

Förderliche Rahmenbedingungen der Universität Oldenburg für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Universität Oldenburg versteht es als ihre Kernaufgabe, die besten Talente für Forschung und Lehre zu gewinnen, vielfältige Karrierewege zu fördern und eine bessere Planbarkeit von Karrieren für ihre Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu ermöglichen. Dafür möchte sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs aller Karrierestufen die jeweils bestmöglichen Rahmenbedingungen bieten. Diese variieren zwischen den unterschiedlichen Karrierestufen ebenso wie zwischen verschiedenen Fachkulturen und Fakultäten. Dennoch sollten für alle Karrierestufen Standards zur Ausgestaltung der Rahmenbedingungen gelten, die im Sinne einer Selbstbindung der Universität vergleichbare, qualitätsgesicherte Maßstäbe der Nachwuchsförderung etablieren helfen.

Als wissenschaftlichen Nachwuchs versteht die Universität Promovierende und promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich in verschiedenen formalen Konstruktionen (Stipendium, Drittmittelstelle, Haushaltsstelle oder extern finanziert) wissenschaftlich (weiter)qualifizieren. Der wissenschaftliche Nachwuchs ist aufeinander aufbauenden Qualifikationsphasen zugeordnet, die sich auf den Grad der wissenschaftlichen Selbstständigkeit und der Forschungsleistung stützen und bei deren Beschreibung sich die Universität am Phasenmodell der Europäischen Union orientiert, das die folgenden Karrierestufen¹ vorsieht:

R1 First Stage Researcher: up to the point of PhD

R2 Recognised Researcher: PhD holders or equivalent who are not yet fully independent

R3 Established Researcher: researchers who have developed a level of independence

R4 Leading Researcher: researchers leading their research area or field

Hierbei ist wichtig festzuhalten, dass diese Phasen nicht eins-zu-eins zu individuellen Karriereverläufen passen müssen und es im deutschen System mit seinen unterschiedlichen Stellentypen (z.B. für die Habilitation) auch nicht unbedingt tun. Zudem bauen die Phasen zwar im Sinne eines Fortschreitens der wissenschaftlichen Karriere aufeinander auf, müssen aber und werden oft auch nicht von R1 bis R4 in einer Art strenger Abfolge durchlaufen. Dennoch ist das EU-Phasenmodell ein auch für die Verhältnisse in Deutschland brauchbares Instrument, um Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern darstellbar und über Ländergrenzen hinweg vergleichbar zu machen.

Auf dieser Grundlage werden somit im Folgenden die auf den wissenschaftlichen Nachwuchs bezogenen Phasen (R1-R3) und die für die Universität Oldenburg vorgesehenen Standards und Qualitätssicherungsmaßnahmen beschrieben. Die angegebene Dauer der einzelnen Phasen soll als Orientierung in Bezug die verschiedenen Etappen einer auf die Wissenschaft bezogenen Nachwuchskarriere dienen.

R1: Promotionsphase (ca. 3-4 Jahre)

Studierende mit herausragenden Studienleistungen arbeiten in dieser Phase als Promovierende an ihrer Promotion. In der Regel wird die Promotion nach Abschluss des

¹ Siehe „Towards a European Framework for Researcher Careers“, European Commission (2011).

Studiums aufgenommen. In Ausnahmefällen ist ein vorgezogener Beginn im Rahmen eines Fast-track-Programms der Universität möglich. Die Promotion wird entweder individuell oder im Rahmen eines strukturierten Programms angefertigt und stellt eine eigenverantwortliche Forschungsleistung dar.

Der Umfang der Stellenanteile bei Drittmittel- und Haushaltsstellen sollte sich (im Idealfall) an der entsprechenden Fachsystematik der DFG orientieren. Die Vertragsdauer für die Promotionsphase gestaltet sich nach den Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und sollte für den Erstvertrag drei Jahre nicht unterschreiten. Die Gesamtpromotionsdauer sollte die im Fach üblichen Gegebenheiten berücksichtigen, jedoch so gestaltet sein, dass sie max. 4 Jahre in der Regel nicht überschreitet.

Im Rahmen der Promotion soll allen Promovierenden, sofern sie dies wünschen, unabhängig von der zugrundeliegenden formalen Konstruktion der Finanzierung ihrer Promotion die Möglichkeit eröffnet werden, erste Erfahrungen in der akademischen Lehre und Gremienarbeit zu sammeln. Deren Umfang und thematische Schwerpunktsetzung sollen jedoch im Rahmen des für die Promovierenden Bewältigbaren bleiben. Dies gilt auch für eventuelle weitere Dienstaufgaben im Rahmen der Tätigkeit.

Die UOL gewährleistet ausgezeichnete Promotionsbedingungen durch verpflichtende Betreuungsvereinbarungen für Promovierende aller Fakultäten und aller Promotionsarten. Diese stellen die Rechte und Pflichten der Promovierenden sowie der betreuenden Professorinnen und Professoren sicher und sollen bereits mit der Annahme zur Promotion aufgesetzt werden. Alle Promovierenden sollen grundlegenden Zugang zu den Infrastrukturen ihrer Institute/Fakultäten erhalten. Hierzu gehören insbesondere der Zugang zu Räumlichkeiten/einem Arbeitsplatz sowie zu Mitteln für Mobilität, Fortbildungen u.ä. Promovierende sollen durch die Betreuende/den Betreuenden regelmäßige Rückmeldung zu ihrer wissenschaftlichen Leistung, auch im Vergleich zu ihren Peers, erhalten sowie bei der Teilnahme an Angeboten zur weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung wie Konferenzen, Workshops usw. unterstützt werden.

Zur weiteren Qualitätssicherung der Promotionsphase sieht die Universität die frühzeitige Immatrikulation aller Promovierenden vor. Sie gewährleistet den Zugang zu flankierenden Unterstützungsangeboten, die für unterschiedliche Karriereziele qualifizieren (u.a. in den Graduiertenschulen, der Graduiertenakademie, der Hochschuldidaktik, der Personal- und Organisationsentwicklung und dem Career Center). Die Promovierendenvertretung fungiert als Unterstützungsorgan für alle Belange der Promovierenden.

R2: Frühe Postdoc-Phase (ca. 2 Jahre)

Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die die Promotion mit herausragendem Ergebnis abgeschlossen haben und sich wissenschaftlich weiterqualifizieren wollen, nutzen diese Phase zur Schärfung des eigenen wissenschaftlichen Profils in Forschung und Lehre. Dazu benötigen sie Freiräume für die eigene Forschung, z.B. für die Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln, für die Aufnahme eines Habilitationsvorhabens sowie Möglichkeiten zur nationalen und internationalen Profilierung.

Die Vorgesetzten/Betreuenden fungieren in dieser Phase ggf. auch als Mentorinnen und Mentoren, die die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler begleiten und unterstützen. Durch regelmäßige Rückmeldungen der verantwortlichen Professorinnen

und Professoren zur Forschungs- und Lehrleistungen (auf Basis der Lehrevaluationsergebnisse) auch im Vergleich mit ihren Peers bzw. gemessen an den Standards der jeweiligen Fachcommunity können Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ihre Chancen für einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem frühzeitig realistisch beurteilen und ihre Kompetenzen in verschiedenen Richtungen weiter ausbauen. Ein wichtiges Führungsinstrument, das in diesem Zusammenhang weiterentwickelt werden soll, sind regelmäßige, systematische Feedbackgespräche der Vorgesetzten mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Flankiert wird die wissenschaftsorientierte Begleitung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch Unterstützungs- und Beratungsangebote von zentraler Seite, die das Bewusstsein für und den Erwerb von überfachlichen Kompetenzen stärken sollen.

Da die Vernetzung und Präsentation der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in- und außerhalb der eigenen Fachcommunity ein wichtiges Element der Karrieregestaltung ist, fördert die Universität die Mobilität auch in dieser Phase. Da gerade die Phase R2 für Wissenschaftlerinnen oftmals entscheidend für die weitere wissenschaftliche oder außerwissenschaftliche Karriere- und Lebensplanung ist, hält die Universität spezifische Angebote für diese Personengruppe vor, die der sogenannten „leaky pipeline“ entgegenwirken sollen.

An die Phase R2 schließen sich entweder unmittelbar die Phase R3 an oder der Übergang auf eine Dauerstelle in Forschung und Lehre (als WM, oder als LfBA) oder der Übergang in eine außeruniversitäre Karriere.

R3: Fortgeschrittene Postdocs sowie Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren (ca. 4-6 Jahre)

In dieser Phase befinden sich u.a. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer Qualifikationsstelle (z.B. mit dem Ziel der Habilitation) oder einer drittmittelfinanzierten Postdoc-Stelle, Akademische Räte auf Zeit, Nachwuchsgruppenleitende im Sinne des Niedersächsischen Hochschulgesetzes oder Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren. Es handelt sich also um eine im Hinblick auf den formalen Status sehr heterogene Personengruppe.

Gemeinsam ist diesen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, dass sie sich in der Regel für eine wissenschaftliche Karriere entschieden und einen gewissen Grad an wissenschaftlicher Selbständigkeit erlangt haben. Die Stellenkategorie und die Vertragslaufzeiten sollten in dieser Phase den Qualifikationszielen entsprechend angemessen gestaltet sein.

In der Phase R3 kommen auf diese fortgeschrittenen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler vielfältige Herausforderungen zu: Während sie einerseits die eigene wissenschaftliche Arbeit vorantreiben und den Schritt in die wissenschaftliche Selbständigkeit vollziehen müssen, sind sie zugleich mit umfangreicheren Aufgaben in Lehre und, im Falle der berufenen Professorinnen und Professoren, auch in der Selbstverwaltung befasst.

In der damit verbundenen Organisationsleistung sollten die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch die Institute/Fakultäten unterstützt werden. Diese sollten in ihrer Aufgabenzuweisung an diese Personengruppe darauf achten, dass genügend

Freiraum für eine intensive selbständige Forschungstätigkeit und die weitere Etablierung in der akademischen Community vorhanden ist. Eine Überlastung durch die Betrauung mit Grundlagen- und Großveranstaltungen soll nicht erfolgen, sondern den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit gegeben werden, sich in der Lehre mit eigenen Profiltiteln einzubringen. In den Instituten/Fakultäten sollen geeignete Personen benannt werden, die die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in Form eines Mentorinnen- bzw. Mentorenverhältnisses begleiten. Diese Mentorinnen und Mentoren geben den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern regelmäßig Rückmeldungen zum Stand ihrer wissenschaftlichen Profilierung und unterstützen sie ggf. in der Bewältigung ihrer Aufgaben. Flankierend bietet die standardmäßige Zwischenevaluation orientierendes Feedback für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren, in die ein Statusgespräch mit dem ressortzuständigen Präsidiumsmitglied bzw. der Dekanin/dem Dekan integriert ist.

Die Institute/Fakultäten sollen sicherstellen, dass den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern Ressourcen in angemessenem Umfang zur Verfügung gestellt werden. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sollen Zugang zu den für sie notwendigen Forschungsinfrastrukturen (Laborkapazitäten, Großgeräte u.ä.) erhalten. Als Standard für die Ausstattung sollten für Junior- und Tenure-Track-Professuren eine Doktorandinnen- bzw. Doktorandenstelle sowie eigenständig verfügbare Sachmittel gelten.

Oftmals nehmen die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in Phase R3 erstmalig Führungsverantwortung für ihnen unterstellte studentische Hilfskräfte, Promovierende oder Postdocs wahr. Unterstützt werden sie darin u.a. durch auf ihre spezifischen Bedarfe zugeschnittene Programmangebote von zentraler Seite. Das gilt auch für Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die durch die zeitliche Koinzidenz von Karriere- und Familiengründungsphase in diesem Stadium zu hohen Belastungen und ggf. auch Einschränkungen (z.B. im Hinblick auf die Mobilität für Auslandsaufenthalte zur weiteren Profilschärfung und Vernetzung) führen kann.

Die forschungserfahrenen Postdocs erlangen in dieser Phase die Befähigung zur Hochschullehrerin bzw. zum Hochschullehrer. Die erfolgreiche Absolvierung dieser Phase führt zumeist über in die Phase R4, in der Professorinnen und Professoren tätig sind, die auf Lebenszeit berufen wurden.