

Wissenschaftliche Karrierewege an der Hochschule Geisenheim

Inhalt

1	Karriereziele und -wege an der Hochschule Geisenheim	3
2	Wege innerhalb der Wissenschaft zur Professur	3
2.1	Promotion (R1)	3
2.2	Post-Doc-Programme (Frühe Qualifizierungsphase, R2)	4
2.3	Nachwuchsgruppenleitung (R3)	4
2.4	Qualifikationsprofessuren mit Entwicklungszusage (sog. Tenure-Track) (R3)	5
2.5	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit und ohne Führungsverantwortung (Exzellente, berufungsfähige Post-Docs, R3)	5
3	Durchlässigkeit und Mobilität der Karrierewege	6
3.1	Karrierewege aus der Wissenschaft in die Wirtschaft	6
3.2	Wege aus der Wirtschaft zur Professur	6
4	Professor*innen-Karrieren an der Hochschule Geisenheim	6
4.1	W1-Qualifikationsprofessur mit Tenure Track	7
4.2	W2-Professur	7
4.3	W3-Professur	7
5	Karrierewege innerhalb der Hochschule Geisenheim neben der Professur	8

1 Karriereziele und -wege an der Hochschule Geisenheim

Es ist eine zentrale Aufgabe akademischer Personalentwicklung in Wissenschaftseinrichtungen, ihren wissenschaftlichen Nachwuchs bei der frühzeitigen Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere zu unterstützen und Alternativen jenseits der Wissenschaft aufzuzeigen. Die Karrierewege der Hochschule Geisenheim orientieren sich an den Empfehlungen des Wissenschaftsrats (WR) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Das folgende Schaubild fasst die Empfehlungen zusammen.

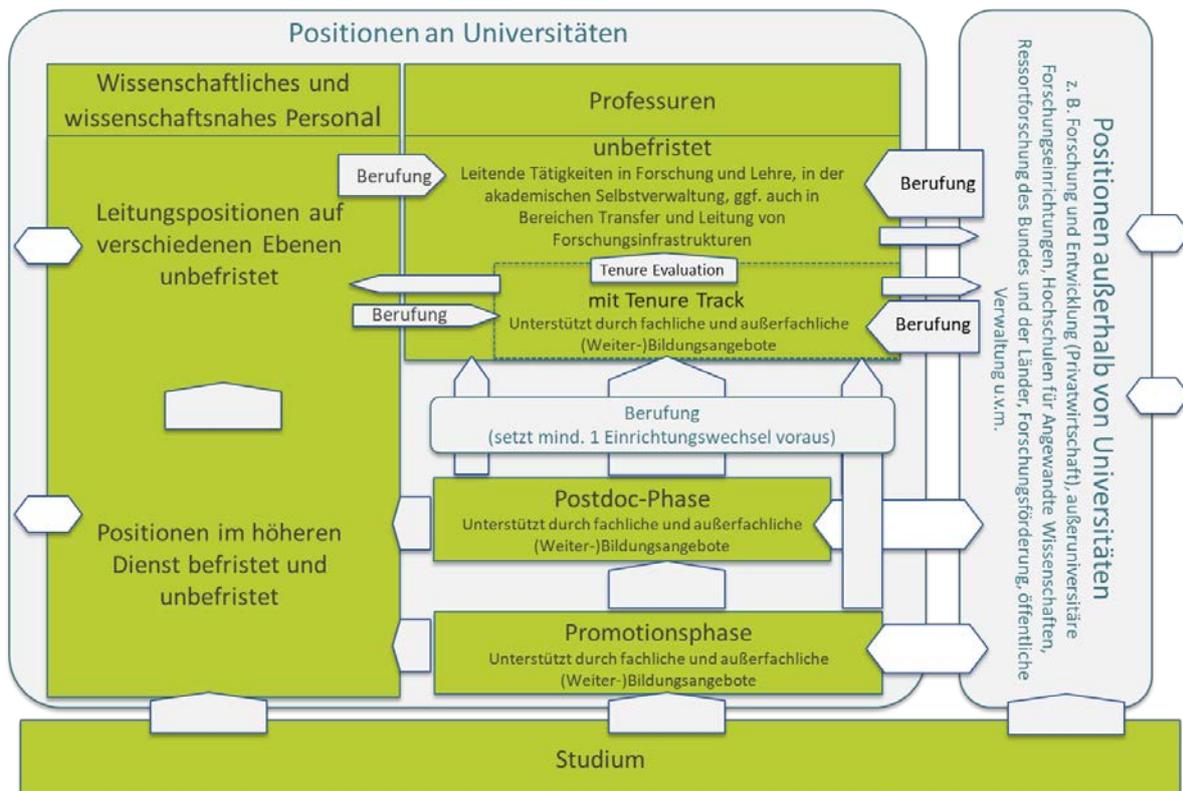


Abbildung 1: Quelle: Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ 2014-modifiziert

2 Wege innerhalb der Wissenschaft zur Professur

2.1 Promotion (R1)

Voraussetzungen für die Annahme als Doktorand*in an der HGU: Absolventinnen und Absolventen mit einem Master-Abschluss einer akkreditierten nationalen oder internationalen Hochschule oder mit einem Diplomabschluss einer Universität der Bundesrepublik Deutschland, die eine inhaltliche Nähe zum Fachspektrum der Hochschule Geisenheim aufweisen, können zur Promotion angenommen werden, wenn sie die Diplomprüfung oder die Masterprüfung mindestens mit dem Gesamtergebnis „gut“ (2,5) bestanden haben. Eine erfolgreiche Promotion legt prinzipiell die Grundlage für alle wissenschaftlichen Karrierewege, von denen die Professur eine Möglichkeit darstellt.

Mit einer Promotion weisen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach, dass sie Forschungsprojekte unter Aufsicht durchführen können und in der Lage sind, sich Kenntnisse

über Forschungsmethoden und -disziplinen anzueignen. Sie haben damit das wissenschaftliche Niveau eines First Stage Researcher (R1) (European Framework for Research Careers, 2011).

2.2 Post-Doc-Programme (Frühe Qualifizierungsphase, R2)

Nach der Neugründung der Hochschule Geisenheim bestand eine wesentliche Herausforderung darin, den wissenschaftlichen Mittelbau für die ehemaligen Fachhochschulbereiche und die neu geschaffenen Studienprogramme aufzubauen. In den Zielvereinbarungen mit dem Land Hessen im Hochschulpakt 2020 wurde als strukturbildende Maßnahme ein internes Post-Doktorand*innen-Programm vereinbart und mittlerweile etabliert, welches bis 2020 zu 75% vom Land gefördert wird und danach in eine institutionalisierte, kontinuierliche wissenschaftliche Karriereoption überführt werden soll. Derzeit werden fünf Zeitstellen aus diesem Programm finanziert. Die Hochschule Geisenheim wird die Strukturen beim wissenschaftlichen Nachwuchs in dieser Phase sukzessive weiter entwickeln und dabei auch die unterschiedlichen Anforderungen verschiedener Bereiche wie Akademischer Lehre und Forschung und Wissenstransfer beachten. Die Hochschule Geisenheim sieht in ihrem internationalen Netzwerk (z.B. über das virtuelle Institut der Bordeaux-Adelaide-Geisenheim-Alliance) eine strukturelle Möglichkeit, den in den gesetzlichen Bestimmungen für die Berufungen von Professuren auf Qualifikationsprofessuren verpflichtenden Institutionswechsel bei vielversprechenden Nachwuchswissenschaftler*innen zu ermöglichen. Sie sieht sich aber auch dem wissenschaftlichen Nachwuchs gegenüber verpflichtet, dem keine Optionen für eine Professur an der Hochschule Geisenheim als Ziel ausgewiesen werden kann. Die Zielgruppe der Post-Doktorand*innen möchte sie ebenfalls bestmöglich bei ihrem Karriereweg unterstützen.¹

In der Post-Doktorand*innen-Phase in der frühen Qualifizierungsphase haben die Wissenschaftler*innen bereits ein systematisches Verständnis für ein Forschungsgebiet und in diesem Bereich eine sehr gute Forschungsleistung gezeigt. Sie haben ein wissenschaftliches Niveau erreicht, welches einem Recognised Researcher (R2) des European Framework for Research Careers entspricht.

2.3 Nachwuchsgruppenleitung (R3)

Angesichts der Größe der Hochschule Geisenheim können Nachwuchsgruppenleiter*innen-Positionen nicht dauerhaft etabliert werden, jedoch besteht die Möglichkeit zur Einrichtung solcher Positionen bei Vorliegen einer Drittmittelförderung. In diesem Fall stellt die Hochschule die nötige Infrastruktur bereit und unterstützt den/die Wissenschaftler*in bei ihrem/seinem Forschungsvorhaben. Modalitäten und Zeitraum der Förderung richten sich nach den Bestimmungen der Drittmittelgeber. Dadurch werden auch Qualitätsstandards dieser Qualifikationsphase sichergestellt. Für die Zukunft werden weiterhin aktiv Anstrengungen unternommen, dem wissenschaftlichen Nachwuchs diesen Weg zu eröffnen.

Als wissenschaftliches Niveau haben Nachwuchsgruppenleitungen durch einschlägige Erfahrungen im forschenden und lehrenden Bereich die höchste Qualifizierungsstufe R3 erreicht. Das Niveau R3 entspricht einem Established Researcher (R3) des European Framework for Research Careers.

¹ Im Personalentwicklungskonzept für wissenschaftlichen Nachwuchs und wissenschaftliches Personal werden Unterstützungsangebote aufgeführt und näher erläutert.

2.4 Qualifikationsprofessuren mit Entwicklungszusage (sog. Tenure-Track) (R3)

Die Hochschule Geisenheim besitzt kein Habilitationsrecht. Empfehlungen des Wissenschaftsrats (WR) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) weisen darauf hin, dass reine Qualifizierungsstellen ohne eine Erhöhung der Anzahl der Professor*innenstellen das Karriereziel der Professur für den bestehenden wissenschaftlichen Nachwuchs erschweren wird. Sollte ein/eine Wissenschaftler*in im Anschluss an seine/ihre Promotion eine Habilitation anstreben, wird er seitens der Hochschule Geisenheim bestmöglich dabei unterstützt, sich an einer anderen Hochschule habilitieren zu können.

Die Hochschule Geisenheim hat sich bewusst für die Qualifikationsprofessur mit Entwicklungszusage (sog. Tenure-Track-Professur) entschieden, um dem hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs eine verlässliche Karriereperspektive bieten zu können. Sie nutzt diese Professur als strategische Maßnahme, um als kleine Hochschule für internationalen, exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs in einer frühen Phase seiner Karriere an Attraktivität zu gewinnen. Dazu hat die Hochschule Geisenheim ein qualitätsgestütztes Berufungsverfahren, sowie eine satzungsmäßig geregelte, transparente Zwischen- und Tenure Evaluation erarbeitet und verabschiedet. Eine erfolgreiche Evaluation hängt somit allein von den individuell erbrachten Leistungen des Tenures ab. Die Kriterien, mit denen die Leistungen gemessen werden, werden im Vorfeld bei den Berufungsverhandlungen transparent und eindeutig vereinbart. Strukturelle und finanzielle Aspekte haben auf die Entscheidung keinen Einfluss. Mit Ausnahme übertragener organisatorischer Leitungsfunktionen (z.B. Institutsleitungen) sowie der Ausstattung der Professur (angemessen, aber nicht unbedingt vergleichbar mit etablierten W2- oder W3-Professuren) werden Tenure-Track-Professuren künftig ohne Unterschied zu den W2- und W3-Professuren behandelt, insbesondere im Hinblick auf selbstständige Forschung und Lehre. Sie werden außerdem in hochschulweite Entscheidungsprozesse vollumfänglich eingebunden und bezüglich ihrer Rechte und Pflichten als Professor*in der Hochschule Geisenheim gleichgestellt. Die Hochschule Geisenheim strebt langfristig einen Anteil von 20% ihrer Professorenschaft an, die über den Weg der Qualifikationsprofessur mit Tenure Track berufen wurde.

Als wissenschaftliche Niveau haben Qualifikationsprofessuren durch einschlägige Erfahrungen im wissenschaftlichen Bereich „R3“ erreicht. Das Niveau entspricht einem Established Researcher (R3) des European Framework for Research Careers.

2.5 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit und ohne Führungsverantwortung (Exzellente, berufungsfähige Post-Docs, R3)

Ziel der HGU ist es exzellenten Post-docs in ausgesuchten Fällen unter Wahrung der Bestenauslese auch die Möglichkeit der Weiterqualifizierung zu einer Tenure-Track-Professur zu ermöglichen.

Als wissenschaftliches Niveau haben exzellente, berufungsfähige Post-docs durch Erfahrungen im forschenden und lehrenden Bereich die höchste Qualifizierungsstufe R3 erreicht. Das Niveau R3 entspricht einem Established Researcher (R3) des European Framework for Research Careers.

3 Durchlässigkeit und Mobilität der Karrierewege

3.1 Karrierewege aus der Wissenschaft in die Wirtschaft

Um die Durchlässigkeit und Mobilität zwischen den Karrierewegen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zu fördern, unterstützt die Hochschule Geisenheim auch Promotionen in Kooperation mit Unternehmen der relevanten Wirtschaftsbranchen. Die inhaltliche Breite der Forschungsbereiche soll ausgeweitet werden, um Promovierenden oder Promovierten den Einstieg in eine berufliche Karriere in der Wirtschaft im Anschluss an die Promotionsphase oder die Post-Doktorandinnen bzw. Post-Doktoranden Phase zu erleichtern.

Die Hochschule Geisenheim verfügt über ein sehr gutes nationales und internationales Netzwerk und tragende Kooperationen mit Unternehmen und Organisationen außerhalb des wissenschaftlichen Bereichs. Mit den Planungen der Hochschule Geisenheim zur Ausweitung des Post-Doktorand*innen-Programms bis 2032 gehen Bestrebungen einher, die Zahl der spezifisch ausgerichteten Projekte in Industrieunternehmen (z.B. mit einer gemeinsamen Finanzierung, „Industry-bridge“), die alle sehr erfolgreich waren/sind, deutlich zu steigern. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs sollen neben dem Bezug zur angewandten Forschung Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Wirtschaftsbereich vermittelt werden. Dies bietet dem wissenschaftlichen Nachwuchs Qualifizierungsmöglichkeiten und Netzwerke in die Wirtschaft für eine Karriere außerhalb der Hochschule.

3.2 Wege aus der Wirtschaft zur Professur

Als Hochschulform mit universitären und fachhochschulspezifischen Merkmalen ist für einige Professuren der W2 Besoldung mit höherem Lehrdeputat und geringeren Forschungsanteilen Praxiserfahrung eine zwingende Einstellungs Voraussetzung. Für eine anwendungsorientiert forschende Professur ist eine mehrjährige einschlägige Berufserfahrung erforderlich. Die pädagogische Eignung für die Lehre ist durch Erfahrung in Lehre oder Ausbildung nachzuweisen. Für solche Positionen kämen prinzipiell auch Nachwuchswissenschaftler*innen in Frage, die sich über „Industry-bridge“ Projekte qualifiziert haben bzw. auch dauerhaft anteilig in Industrie und Hochschule tätige Professuren (Tandem-System).

4 Professor*innen-Karrieren an der Hochschule Geisenheim

Bei der Erfüllung der formalen Voraussetzungen stehen unbefristete Professuren an der Hochschule Geisenheim im Rahmen eines qualitätsgesicherten, wettbewerblichen Verfahrens allen entsprechend qualifizierten Personen offen. Die Hochschule Geisenheim bietet Professor*innenstellen in drei Besoldungsgruppen an. Die Kompetenzen, über die ein/e Professor*in der jeweiligen Besoldungsgruppe verfügen muss, sind an den European Framework for Research Careers angelehnt und in einem internen Kriterienkatalog fixiert. Alle Professuren von W1, W2 und W3 werden durch ein qualitätsgesichertes Berufungsverfahren besetzt. Zusätzlich bietet die Hochschule Geisenheim einen Karriereaufstieg von einer W1- auf eine W2-Professur innerhalb der Qualifikationsprofessur mit Tenure Track an. Die W2-Professur ist somit durch eine Qualifizierung über die W1-Professur oder ein qualitätsgesichertes Berufungsverfahren zu erreichen. Die W3-Professur ist ausschließlich über ein qualitätsgesichertes Berufungsverfahren zu erreichen.

Die Auswahl- und Leistungsbewertung wird auf Grundlage transparenter Verfahren und hochschulweit verbindlicher Evaluationskriterien vorgenommen. Dafür wurde von der

Hochschule Geisenheim ein Kriterienkatalog erarbeitet sowie „Richtlinien zur Verwendung der Evaluationskriterien im wissenschaftlichen Berufungs- und Karrieresystem der Hochschule Geisenheim“ erlassen.

4.1 W1-Qualifikationsprofessur mit Tenure Track

Voraussetzungen für die Berufung auf eine W1-Qualifikationsprofessur mit Tenure

Track: Bewerber*innen auf eine Tenure-Track Professur sollen nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen sein. Die Dauer der wissenschaftlichen Tätigkeit nach der Promotion soll vier Jahre nicht übersteigen. In der Post-Doktoranden*innen-Phase haben die Wissenschaftler*innen bereits ein systematisches Verständnis für ein Forschungsgebiet und in diesem Bereich eine sehr gute Forschungsleistung gezeigt. Sie haben ein wissenschaftliches Niveau erreicht, welches einem Recognised Researcher (R2) des European Framework for Research Careers entspricht.

Voraussetzung für eine positive Endevaluation und die damit verbundene Gewährung einer dauerhaften W2-Professur sind in der sechsjährigen Bewährungsphase durch die Tenure-Track-Professur zu belegenden Leistungen und persönliche Kompetenzen in den Bereichen:

- Forschung und Wissenstransfer
- Akademische Lehre
- Akademische Selbstverwaltung und Engagement
- Soziale- und Personalführungskompetenz

Die konkreten Evaluierungskriterien sind in der „*Richtlinie zur Verwendung der Evaluierungskriterien im wissenschaftlichen Berufungs- und Karrieresystem der Hochschule Geisenheim*“ und dem „*Katalog der Evaluierungskriterien*“ erarbeitet und zusammengefasst worden.

4.2 W2-Professur

Voraussetzung für die Berufung auf eine W2-Professur: Die Hochschule Geisenheim ermöglicht zwei Wege zu einer W2-Professur. Über die W1-Qualifikationsprofessur mit Tenure Track oder über ein qualitätsgesichertes Berufungsverfahren. Bei der direkten Berufung werden die gleichen Maßstäbe an die Kandidatin bzw. den Kandidaten angelegt, die eine Tenure-Track-Professur zur Gewährung einer dauerhaften W2-Professur erfüllen muss.

Bei der Berufung zur W2-Professur mit universitären Merkmalen in grundlagenorientierter Forschung wird ein wissenschaftliches Niveau vorausgesetzt, welches einem Leading Researcher (R4) des European Framework for Research Careers entspricht. Die fächerspezifische Publikationskultur wird bei der Berufung beachtet. Für Professuren mit einem höheren Lehrdeputat und einem geringen Forschungsanteil, werden neben der fächerspezifischen Publikationskultur auch die anwendungsorientierten Anforderungen berücksichtigt. Zu den wissenschaftlichen oder wissenschaftsadäquaten Leistungen zählen daher auch herausragende Projekte, erhaltenen Preise oder Wettbewerbe.

4.3 W3-Professur

Kompetenzprofil für die Berufung auf eine W3-Professur: Die Hochschule Geisenheim orientiert sich in der Besetzung von W3-Professuren auch an dem des European Framework for Research Careers sowie den Empfehlungen des Wissenschaftsrats (WR) von 2012 zur Hochschulgründung. Darin sieht der WR vor, die W3-Professuren als Eckprofessuren zu

definieren. Die Hochschule Geisenheim hat daraufhin einen internen Kriterienkatalog entwickelt. W3-Professuren müssen mindestens eines der nachfolgenden Kriterien erfüllen:

1. W3-Professuren an der Hochschule Geisenheim sind an Schnittstellen verschiedener Fachrichtungen, Themengebieten und übergreifenden Wissens-, Forschungs- und Lehrgebieten angesiedelt;
2. W3-Professuren sind in hohem Maße in komplexen und grundlagen-orientierten Forschungsfeldern angesiedelt;
3. W3-Professuren sollen Verantwortung für übergreifende Plattformen oder zentrale Einheiten übernehmen;
4. W3-Professuren sind Personal und Forschungsinfrastrukturen zuzuordnen. Sie haben die Aufgabe, dieses Personal und die Infrastruktur im Einklang mit den Interessen weiterer Wissenschaftler zukunftsgerichtet zu verantworten und weiterzuentwickeln.

Die Entscheidung über die Einrichtung einer neu zu schaffenden W3-Professur obliegt der Hochschulleitung.

Bei der Berufung zur W3-Professur wird ein wissenschaftliches Niveau vorausgesetzt, welches einem Leading Researcher (R4) des European Framework for Research Careers entspricht. Des Weiteren sind darüber hinaus die internen HGU-Kriterien einer W3- gegenüber einer W2-Professur erfüllt.

5 Karrierewege innerhalb der Hochschule Geisenheim neben der Professur

Die Hochschule Geisenheim bietet den Wissenschaftler*innen neben dem Karriereziel Professur die Möglichkeit, sich für unbefristete Stellen bis zu akademischen Direktoren zu qualifizieren. Diese Stellen dienen als internes Anreizsystem für außergewöhnliche Leistungen außerhalb des professoralen Bereichs. Im Sinne der Bestenauslese und einer transparenten, chancengerechten Besetzung gibt es für diese Stellen einen Evaluierungsrahmen, der mit Beteiligung des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angewendet wird. Insgesamt beträgt der Anteil des unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals (Tarifbeschäftigte und Beamte, mit Professuren) an der Hochschule Geisenheim derzeit 43%² und liegt damit deutlich über dem landesweiten Durchschnitt der Hochschulen.

Die große Herausforderung besteht für die Hochschule Geisenheim darin, alle wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Tätigkeitsfelder strukturiert zu erfassen und die Aufgaben zu identifizieren, die dauerhaft anfallen und bereichsübergreifenden Service bieten. Dabei ist zu prüfen, inwieweit sich diese zu Dauerstellen zusammenzufassen und übergeordneten Strukturen unterstellen lassen. Ziel ist es, wissenschaftlich qualifiziertem Personal, welches keine Professur aber eine Beschäftigung im wissenschaftlichen oder wissenschaftsnahen Bereich anstrebt, eine verlässliche und transparente Beschäftigungsperspektive zu bieten. Eine weitere Herausforderung bei der Schaffung von Dauerstellen ist die Finanzierung dieser Stellen sowie der für Beamte verbindliche Stellenplan. Daher wird die Hochschulleitung mit Blick auf ihre strategischen Ziele sehr genau prüfen, welche Aufgaben sinnvollerweise dauerhaft übertragen werden, um Synergien zu nutzen.

² Stand: 25.02.2019