergebnisse werden einvernehmlich dokumentiert und der Zeitpunkt für das nächste Gespräch vereinbart. Zusätzlich zu den Gesprächen für Mitarbeitende sollen die Führungskraft und die Postdocs spätestens Anfang des dritten Jahres nach Beginn der Postdoc-Phase ein ausführliches Karrieregespräch führen. Ziel ist eine Einschätzung der bisherigen Forschungsleistung und die Diskussion über eine mögliche Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Zu diesem Gespräch kann auch eine weitere Person, wie z. B. ein externer Mentor oder eine Mentorin, bzw. die Kontaktstelle der Postdoc hinzugezogen werden.

Die Führungskraft gibt gegenüber der wissenschaftlichen Geschäftsführung Auskunft über den Zeitpunkt stattgefundener Gespräche. Drei Monate vor Ende des Arbeitsvertrages, bzw. des Aufenthaltes, findet ein abschließendes Statusgespräch zwischen den Postdocs und den Führungskräften statt.

### **Sichtbarkeit**

Die Sichtbarkeit der eigenen Arbeit ist für die Profilbildung und zur Etablierung von Netzwerken im nationalen und internationalen Wettbewerb von großer Bedeutung. Dies betrifft insbesondere die Teilnahme an Konferenzen und Fachgremien.

### **Personalführung und Lehrerfahrung**

Postdocs sollten in beschränktem Maße auch erste Personalführungs- und Lehrkompetenzen erwerben. Dies beinhaltet in angemessenem Umfang die Betreuung von Bachelor- und Masterstudierenden, die Einbindung in Studentenpraktika und Vorlesungen innerhalb der HZI Graduiertenschule, sowie die Mitbetreuung von Promovierenden.

### **Karriereberatung und Weiterqualifizierung**

Postdocs und Führungskräfte tragen Verantwortung für die getroffenen Vereinbarungen. Das HZI bietet über die Postdoc-Kontaktstelle Beratungen zur Karriereentwicklung an und informiert über bestehende Mentoringangebote. Beratungs- und Qualifizierungsangebote stehen prinzipiell auch den Führungskräften der Postdocs zur Verfügung.

### **Ende des Arbeitsverhältnisses**

Spätestens ein halbes Jahr vor dem Ende des Arbeitsvertrages (ggf. Stipendium) sollte Klarheit über die weitere berufliche Perspektive bestehen. Am Ende der Postdoc-Phase soll ein Abschlussgespräch stattfinden, das neben den Projektfortschritten auch die mögliche Entwicklung der Postdocs in der Wissenschaft angemessen reflektiert.

**Inkrafttreten**

Die Leitlinie tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit

Braunschweig, den 20.04.2022

Geschäftsführung



Prof. Dr. D. Heinz



E. Gerndt (Komm.)