

LEITFADEN ZUR KARRIEREPLANUNG AM ZENTRUM FÜR LITERATUR- UND KULTURFORSCHUNG BERLIN (ZfL)

I. Studentische Hilfskräfte

Studentische Hilfskräfte werden am ZfL als eigene Statusgruppe wahrgenommen. Diese wird repräsentiert durch eine gewählte Sprecherin bzw. einen gewählten Sprecher. Studentische Hilfskräfte werden generell mit verlässlichen Zwei-Jahres-Verträgen (nach einer dreimonatigen Probephase) eingestellt. Aufgrund der üblichen Projektlaufzeit von drei Jahren ist die Verlängerung um ein Jahr möglich. (Studierende der Bibliothekswissenschaft, die in der ZfL-Bibliothek arbeiten, können vier Jahre beschäftigt werden.) Die studentischen Hilfskräfte sind zum Besuch aller Veranstaltungen des Hauses (mit Ausnahme der Klausurtagung) berechtigt und eingeladen.

II. Promovierende

Die Förderung promovierender Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler hat am ZfL einen hohen Stellenwert. Das ZfL strebt den Erhalt und Ausbau verschiedener Förderformate an. Dazu gehören:

1. Das **ZfL-Doktorandenprogramm**, das vier Promovierende über einen Zeitraum von drei Jahren mit einem Vollzeitstipendium fördert. Diese Stipendien (einschließlich eines Arbeitsplatzes am ZfL und Zugang zur Infrastruktur) werden disziplinar breit, thematisch offen und international ausgeschrieben. Die Wahl ihrer Promotionsthemen steht den Bewerberinnen und Bewerbern ebenso frei wie die Betreuung durch externe Kolleginnen und Kollegen. Das Promotionsprojekt muss jedoch einen erkennbaren Bezug zu einem oder mehreren der drei permanenten Forschungsschwerpunkte (FSP) aufweisen und dort für den Schwerpunkt und die Promovierenden gewinnbringend anzusiedeln sein.

Bei der Auswahl eines Jahrgangs wird nicht nur auf Exzellenz und wissenschaftliches Potential, sondern auch auf Anknüpfungspunkte und Synergien mit aktuellen Forschungsprojekten im Hause geachtet. Die Personenauswahl im Rahmen eines Kurzvortrags und anschließenden Bewerbungsgesprächs erfolgt durch eine Kommission. Neben der Direktorin, ihren Stellvertretern und einem Betriebsratsmitglied gehören die FSP-Leiterinnen und -Leiter ihr ständig an; weitere Kolleginnen und Kollegen werden projektabhängig hinzugezogen.

2. Die ergänzende Einbindung von Promotionsprojekten, die im Rahmen von **Drittmittelprojekten** eingeworben wurden (im Unterschied zum grundständigen ZfL-Doktorandenprogramm).

3. Die ergänzende Einbindung von Promotionsprojekten, die durch **externe Stipendien und/oder Drittmittel** gefördert werden und das wissenschaftliche Profil des ZfL bereichern.
4. Die jährliche **Sommerakademie** für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Sommerakademie (12 bis 15 Teilnehmende) widmet sich dem jeweiligen Jahresthema und wird ebenfalls breit und international für Promovierende und Postdocs ausgeschrieben. Die Auswahl erfolgt auf Basis der Bewerbungsunterlagen (CV, Projektbeschreibung und Probeschrift).
5. Pro Semester findet ein **Doktorandentag** statt, organisiert von allen Promovierenden in Absprache mit der Leitung.
6. Ab 2017 vergibt das ZfL alle zwei Jahre den **Carlo-Barck-Preis** für eine besonders hervorragende Dissertation im Bereich der Literatur- und Kulturforschung.

Betreuung und Beratung

Um eine optimale Förderung aller Promovierenden und eine möglichst hohe Qualität der Promotionsarbeiten zu erreichen, werden dem jeweiligen Förderformat und der Dissertationsthematik entsprechend Mitglieder der ZfL-Leitung bestimmt, die die Beratung und Betreuung der Promovierenden übernehmen bzw. als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Zu ihren Aufgaben gehört der regelmäßige Austausch über methodische und inhaltliche Aspekte der Dissertation sowie über strategische Aspekte der Karriereentwicklung. Mit Beginn des Projekts wird ein Zeitplan entwickelt, der im Fortgang des Projekts im Rahmen formaler, strukturierter Qualifikationsgespräche regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst wird. Da möglicherweise nicht alle Promovierenden nach Abschluss ihrer Arbeit eine wissenschaftliche Karriere anstreben, werden in den Gesprächen neben den wissenschaftlichen Karrierewegen stets auch Perspektiven der nichtuniversitären weiteren Karriereentwicklung (andere Forschungseinrichtungen, Firmen/Privatwirtschaft) verhandelt und die Promovierenden entsprechend beraten und unterstützt. Darüber hinaus findet mindestens einmal pro Jahr ein Mitarbeitergespräch mit der Leitung statt. Nach zwei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation, deren Ergebnisse Voraussetzung für ein drittes Förderjahr sind. Die Kriterien dieser Zwischenevaluation sind folgende:

1. Gesamtentwicklung des Projekts (zu beurteilen aufgrund der fortwährenden Rückmeldungen auf Doktorandentagen und in Mitarbeitergesprächen)
2. Projektbericht mit Arbeitsplan fürs dritte Jahr
3. Vorlage von ein bis zwei Dissertationskapiteln

Institutionelle Einbindung

Durch seine interdisziplinäre Zusammensetzung und die Vielfalt der institutsinternen Austausch- und Projektformate bietet das ZfL Promovierenden ausgezeichnete Möglichkeiten, bereits in der Frühphase ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung ein breites Spektrum verschiedener wissenschaftlicher Tätigkeitsfelder und Arbeitsformen

kennenzulernen und im Austausch mit erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern höherer Karrierestufen ihre wissenschaftlichen Fähigkeiten, *soft skills* und *transferable skills* weiterzuentwickeln. Die Promovierenden nehmen deshalb nach Möglichkeit an den im Wochenrhythmus abwechselnden gemeinsamen Plenumstreffen sowie an den Treffen der FSP teil, in denen ihr Projekt beheimatet ist. Dort haben sie in Absprache mit der FSP-Leitung mehrfach Gelegenheit, ihr Projekt vorzustellen. In den Forschungsbetrieb wachsen sie auch durch Integration bei Tagungen und Workshops oder durch Mitvorbereitung der jährlichen ZfL-Literartage hinein. Insgesamt rät das ZfL allen Promovierenden, sich aktiv in die verschiedenen Arbeitszusammenhänge sowie in die Kooperationsbeziehungen zu wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Einrichtungen einzubringen. Wie die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben auch die Promovierenden auf Antrag Zugang zu Geldern für Forschungs- und Archivreisen. Wie allen im Hause steht die Direktorin auch den Promovierenden in ihrer wöchentlichen Sprechstunde ohne Anmeldung zur Verfügung.

Kooperationspartner und Lehre

Schon in der Dissertationsphase werden die Promovierenden ermutigt, Lehrerfahrung zu sammeln. Wegen der guten Vernetzung der ZfL-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter in der Berliner Wissenschaftslandschaft haben die Promovierenden dazu an verschiedenen Universitäten Berlins und des Umlands Gelegenheit.

Im Rahmen einer Kooperation des ZfL mit der Graduiertenschule für Ost- und Südosteuropastudien an der Ludwig-Maximilians-Universität München haben Promovierende die Möglichkeit, an Veranstaltungen der Graduiertenschule teilzunehmen.

III. Postdocs

Grundsätze der Förderung

Im Einklang mit den 2014 vom Wissenschaftsrat veröffentlichten „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ und den Leitlinien der Leibniz-Gemeinschaft für die Karriereförderung strebt das ZfL die Etablierung tragfähiger und transparenter Rahmenbedingungen für die Karriereplanung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Ziel ist die Gewinnung erstklassiger in- und ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die den hohen Qualitätsstandards der wissenschaftlichen Forschung am ZfL entsprechen und sich am ZfL weiterqualifizieren.

Die zu diesem Zweck entwickelte Personalstrategie sieht vor, dass die Habilitation bzw. die Abfassung des zweiten Buches für die noch in der Qualifizierungsphase befindlichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Vorrang hat. Auf Wunsch und nach Maßgabe ihrer Kapazitäten können Postdocs aber auch (etwa als Projektleiter oder Herausgeber) weitere Erfahrungen sammeln, die sie auch für Karrierewege außerhalb der Universität qualifizieren.

Aufgrund der hohen Forschungsintensität, der internationalen Vernetzung und der interdisziplinären Zusammenarbeit werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler am ZfL in besonderer Weise gefördert. Das ZfL rät zur Nutzung aller

Vernetzungs- und Kontaktmöglichkeiten, räumt aber der Forschung am Qualifizierungsprojekt Vorrang ein und stellt dafür personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung (Archivreisen, Vortragsreisen).

Alle Postdocs werden nach Auslaufen der Projektförderung 2019 und im Rahmen der gesetzlichen Zwölf-Jahres-Regel für sechs Jahre eingestellt, deren Ausschöpfung sich nach den Ergebnissen einer Zwischenevaluierung nach drei Jahren richtet. Die Kriterien dieser Zwischenevaluierung sind: wissenschaftliche Exzellenz, wissenschaftlicher Output und Sichtbarkeit; Originalität und Passung der wissenschaftlichen Arbeit; Präsenz, Integration und Vernetzung am Institut.

Die Postdocs am ZfL arbeiten bei struktureller Abhängigkeit innerhalb des Zentrums eigenverantwortlich und werden bei der eigenständigen Einwerbung von Drittmitteln unterstützt. Zur Seite stehen ihnen dabei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Antragsbetreuung spezialisiert sind. Für die wissenschaftlichen Inhalte ihrer Forschung erhalten sie kollegiales Mentoring durch etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, beispielsweise bei Projektvorstellungen und Diskussionen oder im regelmäßig stattfindenden ‚Habilkreis‘. Das ZfL befürwortet ausdrücklich, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler Lehrerfahrungen sammeln.

In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen (mindestens einmal pro Jahr) wird die gegenwärtige Situation der Postdocs mit der Leitung besprochen. Gegenstand dieser Gespräche ist auch der weitere Karriereverlauf der Postdocs.

Im Einklang mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrats strebt auch das ZfL als außeruniversitäre Forschungseinrichtung an, den Verlust habilitierter Fachkräfte für den Arbeitsmarkt durch eine eingleisige und langwierige Ausbildung (bei zu wenigen Professuren) zu vermeiden. Die Postdoc-Phase ist am ZfL so angelegt, dass sie nicht nur für eine Professur qualifiziert, sondern auch für andere akademische oder außerakademische Tätigkeiten. Dafür qualifizieren sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beispielsweise durch Übernahme von Outreach-Aktivitäten, interne Gremien- und Kommissionsarbeit und Mitarbeit an Ad-hoc-Taskforces.

Befristete und entfristete Stellen

In Übereinstimmung mit den Karriereleitlinien der Leibniz-Gemeinschaft strebt das ZfL ein ausgewogenes Verhältnis von befristet und unbefristet angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an. Um die Kontinuität der Forschung zu gewährleisten, bedarf es eines Anteils an unbefristet angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern; um forschungsstrategisch flexibel und aktuell zu bleiben, bedarf es aber auch regelmäßiger Neuzugänge.

Um die Entscheidung zur Entfristung einer Stelle transparent zu gestalten, werden die folgenden Kriterien angesetzt. Sie berücksichtigen neben sozialen Aspekten (etwa Alter und Beschäftigungsdauer) das langfristige Ziel, die wissenschaftliche Exzellenz und Sichtbarkeit des Zentrums in der Forschungslandschaft zu sichern und auszubauen, vorhandene Netzwerke zu erhalten sowie neue zu entwickeln.

- **Wissenschaftliche Exzellenz und Drittmittelstärke**
Qualität und Quantität der Publikationen, wissenschaftliche Vorträge, Einwerben von Drittmittelprojekten
- **Outreach und Netzwerke**
Organisation von Konferenzen und Workshops, auswärtige Einladungen und Fellowships, Öffentlichkeitsarbeit, Medienpräsenz
- **Originalität und thematische Passung der Forschung**
Innovative Ansätze der Forschung und ihre Relevanz für das vorhandene Profil und die Perspektiven des Zentrums
- **Senioritätsprinzip und Beschäftigungsdauer**
Kein reines Sozialkriterium; es dient auch der Erhaltung erarbeiteter Forschungsstandards und dem konsequenten Weiterdenken bestehender Forschungsansätze
- **Engagement im allgemeinen Interesse des Instituts**
Mitarbeit in Gremien, Engagement in der Gruppenarbeit und bei der programmatischen Ausrichtung des Instituts, Förderung des sozialen Zusammenhalts unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Verbundenheit aller mit dem Zentrum, Beiträge zum Erhalt eines kollegialen und kreativen Betriebsklimas

IV. Gleichstellungsmaßnahmen/Gender-Mainstreaming

Das ZfL bemüht sich um ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf der Ebene der Promovierenden und der Postdocs. Auch alle Auswahlkommissionen sowie Projekte sind soweit möglich paritätisch besetzt. Das ZfL verpflichtet sich, den Frauenanteil in der Projektleitung, in der FSP-Leitung und unter den Habilitierten künftig zu erhöhen.

Die gesetzlich eingeräumten Möglichkeiten der Familienförderung (Vertragsverlängerung nach Schwangerschaftspause bzw. Elternzeit oder Pflege von Angehörigen, reduzierte und flexible Arbeitszeiten (Homeoffice)) schöpft das ZfL in vollem Umfang aus.

Im Herbst 2016 wurden erste Schritte eingeleitet, um das Zertifikat audit berufundfamilie zu erwerben.