

Postdoc im Fokus

Nach der Promotion ist vor dem Postdoc. So oder so ähnlich können wir den abgewandelten Fußballerspruch auf unseren aktuellen Newsletter anwenden.

So widmen wir uns auf den kommenden Seiten möglichen neuen Perspektiven wissenschaftlicher Karrieren an deutschen Hochschulen. Ob dies gleich die Überführung von Lehrstühlen in Departmentstrukturen oder zunächst Tenure Track-Professuren sein können, erläutern wir auf den Seiten 1 und 2. Hier finden Sie auch noch einmal alles Wissenswerte rund um das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und seine Handhabung an der Leibniz Universität. Auf Seite 4 gibt unsere Trainerin Dr. Dieta Kuchenbrandt Postdocs Tipps für die Planung ihrer weiteren Karriere auf den Weg. Doch auch für Promovierende ist es etwas dabei: Aktuelles zur Krankenversicherung in der Promotionsphase und Möglichkeiten zur Veröffentlichung der Dissertation finden Sie auf Seite 3.

Das Team der Graduiertenakademie wünscht Ihnen eine anregende Lektüre und einen entspannten Sommeranfang!

Die Themen in dieser Ausgabe:

Departments statt Lehrstühle?.....	1
Lunch Talk WissZeitVG und Tenure Track.....	2
Sommerfest und Veröffentlichungen TIB.....	3
Trainerin im Gespräch.....	4

Ihr direkter Draht zu uns

Graduiertenakademie
Leibniz Universität Hannover

Tel.: +49 511 762 3876

Fax: +49 511 762 19491

E-Mail:
graduieretenakademie@zuv.uni-hannover.de

Internet:
www.graduiertenakademie.uni-hannover.de

Departments statt Lehrstühle?

Vorschläge für attraktive Modelle akademischer Karriere

Im Zuge des Bund-Länder-Programms sind neue Stellenstrukturen an deutschen Universitäten denkbar geworden. Die Junge Akademie hat mit dem Konzeptpapier „Departments statt Lehrstühle“ eine innovativ klingende Idee vorgestellt, die Universitäten reformieren und die viel beschworene prekäre Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses entschärfen soll.

Nachdem die Hochschulrektorenkonferenz 2014 in ihrem „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ für eine Ausdifferenzierung akademischer Karrierewege plädiert hatte, hat zuletzt vor allem die Junge Akademie mit einem Vorstoß zur Schaffung einer Departmentstruktur von sich reden gemacht. 2017 hat sie die eigene Idee von 2013 ausgearbeitet und vorgestellt. Departments sollen dem Missverhältnis von zahlreichen befristeten Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unbefristeten Professuren entgegenwirken und ein attraktiveres, transparenteres und verlässlicheres Modell akademischer Karriere schaffen. Daran anknüpfend haben die Deutsche Gesellschaft für Philosophie und die Gesellschaft für Analytische Philosophie in ihrem gemeinsamen Positionspapier „Nachhaltige Nachwuchsförderung“ Anfang 2018 diese und die Vorschläge anderer Initiativen ausbuchstabiert und die Einführung von Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option durchgerechnet.

In allen Initiativen geht es letztlich um die Aufwertung von Mittelbaustellen zu Professuren. Damit soll ein Aufwuchs in der Professoren-schaft erreicht werden, die sich aus etablierten wie jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit unbefristeten und gegebenenfalls befristeten Stellen mit Tenure Track-Option zusammensetzt. Zusammen bilden sie, so der Vorschlag der Jungen Akademie, das Department, das Forschungsgeräte, Räume und Sekretariate teilt. Das verspreche eine frühere Selbständigkeit von Promovierten und bessere Karriereperspektiven innerhalb der Wissenschaft – oder eben auch die frühere Gewissheit, mangels Perspektiven außerakademische Karrierewege einzuschlagen.



Bewährtes Modell oder neues Konstrukt?

Dass nach Ansicht der Jungen Akademie mit der Finanzierung der neu zu schaffenden Professuren aus Haushaltsmitteln alle weiteren Stellen aus Drittmitteln finanziert werden sollen, ist bereits moniert worden. So plädieren Kritiker für ein differenziertes Stellentableau akademischer Karrierewege, das die Beibehaltung eines gestärkten Mittelbaus etwa für anfallende Lehraufgaben erlaubt. An dieser Stelle greift das Papier „Nachhaltige Nachwuchsförderung“ der Kritik an der Departmentstruktur vor und buchstabiert mit der Tenure Track-Juniorprofessur und Mitarbeiterstellen verschiedene entfristete Modelle aus. Schließlich kann auf der Grundlage des Vorschlags der Jungen Akademie auch diskutiert werden, ob mit der zeitnahen Schaffung flächendeckender Professuren für Promovierte die wissenschaftliche Karriere für nachfolgende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler nicht auf lange Sicht versperrt ist.

Als gute Vorstöße sind die genannten Vorschläge allemal zu werten. Eine Reform der immer noch stark hierarchisierten akademischen Personalstruktur würde helfen, die Bedingungen wissenschaftlicher Karrieren transparenter und verlässlicher zu machen. Einen ersten Schritt in die Richtung geht die Leibniz Universität mit der Einführung von Tenure Track-Professuren im Rahmen des Bund-Länder-Programms bereits seit 2017. Weitere Informationen hierzu erhalten Interessierte im nächsten Lunch Talk der Graduiertenakademie (s. Seite 2). (NP)

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Die wichtigsten Regeln im Überblick und die Umsetzung an der Leibniz Universität Hannover

Am 29. Mai hat ein Lunch Talk Einblicke in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und seine Novellierung von März 2016 gegeben. Aufschlussreich war vor allem der Einblick in die Handhabung des Gesetzes an der Leibniz Universität Hannover. Jörg Tappe, Leiter des Sachgebiets „Tarifbeschäftigte und privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse“, stand hierzu Rede und Antwort.

Die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor dem Promotionsabschluss und sechs Jahre danach gilt für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Sie definiert, wie lange jemand befristet an einer deutschen Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung beschäftigt sein darf.

Familienpolitische Komponente

Eine Möglichkeit, die Höchstbefristungsdauer zu verlängern, bietet zum Beispiel die sogenannte familienpolitische Komponente, mit der Promovierende und Postdocs bei Kinderbetreuung im eigenen Haushalt die Höchstbefristungsdauer insgesamt um bis zu zwei Jahre pro Kind verlängern können. Was qua Gesetz im

Ermessen des Arbeitgebers liegt – das Befolgen der Komponente und das Bemessen der Verlängerungsdauer –, ist an der Leibniz Universität klar auf zwei Jahre definiert.

Berechnungsgrundlagen

Zur Berechnung der Höchstbefristungsdauer werden die Promotionsdauer und ab der Promotion alle Beschäftigungsverhältnisse über 25% der regulären Arbeitszeit zur Berechnung herangezogen. Um dabei einer gewissen Augenwischerei beim Abschluss von Verträgen vorzubeugen und gleichzeitig der eigenen Empfehlung für Verträge von mindestens 50% Rechnung zu tragen, berücksichtigt die Leibniz Universität mit Blick auf die europäische Rechtsprechung grundsätzlich alle wissenschaftlichen Tätigkeiten – auch solche unter 25% Arbeitszeit – als berechnungsrelevant.

Qualifizierungsbegründung

Während die Leibniz Universität an dieser Stelle das Gesetz strenger als andere Universitäten liest, geht sie mit der durch die Gesetzesnovellierung notwendig gewordenen

Qualifizierungsbegründung im Vergleich sehr viel entspannter um. Da die Befristung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle keine vordefinierte Qualifizierung benötigt, ist die Beschäftigung von Promovierenden und Postdocs an der Leibniz Universität auch weiterhin ohne aufwändige Begründung möglich.

Informationsbedarf

Der Lunch Talk hat erneut gezeigt, dass der Bedarf an Informationen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz unter Promovierenden und Postdocs groß ist. Zugleich ist deutlich geworden, dass das Gesetz in der Regel gut funktioniert und die Universität bemüht ist, es im Sinne des wissenschaftlichen Nachwuchses zu interpretieren. Dazu gilt es zum Beispiel auch, „Drittmittelkarrieren“ zu vermeiden, so Jörg Tappe. Er empfahl den Anwesenden deshalb, früh den Kontakt mit den eigenen Ansprechpartnerinnen und -partnern in der Personalabteilung herzustellen, um sich über die jeweils individuelle Höchstbefristungsdauer informieren und bei möglichen Problemfällen nach gemeinsamen Lösungen suchen zu können. (NP)

Tenure Track & Fast Track to Tenure

Lunch Talk am 3. Juli 2018

Die Leibniz Universität Hannover hat in der ersten Bewilligungsrunde des Bund-Länder-Programms ordentlich gepunktet: 21 Tenure Track-Professuren sind bewilligt und deren Anschubfinanzierung über gut ein Jahrzehnt zugesagt worden.

Das ist für die Universität ein großer Erfolg, für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sind das großartige Neuigkeiten. Was aber heißt Tenure Track an der Leibniz Universität konkret? Wie viele Professuren werden geschaffen und für wie lange? In welchen Fachbereichen werden die Professuren angesiedelt und wann und wie werden sie vergeben? Wie unterscheiden sich die Berufungsverfahren der Tenure Track-Professuren von denen „herkömmlicher“ Professuren und nach welchen Kriterien erfolgt die Zwischenevaluation? Welche Möglichkeiten bietet sich Postdocs mit „Fast Track to Tenure“?

Information und Diskussion

Diese und andere Fragen sollen in einem kurzweiligen Lunch Talk beantwortet und die Einführung der Tenure Track-Professuren sowie das Fast Track to Tenure-Programm an der Universität vorgestellt werden.

Hierzu stehen Dr. Jonas Buche und Dr. Sonja Deday, der jeweilige Ansprechpartner bzw. die

jeweilige Ansprechpartnerin für die genannten Programme, Rede und Antwort und erläutern die neu geschaffenen Karriereperspektiven. Die Veranstaltung richtet sich an alle Promovierenden, Postdocs sowie alle weiteren Interessierten. Um Anmeldung vorab wird gebeten. Weitere Informationen finden Sie unter: https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/fileadmin/graduiertenakademie/Kursbeschreibungen_SoSe18/2018-07-03_Ankündigung_Tenure_Fast_Track.pdf.

(NP)



Aktuelles für Postdocs

Mit PRIME ins Ausland

Der DAAD schreibt erneut die Förderung „Postdoctoral Researchers International Mobility Experience“ (PRIME) aus. Mit dem Programm soll Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, die ihre berufliche Zukunft langfristig in Deutschland sehen, nach Abschluss der Promotion die Möglichkeit gegeben werden, ihre Anbindung an eine deutsche Forschungsgruppe mit einem Auslandsaufenthalt zu kombinieren.

Die Förderdauer beträgt 18 Monate, wobei der Zeitraum in zwei Phasen geteilt wird: die 12-monatige Auslandsphase und die 6-monatige Phase zur Reintegration an der deutschen Hochschule, an der die Kandidatin oder der Kandidat angestellt ist.

Bewerbungsschluss ist der 31. August 2018, frühestmöglicher Förderbeginn ist der 1. April 2019. Weitere Informationen unter: https://www.daad.de/medien/ausland/dokumente/prime2018_ausschreibung_dt.pdf und bei Britta Lesniak des Dezernats 4 – Forschung und EU-Hochschulbüro, Technologietransfer (britta.lesniak@zuv.uni-hannover.de, -17546).

Krankenversicherung bei Promovierenden

Kein kostengünstiger Studierendentarif für Promotionsstudierende

Promovierende, die nicht über eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiter bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterin finanziert sind, also etwa über ein Stipendium oder als Selbstständige, müssen sich in der Promotionszeit freiwillig gesetzlich oder privat krankenversichern.

Bereits 1993 hat das Bundessozialgericht entschieden, dass dabei ein Promotionsstudium nicht mehr zu einer wissenschaftlichen Ausbildung gehört, sondern als Nachweis über eigenständige Forschungsleistung und somit als Nachweis wissenschaftlicher Qualifikation gelte. Aus diesem Zusammenhang ergibt sich, dass für Promovierende kein Rechtsanspruch auf eine Versicherung nach den kostengünstigeren Studierendentarifen der Krankenkassen (vgl. § 245 SGB V) besteht.

Hiergegen hatten Promovierende geklagt. Anfang Juni wies das Bundessozialgericht allerdings deren Klage zurück und bestätigte damit

die Urteile der Vorinstanzen (Az: B12 KR15/16 R und B12 KR 1/17 R).

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (gew) rät betroffenen Promovierenden dennoch, von gesetzlichen Krankenkassen eine Versicherung nach Studierendentarif prüfen zu lassen. Auch wenn kein Rechtsanspruch auf den Studierendentarif besteht, kann dieser unter Umständen dennoch gewährt werden, etwa wenn die Promotion in einem strukturierten Promotionsstudiengang absolviert wird und diese damit als Aufbaustudium gewertet wird. Für weitere Informationen zu Sozialversicherungsfragen für Promovierende empfehlen wir den Ratgeber der GEW „Sozialversicherung für Promovierende“, der unter folgendem Link einzusehen und zu bestellen ist: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Ratgeber_Sozialversicherung_fuer_Promovierende.pdf. (MH)

Universitätssommerfest am 5. Juli

Anfang Juli ist es wieder soweit und verschiedene Fakultäten, Institute und zentrale Einrichtungen präsentieren sich im – wenige Tage zuvor offiziell eröffneten – Welfengarten. Ab 17 Uhr sind alle Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Ehemaligen herzlich in den Park hinter dem Welfenschloss eingeladen. Neben Live-Musik und Tanzeinlagen wird es viele interessante, spannende und unterhaltsame Aktivitäten geben: Von Slacklines, über Ratespiele bis zum Kinderschminken ist für jede/n und jede Altersgruppe etwas dabei. Auch einen Bücherflohmarkt sowie Einblicke in wissenschaftliche Projekte werden nicht fehlen. Und natürlich gibt es auch wieder viele verschiedene Köstlichkeiten, leckere Cocktails und kleine Snacks.

Wann? Donnerstag, 5. Juli 2018 ab 17 Uhr
Wo? Welfengarten, hinter dem Hauptgebäude



Veröffentlichung von Dissertationen im LUH-Repository

Änderung der allgemeinen Richtlinie über die Ablieferung von Dissertationen an die Technische Informationsbibliothek (TIB)

Die allgemeinen Richtlinien über die Ablieferung von Dissertationen an die Technische Informationsbibliothek (TIB) wurden auf Senatsbeschluss vom 31. Januar erneut geändert. Diese regeln die Vervielfältigung und Veröffentlichung, Ablieferungspflicht, formale Gestaltung, sowie die Meldung über die Ablieferung.

Alle an der Leibniz Universität Hannover erstellten Dissertationen und Habilitationen müssen – unabhängig von ihrer Publikationsform – an die Technische Informationsbibliothek (TIB) abgegeben werden. Die Veröffentlichung der Arbeiten und die Abgabe von Pflichtexemplaren wird durch die Promotions- beziehungsweise Habilitationsordnung der jeweiligen Fakultät der Leibniz Universität geregelt.

Neu an der geänderten Richtlinie über die Ablieferung von Dissertationen an die TIB (siehe Verkündungsblatt 03/2018) ist, dass Doktorandinnen und Doktoranden der Leibniz Universität Hannover ihre Abschlussarbeiten nun

kostenfrei direkt über das institutionelle Repository der Leibniz Universität veröffentlichen können. Die Abgabe von gedruckten Exemplaren entfällt somit. Das gleiche gilt auch für Habilitationsschriften.

Alle Dissertations- und Habilitationsschriften erhalten zur Identifizierung einen eigenen Digital Object Identifier (DOI) und werden durch

Das Repository der Leibniz Universität

Das institutionelle Repository der LUH bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehemaligen Mitgliedern der Universität die Möglichkeit, ihre wissenschaftlichen Veröffentlichungen unter Open-Access-Bedingungen bereitzustellen. Geeignet ist das Repository sowohl für Erstveröffentlichungen (inklusive Arbeitspapieren oder Schriftenreihen der Institute) als auch für Zweitveröffentlichungen, also für bereits an einem anderen Ort, zum Beispiel in einer Zeitschrift, erschienene Publikationen.

die TIB langzeitarchiviert. Die Registrierung im Repository erfolgt mittels der Universitäts-E-Mail-Adresse, weitere Angaben werden über ein Online-Formular abgefragt. Um eine hohe Qualität der Metadateien zu gewährleisten, werden vor der Freischaltung alle Angaben vom Team Hochschulschriften noch einmal geprüft. In Kooperation der TIB mit der Graduiertenakademie findet im Wintersemester 2018/19 erneut einen Workshop zum Thema Digitales Publizieren/Open Access statt, bei dem sich interessierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler u. a. über den Ablauf von Publikationsprozessen, Autorenrechte, Open-Access-Modelle und weitere damit verbundenen Aspekte informieren können.

Bei grundlegenden Fragen zum Thema Hochschulschriften wenden Sie sich bitte direkt an Ursula Krys (ursula.krys@tib.eu oder 0511 762 3434). Weiterführende Informationen finden Sie auch unter: <https://www.tib.eu/de/publizieren-archivieren/dissertationen-und-habilitationen>. (TMC)

Schnell notiert

The Rhodes Scholarship

Weiterführender Studiengang in Oxford

Stipendien des Rhodes Trust ermöglichen überdurchschnittlich leistungsstarken und vielseitig engagierten Studierenden einen weiterführenden Studiengang (Master oder Promotion) an der Universität Oxford. In Deutschland werden pro Jahr zwei Stipendien vergeben. Dieses umfasst sämtliche Studiengebühren sowie Lebenshaltungskosten für ein- bis dreijährige Studiengänge. Die Bewerbungsfrist ist jährlich Ende September für das darauffolgende Jahr. Weitere Informationen gibt es unter <http://www.rhodeshouse.ox.ac.uk/>.

Managementkompetenzen erwerben

1. Juli 2018: Promotion plus⁺ qualifiziert

Noch bis zum 1. Juli können sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf das zweisemestrige forschungsbegleitende Programm Promotion plus⁺ qualifiziert bewerben. Den Teilnehmenden ermöglicht es, Managementkompetenzen zu erwerben und sich auf außeruniversitäre Karrierewege vorzubereiten. Bewerben können sich immatrikulierte Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs in den ersten zwei Jahren nach Abschluss der Promotion. Näheres dazu gibt es unter: <https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de>.

Impressum

Herausgeber:

Graduiertenakademie
Leibniz Universität Hannover
Wilhelm-Busch-Straße 22
30167 Hannover

Tel.: +49 511 762 3876
Fax: +49 511 762 19491

E-Mail:

graduiertenakademie@zuv.uni-hannover.de

Internet:

www.graduiertenakademie.uni-hannover.de

Redaktion:

Team der Graduiertenakademie

Gestaltung/Satz:

Alexander Munzig, Tanja Michler-Cieluch,
Martin Stratmann

Fotos:

S. 1: Petxeve/istockphoto.com;
S. 2: Franny-Anne/fotolia.de;
S. 3: Mr Nico/photocase.com; S. 4: DK

Trainerin im Gespräch

4 Fragen an...

Dr. Dieta Kuchenbrandt

Beraterin, Dozentin & Trainerin für Wissenschaftler/innen bei schainundkuchenbrandt

Der Übergang von der Promotion in die Postdocphase ist über den formalen Abschluss einer Qualifikation hinaus – meist – mit Stellen- und immer mit Rollenwechseln verbunden. Was man tun kann, um diesen Übergang zu gestalten und für die weitere Karriere gewappnet zu sein, beantwortet Dr. Dieta Kuchenbrandt. Sie ist Beraterin und Trainerin bei schainundkuchenbrandt und seit Anfang 2016 Kursleiterin an der Graduiertenakademie.

Sie waren als Postdoc an der Universität tätig und arbeiten heute in der Beratung und Begleitung von Promovierten. Was genau umfasst Ihre Tätigkeit?

In der Hauptsache gebe ich Seminare und Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Deutschland und Österreich. Zu meinen Schwerpunktthemen zählen die Karriereplanung hin zur Professur, Bewerbungen auf Professuren sowie Wege in außeruniversitäre Karrieren.

Was sind denn am Einstieg in den Postdoc die besonderen Herausforderungen?

Erstens gilt es, einige schwierige Entscheidungen zu treffen. Will ich noch einen Postdoc machen? Was wäre ein geeignetes Postdoc-Format für mich (z. B. Auslandsstipendium vs. Drittmittelstelle) und wo möchte oder kann ich hingehen? Zum zweiten ist die frühe Postdocphase erneut eine Themenfindungsphase. Mit welchen weiterführenden Themen will ich mich – auch in 15 Jahren – noch befassen? Inwiefern beeinflusst mein Forschungsthema auch meine Karrierechancen? Der Rollenwechsel von der angeleiteten Promovenden hin zum eigenständig arbeitenden Postdoc stellt oft eine dritte Herausforderung dar. Postdocs werden in der Regel nicht mehr „betreut“, sie arbeiten oft an mehreren Projekten, übernehmen Betreuung- und Führungsaufgaben und müssen nicht nur gut publizieren, sondern auch Drittmittel einwerben. Das Wichtigste: Sie müssen ihre Leistung sichtbar machen. Das stößt manchmal auf Widerstand bei Vorgesetzten oder Projektpartnern.

In der gesamten Postdocphase hin zur Professur muss man ein großes Maß an Unsicherheit aushalten, eben so lang, bis der Ruf auf eine Professur kommt. Das erleben viele letztlich als die größte Herausforderung. Daher mein Rat an Postdocs: Beschäftigen Sie sich regelmäßig mit Ihren beruflichen Opti-



Dr. Dieta Kuchenbrandt

onen außerhalb der Universität. Die Vielfalt der Möglichkeiten und ihre Anforderungen zu kennen, gibt häufig ein Sicherheitsgefühl.

Können Postdocs etwas tun, wenn sie eine wissenschaftliche Karriere anstreben?

Ja! Ein erster Schritt: sich einen Überblick verschaffen, was diese Karriere in Deutschland bedeutet. Neben der Professur gibt es wenige Dauerstellen an der Uni, und Professuren sind rar. Jährlich kann man sich vielleicht auf eine bis fünf Professuren bewerben. Auch die Auswahlkriterien kann man nicht früh genug kennen. Neben guten Publikationen und eigenen Drittmitteln gehören dazu Lehrerfahrungen, Gremienaktivitäten, Mobilität sowie ein Netzwerk in der wissenschaftlichen Community (z. B. in den Fachgesellschaften), denn auch Bekanntheit ist ein entscheidender Faktor. Machen Sie einen Milestones-Plan für die Postdoczeit. Prüfen Sie diese Kriterien regelmäßig im eigenen Profil: Wo sind noch Lücken? Entwickelt sich mein Profil jährlich oder sehe ich seit zwei Jahren eher Stillstand? Setzen Sie sich für jedes Jahr konkrete und realistische Ziele, um Ihr akademisches Profil strategisch und Schritt für Schritt auszubauen.

Was kann die Universität tun, um (angehende) Postdocs adäquat zu unterstützen?

Abgesehen von oft diskutierten strukturellen Maßnahmen [z. B. Department-Struktur, Tenure Track-Professur (s. S. 1-2, Anm. d. Red.)] sind die Universitäten bereits sehr aktiv, um ihren Nachwuchs mit Workshops und Beratungen zu unterstützen. Ergänzend sind Angebote wichtig, die stärker auf die Führungskräfte der Universität abzielen. Professorinnen und Professoren sollten sich nicht nur als Vorgesetzte, sondern auch als Coaches ihrer Postdocs begreifen, ihnen Zugang zu Netzwerken verschaffen und die Karriereentwicklung mit im Blick behalten. (DK/NP)