

Wegleitung zur Postdoktoratsvereinbarung

Allgemeine Hinweise

Am 16. April 2019 hat die Universitätsleitung das neue Postdoc-Reglement verabschiedet. Im Abschnitt 8 des Reglements wird festgehalten, dass ab dem 1. August 2019 für jede Anstellung einer Postdoktorandin oder eines Postdoktoranden eine Vereinbarung erforderlich ist. Das Dokument erfüllt mehrere Zwecke:

- Zum einen werden mit der Postdoktoratsvereinbarung die Aspekte der Anstellung geregelt, die im Postdoc-Reglement erwähnt werden, namentlich Aufgaben, Ziele, Betreuung.
- Die Vereinbarung erfüllt zudem die Vorgaben an eine Stellenbeschreibung
- Auf der Webseite findet sich eine einfach gehaltene Vorlage für ein Potential- oder Karrieregespräch, das über die Ziele der aktuellen Anstellung hinausführt.

Mit der Überarbeitung der Postdoktoratsvereinbarung, wie sie durch die Universitätsleitung am 16. September 2025 angenommen wurde, ist die Überprüfung der Zielerreichung nicht länger Teil der Postdoktoratsvereinbarung, sondern geschieht neu im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs (MAG).

Zielgruppe

Die Postdoktoratsvereinbarung wird durch alle Kategorien von Postdocs (Early Postdoc, Advanced Postdoc, Senior Research Assistant) und in verschiedenen wissenschaftlichen Kontexten und Fakultäten eingesetzt. Dadurch ist die Heterogenität gross. Die Vorlage lässt sich bei Bedarf an die konkrete Situation anpassen, enthält jedoch die erforderlichen Mindestangaben, die jede Postdoktoratsvereinbarung klären muss.

Betreuung

Die Postdoktoratsvereinbarung wird spätestens sechs Monate nach Beginn der Anstellung abgeschlossen und von Postdoktorand/in und vorgesetzter Stelle abgelegt. Die Hauptbetreuung wird in der Regel durch die vorgesetzte Person (welche auch das MAG macht) übernommen. Ambizione-Grantees des SNF – eingereiht als Senior Research Assistant – haben ihre Förderung selbständig eingeworben und haben keine direkten Vorgesetzten. Sie müssen von der Institutsleitung unterstützt und integriert werden. Die Vereinbarung wird hier durch die Kontaktperson am Institut oder die Institutsleitung abgeschlossen.

Auf dem Portal for Junior Academics finden sich viele wichtige Informationen zum Postdoktorat, die für die Betreuungsperson ebenso wie für die Postdoktorierenden relevant sind. Dazu gehört auch eine Übersicht

über die aktuelle Förderlandschaft, um ggf. eigene Anträge zu planen. Betreuungspersonen sind dazu aufgerufen, ihre Postdoktorierenden auf das Portal aufmerksam zu machen: [Nach dem Doktorat: Postdoktorat - Portal for Junior Academics](#)

Mentoring

u^b

Postdoktorierende haben die Möglichkeit, als i.d.R. dritte Betreuungsperson individuell eine Mentorin bzw. einen Mentor zu suchen oder sich bei einem fakultären Mentoringprogramm anzumelden. Mentoring beschreibt eine mittel- bis längerfristig ausgerichtete, vertrauensvolle Beziehung zwischen einer erfahrenen Person (*Mentor:in*) und einer weniger erfahrenen Person (*Mentee*). Die Beziehung ist darauf ausgerichtet, dass die erfahrene Person die oder den Mentee auf dem beruflichen und persönlichen Entwicklungsweg begleitet, indem die Mentorin bzw. der Mentor persönliche Erfahrungen und Wissen teilt. Die Mentorin bzw. der Mentor muss dabei nicht zwingend aus derselben Institution stammen und übernimmt auch keine Rolle innerhalb des universitären Betreuungsverhältnisses. Mehr Informationen zum Mentoring, zu fakultären Programmen und Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Person finden sich hier: [Kompetenzen: Mentoring - Portal for Junior Academics](#)

Forschungsvorhaben

Der Begriff «Forschungsvorhaben» lehnt sich ans Postdoc-Reglement an (Abschnitt 8.1). Es ist möglich, dass die Postdoktorandin oder der Postdoktorand in mehrere Forschungsvorhaben involviert ist. Üblicherweise wird es eines geben, das massgeblich ist. Die Angaben in der Postdoktoratsvereinbarung sollen die konkrete Situation möglichst knapp und präzise beschreiben.

Zeitplan

Bei der Betreuung von Postdoktorierenden ist es besonders relevant, frühzeitig Abklärungen zu den Fördermöglichkeiten zu treffen, da Anträge an Fördergefässe oftmals eine lange Vorlaufzeit haben. Die geplanten Anträge an Fördergefässe sollten bei der Erstellung des Zeitplans und der Auswahl der Meilensteine unbedingt berücksichtigt werden.

Protected Research Time

Die PRT beträgt mindestens die Hälfte eines Vollzeitarbeitspensums (Postdoc-Reglement, Abschnitt 7.2). Betriebe und Kliniken im medizinischen und tiermedizinischen Bereich mit ständigen Dienstleistungen (gemäss Universitätsverordnung Artikel 110) dürfen die PRT auf mindestens 20 % setzen, sofern Aufgaben im Bereich Dienstleistung übernommen werden. Diese sollen in der Postdoc-Vereinbarung aufgeführt werden.

Die weiteren Aufgaben, die nicht direkt zum Forschungsvorhaben gehören, sind ebenfalls in der Postdoktoratsvereinbarung aufzuführen. Dazu gehören insbesondere Aufgaben im Bereich Lehre (vgl. Postdoc-Reglement Abschnitt 8.1), aber auch in Dienstleistung, Administration, Selbstverwaltung, Studienberatung etc.

Mitarbeitendengespräch (MAG)

Im (mindestens) jährlichen Mitarbeitendengespräch (MAG) werden die Meilensteine der Forschungs- und Weiterbildungsleistungen überprüft sowie die Leistungen bei weiteren Institutsaufgaben, die die PRT überschreiten, und es wird Feedback zur Zusammenarbeit ausgetauscht (Postdoc-Reglement, Abschnitte 9.1 und 9.2).

Für das MAG ist das MAG-Formular der Personalabteilung zu verwenden. Sollte der Bedarf für Zwischengespräche bestehen, kann dazu fakultativ das Formular zum Standortgespräch verwendet werden. An einem Standortgespräch können auch unabhängig vom MAG Meilensteine und Fortschritte der Forschungs- und Weiterbildungsleistungen besprochen werden. Standortgespräche sind besonders für Early Postdocs geeignet, die sich direkt nach Abschluss ihrer Dissertation zunächst eine engere Betreuung wünschen.

Potenzialgespräche

Potenzialgespräche dienen dazu, die weitere Laufbahn und die individuellen Rahmenbedingungen gemeinsam zu diskutieren. Dabei soll der Fokus nicht nur auf akademischen Karrierewegen, sondern auch auf ausserakademischen Möglichkeiten liegen. Das Postdoc-Reglement macht keine Vorgaben darüber, wer das Potenzialgespräch führen muss. Bei Bedarf können auch externe Expert/innen (bspw. der Beratungsstelle Berner Hochschulen, Mentor/innen) beigezogen werden.

Die Periodizität der Potenzialgespräche soll für alle Formen eines Postdoktorats sinnvoll und praktikabel sein. Es ist zu vermeiden, dass eine Person z.B. mehrere Jahre als Advanced Postdoc arbeitet, ohne dass sie mit ihren Betreuungspersonen je ein Gespräch über die weitere wissenschaftliche Zukunft und Karriere führt. Deshalb ist auch in längeren Postdoc-Phasen ohne Wechsel in eine andere Anstellungskategorie mind. alle 2 Jahre ein Potentialgespräch vorgesehen.

Bilateraler Austausch zwischen Betreuungsperson und Postdoktorand/in

Je nach Stufe und Bedürfnisse des Postdoktoranden/der Postdoktorandin soll in unterschiedlicher Periodizität ein informeller, bilateraler Austausch mit der Betreuungsperson und allfälligen weiteren Personen stattfinden. An einem bilateralen Austausch können beispielsweise der aktuelle Stand der Forschung, Probleme und Herausforderungen, Publikationen, Drittmittelakquise oder Konferenzen besprochen werden. Die Rahmenbedingungen dieses Austauschs (Periodizität, Gesprächsteilnehmende, Institutionalisierung, Format, Protokollierung) werden in der Postdoktoratsvereinbarung festgelegt.

Änderungen an der Postdoktoratsvereinbarung

Ergeben sich substanzielle Änderungen an der Postdoktoratsvereinbarung (z.B. Wechsel von Betreuungsperson, Änderung der Anstellung), muss diese direkt angepasst werden. Kleine Anpassungen (z.B. im Zeitplan) gelten gemäss MAG.