

Förderung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses (Early Career-Konzept) [Version vom 17.01.2017]

Präambel

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach Abschluss der Promotion unterscheidet zwei Zielgruppen der Förderung:

1. eigener wissenschaftlicher Nachwuchs, der auf die nächsten Schritte einer erfolgreichen Karriere in *Academia* und Wirtschaft vorbereitet werden soll und
2. exzellente externe Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die für die TU gewonnen und gezielt gefördert werden sollen.

Grundsätzlich ist diese Förderung schon in den „Zielen und Werten der TU Braunschweig“ verankert: „[...] die TU Braunschweig bietet ihren Nachwuchskräften attraktive und verlässliche Rahmenbedingung für die Weiterqualifizierung. Zudem bietet sie Karrieremodelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs und berücksichtigt dabei unterschiedliche Biografien.“

Spätestens nach der Promotion verlassen promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Universität häufig aufgrund besserer finanzieller Rahmenbedingungen und Karrierechancen auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt. Dabei spielt die finanzielle Unsicherheit direkt nach der Promotion eine wesentliche Rolle, in der üblicherweise noch Projekte abgeschlossen, Publikationen und besonders Stipendien- oder Forschungsanträge geschrieben werden, aber auch oft die Promotionsprojektförderung ausgelaufen ist. Kurzzeitige Beschäftigungen werden dabei durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) deutlich erschwert. Gleichzeitig erfordern akademische Karrieren speziell im ingenieurwissenschaftlichen Bereich sehr oft Berufserfahrungen in der Durchführung von Projekten in Wirtschaft und Industrie, z.B. über langjährige Kooperation in Industrieprojekten. Vor diesem Hintergrund stellt die Qualifizierung und die Gewinnung der besten Köpfe eine besondere Herausforderung für die TU Braunschweig dar.

Weiterhin spielt die Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem In- und Ausland eine strategisch wichtige Rolle für die Steigerung der Attraktivität der Universität. Sie stellt gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Qualität von Lehre und Forschung sowie zur interkulturellen Kompetenzentwicklung aller Mitglieder der TU dar.

Das vorliegende Konzept soll dazu beitragen, die Sichtbarkeit der TU Braunschweig als attraktive Hochschule für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der deutschen und internationalen Forschungslandschaft zu erhöhen. Die geplanten Maßnahmen bieten einen Rahmen, der es exzellenten und motivierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erleichtert, ihre Forschungs- und

Karriereziele an der TU Braunschweig, aber auch an anderen Forschungseinrichtungen im In- und Ausland und in der Industrie zu erreichen.

Nachfolgend wird ein Maßnahmenkatalog vorgestellt, der in enger Kooperation mit allen Beteiligten, wie z.B. DFG Netzwerk, Fakultäten, Forschungsservice und EU-Hochschulbüro, GradTUBS, Gleichstellungsbüro, Projektgruppe Lehre und Medienbildung u.a., die Zielgruppe der Nachwuchsförderung, also Postdoktorierende, Juniorprofessuren und Habilitierende / gerade Habilitierte, auf Ihrem Weg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützen soll.

Die Zielgruppe ist folgendermaßen definiert:

Postdoktorandinnen und –doktoranden sind promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter, (noch) nicht habilitiert oder bereits habilitiert, mit bis zu acht Jahren Forschungserfahrungen nach der Promotion unter Herausrechnung nicht forschungsrelevanter Zeiten, sowie Juniorprofessuren. Es wird vorausgesetzt, dass – Personen, die sich um eine Förderung im Rahmen des PostDoc-Konzepts bewerben, eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

Maßnahmen

1. PostDoc Förderung in Zielvereinbarung

Um die Relevanz einer gezielten und erstklassigen Nachwuchsförderung für die TU Braunschweig zu verdeutlichen und alle Mitglieder der Hochschule für dieses Thema zu sensibilisieren, werden in die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten wie auch bei der Besetzung von Professuren die Förderung des promovierten Nachwuchses als zusätzliches Kriterium aufgenommen. Fachspezifische Metriken für die Bewertung der Fördermaßnahmen werden vom DFG Netzwerk erarbeitet, mit Senat und Präsidium abgestimmt und durch einen Präsidiumsbeschluss bestätigt. Nach einer angemessenen Erprobungsphase können die Metriken durch das DFG-Netzwerk überarbeitet und zur erneuten Entscheidung dem Senat sowie dem Präsidium vorgelegt werden.

2. "Agnes-Pockels-Junior-Fellowship-Programm" - Förderung für externe Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher

Im Rahmen des Agnes-Pockels-Junior-Fellowship Programms fördert die TU Braunschweig besonders aussichtsreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler für drei Jahre. Gezielt gefördert werden hochschulexterne Personen, die in hochkompetitiven, wettbewerblichen Programmen unabhängige drittmittelfinanzierte Nachwuchsgruppen eingeworben haben.

Hierzu gehören insbesondere Nachwuchsgruppenleiterpositionen der Programme u.a. Helmholtz-Nachwuchsgruppen, Emmy Noether Nachwuchsgruppen (DFG), Max Eder Nachwuchsgruppen (Deutsche Krebshilfe), sowie des BMBF. Ebenso zählen Stipendiaten der Programme Starting und Consolidator Grant des European Research Council (ERC), Liebig-Stipendium (Fonds der Chemischen Industrie), Heisenberg- Programm (DFG) und Sofia Kovalevskaya Preisträger und -trägerinnen (Alexander von Humboldt Stiftung) zur Gruppe derjenigen, die mit dieser Förderung zusätzlich unterstützt werden sollen. Über

die Gleichwertigkeit anderer Förderpreise zur Qualifikation für dieses Programm entscheidet das DFG-Netzwerk.

Vorrangiges Ziel ist es, hochqualifizierte und hochmotivierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an die TU Braunschweig zu holen, um Ihnen hier ein Umfeld zu bieten, welches Ihre wissenschaftliche Karriere und internationale Sichtbarkeit durch eine exzellente Infrastruktur, Kooperationsmöglichkeiten mit lokalen wissenschaftlichen Einrichtungen und die Möglichkeit, Ihre Forschung frei weiterzuentwickeln, fördert.

Die geförderten exzellenten Postdoktorandinnen und -doktoranden sollen berechtigt sein, für ihre eigenen Doktorandinnen und Doktoranden als Erstberichterstattende in Promotionsverfahren fungieren zu können sowie studentische Abschlussarbeiten zu begutachten. In den Promotionsordnungen der Fakultäten ist zurzeit eine Einzelfallprüfung vorgesehen, grundlegend ist jedoch festgelegt, dass Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter, welche auf Grund eines externen Evaluationsverfahrens durch eine Forschungsförderungseinrichtung, gefördert werden, in Bezug auf die Promotionsberechtigung, d.h. die Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden, den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gleichgestellt werden.

Bewerbungen müssen gemeinsam vom Kandidaten oder der Kandidatin und ihrem Mentor eingereicht werden. Als Mentoren kommen ausschließlich Professorinnen oder Professoren der TU Braunschweig mit entsprechender Forschungserfahrung in Frage. Eine Förderung im Fellowship-Programm ist auf maximal 3 Jahre begrenzt und kann nicht verlängert werden. In einer dreijährigen Pilotphase pro Jahr Mittel für zwei Fellowships zur Verfügung. Die geförderte Person erhält als Auszeichnung den Titel „Agnes Pockels Junior Fellow“.

Das Auswahlverfahren ist zweistufig angelegt. Im ersten Schritt werden die Anträge durch ein formales Verfahren evaluiert, das von den Mitgliedern des DFG-Netzwerks der TU Braunschweig festgelegt wird. Externe Gutachten werden nur bei Bedarf einbezogen. Im zweiten Schritt werden die besten Kandidaten zu einem Interview mit dem DFG-Netzwerk nach Braunschweig geladen.

Erfolgreiche Antragsteller erhalten **bis zu xxx € pro Jahr** für zusätzliche Personal- und Sachkosten. Die Förderung setzt entsprechende Zielvereinbarungen mit den zu Fördernden voraus, über deren Erreichung nach Ablauf der Förderung in angemessenem Zeitraum durch die geförderten Personen ein aussagekräftiger Bericht vorzulegen ist.

3. „PostDoc Start Up Grant“ - Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses

Das Präsidium der TU Braunschweig stellt weiterhin einen Fonds für die Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses zu Verfügung. Aus diesem Fonds werden Anschubfinanzierungen für den promovierten Nachwuchs finanziert.

Ziel dieser Maßnahme ist es, eine Möglichkeit für exzellente Promovierte zu schaffen, die Zeit zwischen der Abgabe der Doktorarbeit und der Bewilligung eines DFG-Antrags zu überbrücken.

In der dreijährigen Pilotphase werden Mittel für 10 Stellen pro Jahr bereitgestellt, die die Antragsstellung für den akademischen Nachwuchs ermöglichen und bis zur Antragsrückmeldung die Finanzierung sichern (maximal 1 Jahr). Von der Universität werden für jede Stelle 20.000 € **pro Jahr** bereitgestellt, die restliche Finanzierung wird durch die Institute bzw. Fakultäten getragen. Der DFG – Antrag des geförderten TU Nachwuchswissenschaftlers / der TU Nachwuchswissenschaftlerin muss spätestens nach einem halben Jahr eingereicht werden. Erfolgt die Einreichung nicht, muss die Fördersumme vom Institut zurückgezahlt werden. Wird der Antrag fristgerecht eingereicht, jedoch abgelehnt, ist keine Rückerstattung erforderlich.

Für die Maßnahmen 2 und 3 wird das DFG-Netzwerk als Entscheidungskommission eingesetzt, welches fächerübergreifend agiert und in der Regel einmal pro Semester über die Vergabe der PostDoc Start Up Grants entscheidet. Den Vorsitz hat die Sprecherin bzw. der Sprecher des DFG-Netzwerkes oder in Ihrer / seiner Abwesenheit die Vertreterin bzw. der Vertreter.

4. Beratung und Netzwerke

Das **DFG-Netzwerk**, als Initiative von DFG-erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, 2014 gegründet, hat folgende Ziele:

- Erfahrungsaustausch zur besseren Koordination der Forschungsaktivitäten
- Steigerung der Drittmittelinwerbung an der TU BS mit Schwerpunkt DFG
- Nachwuchsförderung Postgraduierte
- Entwicklung von Maßnahmen zum Gewinnen und Halten von wissenschaftlichen Spitzenkräften
- Freie Diskussion forschungsrelevanter Themen an der TU BS
- Beratung des Präsidiums in forschungsbezogenen Themen

Im Zusammenhang mit diesen Zielen bietet das DFG-Netzwerk neben einem persönlichen Mentoring auch Antragsberatung und Karrierecoaching an. Zusätzlich werden Kaminabende und Informationsveranstaltungen angeboten, die von den DFG-Netzwerkern durchgeführt und in denen spezielle Themen wie das Management von Verbundprojekten, der Aufbau von (inter-)nationalen Netzwerken u.ä. diskutiert werden.

Das DFG Netzwerk wird weiterhin in Kooperation mit anderen an der TU Braunschweig aktiven Anbietern von Förderformaten und -informationen (u.a. **Forschungsservice und EU-Hochschulbüro, GradTubs, Career-Service, Gleichstellungsbüro, TechnologieTransferstelle, Projektgruppe Lehre und Medienbildung**) Formate zur internen und regionalen fachlichen und überfachlichen Vernetzung entwickeln. Hierbei werden vor allem auch die individuellen Kontakte aller HochschullehrerInnen genutzt, um den promovierten Nachwuchs mit unterschiedlichen Personenkreisen, die wichtig für die eigene Entwicklung der Zielgruppe sind, in Kontakt zu bringen.

Die Stabsstelle **Forschungsservice und EU-Hochschulbüro** bietet Forschungsförderberatung zu nationalen, europäischen wie auch internationalen Förderprogrammen, von Antragsbegleitung über die Unterstützung bei Vertragsfragen bis hin zur Kooperations- und Ansprechpartnersuche an. Zudem berät sie einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wie auch Institute in Bezug auf die strategische

Ausrichtung von Forschungsaktivitäten, bietet Workshops zu antragsbezogenen Themen sowie peer-learning Prozessen an.

Das **Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig** berät und unterstützt mit speziellen Angeboten Nachwuchswissenschaftlerinnen und will damit u.a. Innovationspotenziale in der Forschung eröffnen, aber auch die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie bzw. Privatleben wird dort thematisiert. Programme des Gleichstellungsbüros für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler beinhalten u.a.

- fiMINT - bedarfsgerechte Workshops, Coaching- und Beratungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in den MINT-Fächern
- ein Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen aller Fachrichtungen

Schon während der Promotionszeit, aber auch nach dieser, sollen diejenigen, die Interesse und die notwendige Befähigung für einen potentiellen Verbleib im Wissenschaftssystem haben, auf die verschiedenen Möglichkeiten einer Wissenschaftskarriere durch Ihre Betreuer hingewiesen werden. Neben einer individuellen **Karriereberatung** zählen dazu auch Best-Practice Beispiele anhand von Lebensläufen exzellenter TU-Wissenschaftler eine Rolle. Durch das eigene wie auch umfeldnahe Netzwerk sollen diese und andere Möglichkeiten aufgezeigt werden.

Zudem soll ein Konzept für eine offensive und auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Karrierewegplanung unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen an der TU Braunschweig entwickelt werden. Dies erfordert eine enge Kooperation zwischen **dem Präsidium, dem DFG-Netzwerk, der Stabsstelle Forschungsservice und EU-Hochschulbüro, der Abteilung Personal, dem Rat der wissenschaftlichen Mitarbeiter, aber auch dem Career Service und GradTUBS**. In den letzten Jahrzehnten stieg die Anzahl der Professuren nicht proportional zur Zahl der hochqualifizierten, promovierten Nachwuchskräfte. So ist der wissenschaftliche Nachwuchs trotz exzellenter Leistungen mit geringen Verbleibe- und Aufstiegschancen in der Wissenschaft konfrontiert. Die Sensibilisierung der Postdoktorandinnen und -doktoranden für Alternativen und deren Unterstützung bei der aktiven Suche nach solchen stellen daher ein primäres Handlungsfeld für die Nachwuchsförderung dar. Für diejenigen, die noch unsicher sind oder eine Karriere außerhalb der Wissenschaft in Betracht ziehen, sind Angebote und Informationen zu alternativen Karrierewegen von besonderer Bedeutung und noch verbesserungsfähig.

Eine wichtige Rolle hierbei kommt den **Professorinnen und Professoren** zu, welche konstruktiv beratend die Karriereentwicklung der bei ihnen angesiedelten Postdoktorandinnen und Postdoktoranden unterstützen. Die **Personalentwicklung** der TU Braunschweig in Kooperation mit der **Hochschulübergreifenden Weiterbildung (HüW)** wie auch das **Projekt teach4TU** bieten dazu auch Führungskräfte trainings an.

Des Weiteren bietet die TU Braunschweig bereits in der Promotionsphase und insbesondere im Übergang von der Promotionsphase in die Postdoc-Phase eine profunde Orientierung der zukünftigen Postdocs. Hier spielt vor allem **GradTUBS** eine zentrale Rolle und bietet neben Seminaren zu Führungskompetenzen auch Netzwerkabende, die dem Netzwerkaufbau der Promovierenden dient und Einblicke in Karrieremöglichkeiten außerhalb der Universität gibt. Darüber hinaus werden lokale und internationale Expertinnen und Experten eingeladen, um den Austausch zu fördern und die Promovierenden beim Knüpfen von Kontakten in Forschungsnetzwerke und Wirtschaft zu

unterstützen. Auch berufliche Entscheidungs- oder Zielfindung und die Vorbereitung auf den beruflichen Werdegang nach der Promotion sind Themen, die dort abgedeckt und für den promovierten Nachwuchs im Rahmen der Förderung angepasst werden.

Berufliche Entscheidungs- oder Zielfindung kann zur Klärung der eigenen Ziele und Lebensentwürfe sowie der realistischen Einschätzung der Chancen beitragen und Entscheidungen erleichtern. Der **Career-Service** bietet zusätzlich zu **GradTUBS** und dem **Teach4TU Prof.-Programm** Karriereberatung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler an, mit einem expliziten Fokus auf Potenziale in der Wirtschaft. Strategische Kooperationen mit den Partnern aus Wirtschaft sollen weiterentwickelt und intensiviert werden, um interessierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern einen Einblick wie auch Kontakte in eine Karriere in der Wirtschaft zu ermöglichen.

Der Bereich Unternehmensgründung wird auch für den promovierten Nachwuchs immer interessanter, daher ist eine Zusammenarbeit mit dem **Wissens-und Technologietransfer** im Bereich Unternehmensgründungen unabdingbar. Dieser unterstützt interessierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler als potentielle Gründer über das EXIST-Gründerstipendium, das innovative technologieorientierte Gründungsvorhaben oder wissensbasierte Dienstleistungen fördert, die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen.

Nutzung des **GAIN-Netzwerks** für die Ansprache und Rekrutierung von potentiellen Kandidaten für die hier angesprochenen Maßnahmen. GAIN (German Academic International Network) ist ein Netzwerk deutscher Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Nordamerika, welches u.a. über Fördermöglichkeiten aller großen Forschungs- und Förderorganisationen für die transatlantische Kooperation und Rückkehr informiert. GAIN veranstaltet regelmäßig Workshops und Tagungen in Nordamerika, um einen direkten Draht zu Experten und Fachleuten aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft zu geben. Neben nützlichen Informationen aus erster Hand bieten diese Veranstaltungen auch ein Forum zum gegenseitigen Kennenlernen und Networking.

Weiterhin soll aufbauend auf vorhandenen Strukturen und Initiativen ein **Alumni-Konzept** für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler entwickelt werden, welche die TU Braunschweig verlassen. Hierzu zählen auch die bereits vorhandenen, oft institutsinternen, Netzwerke, welche integriert bzw. assoziiert werden sollten, um ein weites Feld von möglichen Kontakten für die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden zu offerieren.

Die Digitalisierung wie auch weltweite Verfügbarkeit von Informationen machen es unerlässlich, Informationen zu Forschungsaktivitäten und Forschungs- und Karrieremöglichkeiten an der TU Braunschweig einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Im Rahmen einer aktiven **Öffentlichkeitsarbeit** werden auf dieser englischsprachigen Homepage speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler die Angebote der TU Braunschweig vorgestellt, aber auch Themen oder Personen von Interesse, die als wirksame Außendarstellung zur Rekrutierung externer Postdoktorandinnen und -doktoranden angesehen werden. Die Stabsstelle Presse und Kommunikation steht zu Fragen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung und bietet entsprechende Unterstützung z.B. über Medientrainings an.

2. Koordination der Maßnahmen

Zur Durchführung der oben beschriebenen Maßnahmen sind zudem folgende Bereiche abzudecken:

- Beratung und Mentoring (ProfessorInnen, Forschungsservice und EU-Hochschulbüro, Career Service, GradTubs, Teach4TU Prof.-Programm)
- Beratung zu Fördermöglichkeiten (Forschungsservice und EU-Hochschulbüro)
- Vernetzung der Nachwuchswissenschaftler universitätsintern und - extern (ProfessorInnen, TUBS NachwuchswissenschaftlerInnenNetzwerk, im Rahmen der TU-internen Angebote)
- Beratung von ausländischen BewerberInnen (International Office/MoRe)
- Bewerbungsmanagement – Ausschreibung, Kontakt und Ansprechpartner für BewerberInnen und Begutachtungsgruppe, Sichtung der Unterlagen, Formale Prüfung der Unterlagen u.a. (?)
- Veranstaltungsmanagement – Bewerbungsgespräche organisieren, Räumlichkeiten und Catering, Protokolle
- Öffentlichkeitsarbeit (Stabsstelle Presse und Kommunikation, Institute)
- Einstellungen, administrative Prozesse in Zusammenhang mit Anstellung / Weiterbeschäftigung, Kontakt zu den beteiligten Hochschuleinrichtungen wie HSC, Personalabteilung, Fakultäten bzw. Institute (Fakultäten / Institute / ProfessorInnen)

Dazu werden zentrale Ansprechpartner benötigt, die die Postdoktorandinnen und -doktoranden beraten und einen Überblick über bestehende Fördermaßnahmen geben. Hierbei sollen vor allem die bestehenden Strukturen genutzt werden (z.B. Forschungsservice und EU-Hochschulbüro, International Office, Teach4TU Prof. Programm u.a.). Die Stabsstelle Forschungsservice und EU-Hochschulbüro unterstützt das DFG-Netzwerk administrativ und organisatorisch.

Drüber hinaus steht das DFG-Netzwerk als Pate für den akademischen Nachwuchs bereit.