

Standards für die Besetzung von wissenschaftlichen Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft¹

¹ Von der Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft in ihrer Sitzung am 24. November 2016 beschlossen.

Inhalt

Vorausgeschickt.....	2
Motivation und Zielsetzung.....	3
Zielgruppe und Rahmenbedingungen.....	3
Exzellente, internationale und nationale Kandidatinnen und Kandidaten ansprechen und gewinnen.....	3
Wissenschaft für die Gesellschaft durch kompetente und achtsame Gestalterinnen und Gestalter	4
Gemeinsame Berufungen als Kerne profilierter Wissenschaftsstandorte	4
Bedeutung der Größe und Governance von Leibniz-Instituten für Neubesetzungen.....	5
Verfahrensstandards für die Gewinnung von Wissenschaftlichem Leitungspersonal.....	5
Denomination der Stelle und Bewertung des Forschungsfeldes.....	5
Proaktive Verfahren zur gezielten Identifikation geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten	6
Anforderungen an die Kandidatinnen und Kandidaten	6
Beratung durch die Leibniz-Gemeinschaft in Besetzungsverfahren.....	6
Akteure im Besetzungsverfahren	7
Chancengleichheit und Diversity Management	8
Attraktive Perspektiven für junge Talente.....	8
Darstellung der Leibniz-Einrichtung und der Hochschule.....	9

Vorausgeschickt

Die Leibniz-Einrichtungen verfolgen ihre charakteristische Verbindung von erkenntnisorientierter Forschung und deren Wirkung im Sinne des Leibniz-Mottos von der „besten aller möglichen Welten“, die es zu gestalten gilt. Ermöglicht wird dieser universelle Anspruch durch die große thematische und methodische Bandbreite in Verbindung mit der Eigenständigkeit der Leibniz-Einrichtungen. Auch in der regionalen Verankerung und Zusammenarbeit mit den Hochschulen schlägt sich dies in einer großen Vielfalt nieder, die ein breites Spektrum der Berufungsmodelle begründet. Die notwendigen Absprachen und Verfahren berücksichtigen dabei die Rahmenbedingungen beider Seiten, um die bestmöglichen Ergebnisse sicherzustellen.

Diese Vereinbarung von Leibniz-Besetzungsstandards stellt auch Verfahren in den Vordergrund, die gemeinsames Handeln von einem Leibniz-Institut und einer Hochschule sowohl auf fachlich-strategischer als auch auf administrativ-formaler Ebene vorsehen. Sie dient der Definition einer Besetzungskultur in der Leibniz-Gemeinschaft sowie einer Weiterentwicklung und Präzisierung des Formats und des Verfahrens der Gemeinsamen Berufungen.

Motivation und Zielsetzung

Für den Erfolg der Leibniz-Gemeinschaft ist es entscheidend, ihre wissenschaftlichen Leitungspositionen von der Direktorenebene bis zu Leitungen von Nachwuchsgruppen mit den geeignetsten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Dabei spielen das Format und die Verfahren zur Personalgewinnung – üblicherweise gemeinsame Berufungen² mit Hochschulen – eine wichtige Rolle. Die Leibniz-Gemeinschaft hat daher einen Prozess zur Entwicklung von Leibniz-Besetzungsstandards angestoßen, um einen gemeinsamen Rahmen für die Besetzung dieser Schlüsselpositionen bereitzustellen.

Die in der Leibniz-Gemeinschaft organisierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen pflegen und fördern seit jeher intensive Kooperationen mit Hochschulen. Diese enge Verknüpfung von universitärer und außeruniversitärer Forschung ist für beide Seiten besonders attraktiv durch die thematische und methodische Bandbreite der Leibniz-Einrichtungen, ihre Eigenständigkeit, ihre regionale Verankerung und ihre nationale wie internationale Wirkung. Mehr als 90% ihrer Institutsleitungen sind gemeinsam mit Hochschulen berufen, insgesamt gibt es derzeit 340 gemeinsame Berufungen in der Leibniz-Gemeinschaft. Mit ihrem Instrument der Leibniz-WissenschaftsCampi zeichnet die Leibniz-Gemeinschaft die regionale wissenschaftliche Zusammenarbeit zwischen Leibniz-Instituten und Hochschulen in einem speziellen Themengebiet aus, um den Standort weiter zu stärken und Leuchtturmprojekte von internationaler Sichtbarkeit zu entwickeln. Im Sinne einer strategischen Vernetzung sind in der Regel sowohl Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulen in den Aufsichtsgremien bzw. wissenschaftlichen Beiräten der Leibniz-Institute, als auch Leibniz-Vertreterinnen und -vertreter in den entsprechenden Gremien der Hochschulen beteiligt. Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich im Rahmen des dritten Paktes für Forschung und Innovation zu einer noch engeren Zusammenarbeit mit Hochschulen als strategischen Partnern bekannt, und sie wird sich an der Qualität und Anzahl ihrer Hochschulkooperationen messen lassen. Die Vereinbarung von Leibniz-Besetzungsstandards ist ein Element dieser „Qualitätsoffensive Hochschulkooperation“.

Zielgruppe und Rahmenbedingungen

Exzellente, internationale und nationale Kandidatinnen und Kandidaten ansprechen und gewinnen

Eine Voraussetzung für die wissenschaftliche Exzellenz von Leibniz-Instituten ist ihre Anziehungskraft für weltweit agierende Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher. Vor dem Hintergrund des internationalen Wettbewerbs um die Besten strebt die Leibniz-Gemeinschaft danach, erstklassige Forscherinnen und Forscher aus Deutschland und aller Welt zu gewinnen und zu binden. Die Leibniz-Gemeinschaft beabsichtigt, das Spektrum ihrer internationalen Vielfalt – nicht nur in Leitungspositionen – auszubauen, um die Leibniz-Einrichtungen und ihre wissenschaftliche Arbeit durch verschiedene kulturelle Perspektiven zu bereichern. Besetzungsverfahren in der Leibniz-Gemeinschaft wirken als Wegweiser zu weiterer Internationalisierung.

Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Exzellenz- und Effizienzdefizit für den Wissenschaftsbetrieb. Um das Innovationspotential herausragender Talente auch in dieser Hinsicht optimal zu erschließen, will die Leibniz-Gemeinschaft daher Kandidatinnen und Kandidaten in Neuberufungen gleichermaßen ansprechen und flankiert den Berufungsprozess

² Vgl. Auch GWK-Heft 37: „Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen“

mit entsprechenden Maßnahmen. Um struktureller Benachteiligung entgegenzuwirken, verfolgt sie das Ziel, den Anteil der Frauen in Führungspositionen im Sinne von Gleichstellung und Diversität signifikant zu erhöhen.

Wissenschaft für die Gesellschaft durch kompetente und achtsame Gestalterinnen und Gestalter
Leibniz-Institute sind wissenschaftlich und wirtschaftlich eigenständig. Ihre Zuwendungsgeber aus Land und Bund stehen in den Aufsichtsgremien mit den Leitungen in direktem Kontakt und kontinuierlichen Austausch. Leibniz-Institute verfolgen eine satzungsgemäße Mission und entwickeln langfristige Strategien für Forschung und Forschungsinfrastrukturen. Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft erfordern daher insbesondere auf Ebene der Institutsleitung – neben der maßgeblichen wissenschaftlichen Qualifikation – besondere Kompetenzen in Führung und Management. Personalentwicklung, insbesondere die Umsetzung einer konkurrenzfähigen Strategie zur Entwicklung wissenschaftlicher Talente, ist von entscheidender Bedeutung für den Erfolg von Leibniz-Instituten. Diese Fähigkeiten sollten in Besetzungsverfahren adressiert und in die Bewertung der Kandidatinnen und Kandidaten einbezogen werden.

Gemeinsame Berufungen als Kerne profilierter Wissenschaftsstandorte

Gemeinsame Berufungen gewährleisten die personelle Vernetzung von Hochschule und Leibniz-Einrichtung, die eine entscheidende Basis erfolgreicher Kooperationen darstellt.

Das Verfahren gemeinsamer Berufungen geschieht jeweils im Einvernehmen zwischen Leibniz-Institut und Hochschule. Die Leibniz-Gemeinschaft erkennt dabei die Tatsache an, dass Hochschulen im Berufungsprozess eigenen Standards und insbesondere rechtlichen Rahmenbedingungen verpflichtet sind. Gemeinsame strategische Zielsetzungen zwischen Institut und Hochschule sind eine wichtige Grundlage für gemeinsame Berufungen. Hochschulen können durch gemeinsame Berufungen ihr Lehrangebot erweitern, Zugang zu speziellen Forschungsinfrastrukturen und zu besonderer wissenschaftlicher Expertise erhalten und dadurch ihr Forschungsprofil weiter schärfen. Die Institute der Leibniz-Gemeinschaft mit ihrer langfristig angelegten Themenorientierung bieten ideale Anknüpfungspunkte hierfür – auch auf der Basis der gesellschaftlichen Relevanz ihrer Forschung. Komplementär gewinnen Leibniz-Einrichtungen durch gemeinsame Berufungen den frühen Kontakt zu jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, ermöglichen dem eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs die Qualifizierung in der Lehre, und erhalten die Möglichkeit, Promotionen zu betreuen. Darüber hinaus steigt die Attraktivität der Leibniz-Institute als Arbeitgeber durch gemeinsame Berufungen.

Ein definierter Rahmen für die Kommunikation strategischer Überlegungen bzw. eine abgestimmte Entwicklungsplanung von Hochschulleitungen, Fakultäten und Leibniz-Instituten, etwa im Kontext von Perspektivgesprächen, sind begünstigende Randbedingungen für gemeinsame Berufungen. Idealerweise beziehen sich die Partner dabei wechselseitig in relevante Strategieprozesse ein.

Um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu gewinnen, ist ein attraktives wissenschaftliches Umfeld ein wichtiges Element. Auch der individuelle Erfolg in der Wissenschaft basiert mehr denn je auf Zusammenarbeit; sei es, um wissenschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen transdisziplinär zu lösen, gemeinsam kompetitive Infrastrukturen aufzubauen und effizient zu nutzen oder jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern optimale Bedingungen in der Qualifizierung zu ermöglichen.

Standorte mit organisationsübergreifenden Dachstrukturen bzw. institutionalisierten thematischen Schwerpunkten bieten ein Netzwerk, in das der Kandidat/die Kandidatin sich integriert und auch selbst zur weiteren Stärkung des Standortes beiträgt.

Bedeutung der Größe und Governance von Leibniz-Instituten für Neubesetzungen

Leibniz-Institute unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Größe und Führungsarchitektur: Das Spektrum reicht von Instituten mit kollegialer Leitung, Instituten mit Professuren an der Spitze und in Abteilungsleiterpositionen bis hin zu Instituten, an denen nur eine Leitungsposition mit einer Professur versehen ist. Im Rahmen von Neubesetzungen stellt in letzterem Fall die neu zu besetzende Professur die Einzige der Einrichtung dar, eine Herausforderung auch für die adäquate Besetzung der Berufungskommission. Im Vergleich zu kollegialen Leitungen sind singuläre Leitungen mit höherer Managementbelastung und damit weniger Freiraum für die Forschung verbunden.

Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich daher zum Ziel gesetzt, nach Möglichkeit die zweite Führungsebene in Leitungsaufgaben einzubinden und die Zahl der Professuren auf Abteilungsleitererebene auszubauen. Damit erhalten die Abteilungsleitungen mehr Gewicht und Selbständigkeit. Zudem wird die Leitung von Managementaufgaben entlastet und es werden bessere Voraussetzungen für personenunabhängige Kontinuität geschaffen.

Leibniz-Institute arbeiten in der Regel fächerübergreifend, um komplexe wissenschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen angemessen zu adressieren. Es ist wünschenswert, dass die Berufungen der Leitungen und Abteilungsleitungen das interdisziplinäre Spektrum des Institutes disziplinar abbilden, um eine adäquate Verankerung des jeweiligen Faches zu gewährleisten sowie die optimale Betreuung von Doktoranden aus den unterschiedlichen Fachbereichen sicherzustellen.

Neuberufungen können auch die Chance der Neuausrichtung von Forschungsbereichen eröffnen. Um dieses Potential optimal auszuschöpfen, von wertvollen Erfahrungen zu profitieren und zugleich Befangenheiten zu minimieren, können im Rahmen von Neuberufungen die jeweiligen Vorgängerinnen und Vorgänger eine beratende, keinesfalls aber eine (mit-)bestimmende Funktion übernehmen.

Verfahrensstandards für die Gewinnung von Wissenschaftlichem Leitungspersonal

Besetzungsverfahren in der Leibniz-Gemeinschaft werden in allen Stufen des Verfahrens im Sinne von Transparenz und Qualitätssicherung dokumentiert. Personenbezogene Daten werden dabei vertraulich behandelt. Ferner wird der Ausschluss von Befangenheiten bei den Akteuren im Besetzungsprozess beachtet.

Denomination der Stelle und Bewertung des Forschungsfeldes

Ein besonderes Potential von Neuberufungen liegt darin, neue Forschungsfelder zu erschließen und damit aktuellste Entwicklungen des jeweiligen Forschungsgebietes aufzugreifen. Die Denomination offener Stellen wird im Aufsichtsgremium des Leibniz-Institutes diskutiert bzw. beschlossen, der Wissenschaftliche Beirat berät das Aufsichtsgremium in dieser Angelegenheit. Bei gemeinsamen Berufungen erfolgt dies in enger Absprache mit den entsprechenden Gremien der Hochschule. Dabei wird die fachliche Ausrichtung der zu besetzenden Stelle festgelegt sowie ihre Passfähigkeit in die langfristige Strategie des Instituts bzw. der Gemeinschaft geprüft. Eine

Listung von Kandidatinnen und Kandidaten aus dem In- und Ausland, die der Denomination entsprechen, dokumentiert die Erfolgsaussichten des Verfahrens und dient als Folie für die spätere Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber.

Bei ruhestandsbedingten Nachbesetzungen wird der Prozess der Denomination der Stelle und Bewertung des Forschungsfeldes in der Regel vier Jahre vor dem Ausscheiden des Vorgängers/der Vorgängerin initiiert.

Proaktive Verfahren zur gezielten Identifikation geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten

Grundsätzlich sollte die proaktive Identifizierung von Kandidatinnen und Kandidaten zu jedem Berufungsverfahren gehören. Nominierungen sollten auch ohne Bewerbung möglich sein. In proaktiven Verfahren wird im In- und Ausland gezielt nach passenden Kandidatinnen und Kandidaten gesucht, da diese oft selbst durch internationale Ausschreibungen in unterschiedlichen Kanälen nicht erreicht werden können. Auch Berufungssymposien können ein geeignetes Instrumentarium darstellen, um potentielle Interessenten zu rekrutieren. Ziele der proaktiven Verfahren sind die Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, ein Ausbau der Diversität und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Leitungspositionen der Leibniz-Gemeinschaft. Proaktive Verfahren sollen, um einen transparenten Wettbewerb zu gewährleisten, in jedem Fall von öffentlichen, internationalen Ausschreibungen begleitet werden.

Anforderungen an die Kandidatinnen und Kandidaten

Kriterien für die Besetzung von Leitungspositionen in Leibniz-Einrichtungen sind

- Exzellenz in der Forschung,
- Zukunftspotential der Bewerberin oder des Bewerbers bzw. des Forschungsfeldes,
- ggf. Erfahrung im Aufbau und Betrieb von Forschungsinfrastrukturen,
- Führungskompetenz,
- Kompetenz in Lehre und Supervision,
- ggf. einschlägige Erfahrungen der Bewerberin oder des Bewerbers in der Industrie bzw. freien Wirtschaft,
- Erfolge und Erfahrungen im Technologie- und Wissenstransfer,
- Erfolge und Erfahrungen in der Wissenschaftskommunikation und
- Engagement zugunsten der Leibniz-Gemeinschaft/akademischen Gemeinschaft/gesellschaftliches Engagement.

Nach diesen Kriterien wird ein Leistungsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber im internationalen Kontext des Forschungsfeldes in Bezug zu anderen Professorinnen und Professoren der gleichen Disziplin erstellt. Berufungen sollten nur dann positiv beschieden werden, wenn die Bewerberin/ der Bewerber/ in diesem Verfahren des internationalen Leistungsvergleiches besteht. Dies ist insbesondere im Fall von Berufungen ‚ad personam‘ von hochqualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten, die bereits an der Einrichtung tätig sein können, obligatorisch.

Beratung durch die Leibniz-Gemeinschaft in Besetzungsverfahren

Jedes einzelne Leibniz-Institut trägt durch seine wissenschaftliche Ausrichtung, seine Mission und seine kooperative Vernetzung zum Profil der Leibniz-Gemeinschaft bei. Daher geht der Aufnahme ein stringenter Auswahlprozess voraus, in dem sowohl die inhaltliche als auch die strukturelle Passfähigkeit der Aufnahmekandidaten geprüft und ihre wissenschaftliche Qualität sichergestellt wird. Die weitere Qualitätssicherung erfolgt insbesondere über den in einem Zyklus

von sieben Jahren wiederkehrenden Prozess der Leibniz-Evaluierung. Jedes Institut wird zudem maßgeblich von den Personen geprägt, die es leiten, so dass die Auswahl erstklassiger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht nur entscheidend zum Erfolg des Institutes beiträgt, sondern auch dem Profil der Leibniz-Gemeinschaft zuträglich ist.

Die Leibniz-Gemeinschaft steht für kooperative Forschung – besonders durch die intensive Kooperation ihrer Einrichtungen untereinander. So hat sich die Einbindung der Sprecherinnen und Sprecher der jeweiligen Sektion im Rahmen von Besuchen der Leibniz-Evaluierungskommissionen hervorragend bewährt. Ganz analog bietet die Leibniz-Gemeinschaft nun an, diese Expertise auch als beratende Stimme in Besetzungsprozessen auf Institutsleiterenebene einzubringen. Diese Beteiligung soll die anfänglichen strategischen Gespräche im Wissenschaftlichen Beirat und im Aufsichtsgremium sowie die Perspektivgespräche mit der Hochschule ebenso umfassen wie die Teilnahme an Berufungskommissionen. Damit verfolgt die Leibniz-Gemeinschaft das Ziel, die Qualität in Leibniz-Neubesetzungsverfahren stetig zu verbessern und den Austausch der Institute untereinander kontinuierlich zu intensivieren. Die Vertreterinnen und Vertreter aus Präsidium bzw. Sektionen sollten sich durch fachliche Nähe und mehrjährige erfolgreiche Leitung eines Leibniz-Institutes auszeichnen, um Führungskompetenz kritisch bewerten zu können. Auf Vorschlag der Sektion benennt das Präsidium eine Person aus dem Kreise der Sektionssprecherinnen und Sektionssprecher bzw. wissenschaftlichen Institutsleitungen.

Begleitend organisiert das Präsidium einen regelmäßigen strukturierten Austausch zum Thema Berufungen. Unterstützt durch die Geschäftsstelle baut es eine Wissensbasis zu „Best Practice“-Beispielen von Besetzungsverfahren in unterschiedlichen Bundesländern auf und bietet zentrale Ansprechpersonen. Ferner unterstützt es das Gender- und Diversity Management durch flankierende Maßnahmen.

Akteure im Besetzungsverfahren

Die Besetzung wird vom Aufsichtsgremium der Leibniz-Institute bzw. der Institutsleitung vorbereitet, der Wissenschaftliche Beirat berät in dieser Angelegenheit. Im Rahmen der Denomination der Stelle durch das Aufsichtsgremium bzw. die Leitung des Leibniz-Institutes wird mit der aktiven Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten begonnen. Ein frühzeitiger Austausch mit den entsprechenden Personen und Gremien der Leibniz-Gemeinschaft, der Hochschule und den Gleichstellungsbeauftragten sind Teil des Prozesses.

In der Regel wird mit der Hochschule eine gemeinsame Berufungskommission eingerichtet³. Diese wird mit der aktiven Suche von Kandidatinnen und Kandidaten, der öffentlichen Ausschreibung der Stelle und der Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber betraut. Die Besetzung der gemeinsamen Berufungskommissionen erfolgt in der Regel paritätisch zwischen Leibniz-Institut und Hochschule. Die Expertise aus der Leibniz-Gemeinschaft in Besetzungsverfahren auf Institutsleitungsebene wird durch eine von der Sektion vorgeschlagene und vom Präsidium benannte fachnahe Vertretung eingebunden. Allen Berufungskommissionen sollten zudem international ausgewiesene externe wissenschaftliche Expertinnen und Experten angehören. Mindestens 30% der stimmberechtigten Mitglieder der gemeinsamen Berufungskommission sollten Frauen sein. Die Entscheidungsprozesse zu unterschiedlichen Verfahrensstufen sollten dergestalt geregelt sein, dass sie die von beiden Einrichtungen getragene Entscheidung für eine Kandidatin oder einen Kandidaten vorbereiten. Um einen

³ Unter bestimmten Bedingungen, etwa im Falle von Berufungen mit internationalen Hochschulen, kann es sinnvoll sein, dass Hochschulen und Forschungseinrichtung getrennte Berufungskommissionen einrichten.

möglichst stringenten Ablauf des Verfahrens zu ermöglichen, sollte das Verfahren im Falle fehlender Übereinkunft zwischen den Partnern auf die vorherige Stufe zurückfallen. Die Vereinbarungen zur Regelung gemeinsamer Berufungen zwischen Leibniz-Institut und Hochschule sollten in einem Kooperationsvertrag festgehalten werden.

Chancengleichheit und Diversity Management

Für die Leibniz-Gemeinschaft ist die Etablierung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ein wichtiges Element der nachhaltigen Sicherung ihrer wissenschaftlichen Exzellenz. Das Anliegen der Chancengleichheit ist auch im Sinne von Gleichstellung von Frauen und Männern und Diversität in der Satzung der Leibniz-Gemeinschaft verankert. Gleichwohl ist der Frauenanteil in wissenschaftlichen Führungspositionen noch immer zu gering. Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen kontinuierlich und zügig zu erhöhen. Im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation hat sie sich die ambitioniertesten Zielquoten der außeruniversitären Forschungseinrichtungen gesetzt. Bei der Besetzung von Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft wird im gesamten Verfahren die Einhaltung von Gleichstellungsstandards forciert.

Die Institute haben die Möglichkeit, sich konzeptionell und strategisch durch das Center of Excellence Women and Science (CEWS) am Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) beraten zu lassen. Leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Leibniz-Einrichtungen können sich zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung in entsprechenden Leibniz-Schulungen weiterbilden. Ausschreibungstexte sollen dem Aufsichtsgremium des Leibniz-Instituts zusammen mit einer Liste von mindestens sechs potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern vorgelegt werden, von denen mindestens 50% Frauen sind: Dies impliziert, dass von Beginn an eine proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen betrieben wird. Um Chancengerechtigkeit im Auswahlprozess sicherzustellen, sollten mindestens zwei Professorinnen in der Berufungskommission vertreten sein. Bei Einholung weiterer externer Gutachten sollte mindestens eines der mindestens drei Gutachten von einer international ausgewiesenen Wissenschaftlerin stammen.

Attraktive Perspektiven für junge Talente

Die Leibniz-Gemeinschaft will die vielversprechendsten und talentiertesten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Deutschland und aller Welt gewinnen und bietet ihnen deshalb attraktive Bedingungen wie frühe Selbständigkeit, kompetitive Ausstattungen und Vernetzungsmöglichkeiten.

In ihren Karriereleitlinien⁴ hat sich die Leibniz-Gemeinschaft dazu bekannt, berufliche Werdegänge innerhalb der Wissenschaft attraktiver zu gestalten. Hierzu gehört eine umsichtige Personalstrategie, die Rücksicht auf die große Typenvielfalt der Institute, deren Aufgaben, Arbeitsweisen, Größe und Disziplinen nimmt.

Generell ist die Entwicklung wissenschaftlicher Talente in der Leibniz-Gemeinschaft von der Idee getragen, verlässliche Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu schaffen, ohne dabei den wettbewerblichen Gedanken zu außer Acht zu lassen. Die Institute bemühen sich daher darum, besonders talentierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern frühzeitig attraktive Perspektiven zu bieten und anerkennen die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere als ein wichtiges Element für die Vereinbarkeit von Beruf und

⁴ Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft: http://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Karriere-Leitlinien_Leibniz-Gemeinschaft_Maerz_2013.pdf

Familie. So sollten die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft, ggf. gemeinsam mit der Hochschule für herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Entfristungsmöglichkeiten in Form eines Tenure Track eröffnen. Hierfür sind transparente Entfristungskriterien und Verfahren zu entwickeln.

Darstellung der Leibniz-Einrichtung und der Hochschule

Leibniz-Einrichtungen stehen für exzellente Forschung und gesellschaftliche Relevanz. Mit ihrer kompetitiven Ausstattung und ihrer langfristigen Mission sind sie attraktive Arbeitgeber für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt.

Auswahlverfahren in der Leibniz-Gemeinschaft sind Prozesse des gegenseitigen Kennenlernens, daher bildet die eingehende Vorstellung des Institutes und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige Komponente in Besetzungsverfahren.

Leibniz-Institute und Hochschulen begreifen Ausschreibungen auch als Möglichkeit der gemeinsamen öffentlichkeitswirksamen Präsentation ihrer Zusammenarbeit und treten daher als gleichberechtigte Partner mit klar erkennbarer Corporate Identity – auch der Leibniz-Gemeinschaft – auf.