

Anlage 5

Merkblatt für Hochschulen

Das Helmholtz-Nachwuchsgruppen-Programm

Das Helmholtz-Nachwuchsgruppen-Programm bietet den besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern aus dem In- und Ausland mit Einrichtung und Leitung eigener Arbeitsgruppen sehr gute Arbeitsbedingungen in einem forschungsintensiven Umfeld, frühe wissenschaftliche Selbständigkeit sowie eine verlässliche Karriereperspektive, die auf nachgewiesener wissenschaftlicher Leistung beruht. Seit Beginn der Förderung im Jahre 2003 wurden bisher mehr als 200 Personen in die Förderung aufgenommen.

Die Hochschulen als wichtige strategische Partner

Die enge Zusammenarbeit mit Hochschulen als den wichtigsten strategischen Partnern der Helmholtz-Gemeinschaft spielt bei dem Nachwuchsgruppen-Programm eine zentrale Rolle. Durch eine solche Zusammenarbeit erfahren die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter frühzeitig die Vorteile einer arbeitsteiligen, auf ein gemeinsames Ziel gerichteten Kooperationskultur. Gleichzeitig erhalten sie die Möglichkeit, Lehrerfahrung zu sammeln und die Befähigung zum/zur Hochschullehrer/in zu erwerben. Der Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft unterstützt alle Bestrebungen, die ausgewählten Nachwuchsgruppenleiter/innen mit der Partnerhochschule gemeinsam als Professoren/innen zu berufen.

Die Nachwuchsgruppen können an der Hochschule oder in einem Helmholtz-Zentrum oder an beiden Institutionen angesiedelt sein. Sie sollen aber definierte Leistungen in beiden Partnereinrichtungen erbringen, die in dem geplanten Arbeitsprogramm beschrieben werden müssen.

Die Hochschulen werden als wichtige Partner von Anfang an in das Auswahlverfahren eingebunden. Die Nominierung der Kandidaten/innen, die zur Endauswahl an die Helmholtz-Geschäftsstelle weitergereicht werden, erfolgt durch die Zentren in Abstimmung mit den Hochschulen. D.h., Hochschulen und Zentren entscheiden gemeinsam, welche Bewerber/innen sie für geeignet halten, eine erfolgreiche Nachwuchsgruppe zu etablieren.

Um die Zusammenarbeit im Bereich der Nachwuchsförderung zu verstärken, haben die Hochschulrektorenkonferenz und die Helmholtz-Gemeinschaft bereits 2004 ein gemeinsames Eckpunktepapier verabschiedet. Insbesondere die Helmholtz-Nachwuchsgruppen wurden hierbei als geeignet identifiziert, gezielt wissenschaftliche Exzellenz zu fördern und das Renommee beider Partnereinrichtungen zu steigern. Die im Papier bezüglich der Nachwuchsgruppen festgehaltenen Punkte bilden die Grundlage für die mit dem Antrag einzureichende Erklärung.

Qualitätssicherung des Auswahlverfahrens

Das Helmholtz-Nachwuchsgruppen-Programm wurde 2007 durch das IFQ – Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung ausführlich evaluiert (vgl. IFQ-Working Paper No. 6, Dezember 2009, Postdocs in Deutschland: Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich). Hierbei wurde u.a. bescheinigt, dass das Auswahlverfahren hinsichtlich Qualitäts- und Transparenzstandards mit dem in anderen Programmen, wie z.B. dem Emmy Noether-Programm der DFG, etablierten Auswahlprozessen vergleichbar ist.

Das Helmholtz-Nachwuchsgruppen-Programm wurde 2003 erstmals ausgeschrieben und hat sich als hoch kompetitives Verfahren etabliert. In der letzten Runde gingen rund 400 Bewerbungen auf die zu vergebenen 15 Plätze bei den Helmholtz-Zentren ein. Die Bewerbungen durchlaufen einen mehrstufigen Auswahlprozess, der höchsten Qualitätsstandards genügt. Auf der ersten Stufe führen die Zentren in Abstimmung mit den Hochschulen eine Vorauswahl durch. Die Bewerbungen der nominierten Kandidatinnen und Kandidaten werden anschließend an die Helmholtz-Geschäftsstelle weitergeleitet. In der Geschäftsstelle werden zu jedem Antrag mindestens zwei Gutachten von nationalen und internationalen Expertinnen und Experten eingeholt. Auf Grundlage dieser Gutachten werden bis zu 30

Kandidatinnen und Kandidaten eingeladen, sich in der Geschäftsstelle vor einem interdisziplinär besetzten Panel zu präsentieren.

Die Bewerbung – erforderliche Unterlagen

Für die vollständige Bewerbung ist eine schriftliche Aussage von Hochschulleitung und Fakultät zu folgenden Punkten erwünscht:

- zu Rechten und Pflichten (Personal und Budgetverantwortung, Führen von Doktoranden und Doktorandinnen zur Promotion, Übernahme von Lehrverpflichtungen ≤ 4 SWS, Zugang zu allen notwendigen Ressourcen/Infrastruktur) nach Maßgabe der Landeshochschulgesetze;
- zu einer geplanten gemeinsamen Berufung als Professor/in
- zur Karriereperspektive an der Hochschule, wenn der/die Nachwuchsgruppenleiter/in nach Auslaufen der Förderung eine Laufbahn an der Hochschule bevorzugt.

Eine Mustererklärung der Hochschule zu Rechten und Pflichten eines/einer Nachwuchsgruppenleiters/in findet sich in der Anlage 8.

Die Erklärung ist **spätestens bis zum 05. Oktober 2018** in der Helmholtz-Geschäftsstelle in Bonn einzureichen.

Eckpunktepapier der HRK und der Helmholtz-Gemeinschaft zur Kooperation bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Gemeinsame Erklärung der Präsidien der Hochschulrektorenkonferenz und der Helmholtz-Gemeinschaft vom Juli 2004

- Hochschulrektorenkonferenz und Helmholtz-Gemeinschaft werden ihre Zusammenarbeit verstärken, um in Gebieten gemeinsamen wissenschaftlichen Interesses Exzellenz zu fördern.
- Die HRK und die Helmholtz-Gemeinschaft regen an, dass sich ihre Mitglieder mit regionaler Fokussierung regelmäßig und partnerschaftlich über ihre mittel- bis langfristige strategische Planung austauschen, um die Identifizierung zukunftssträchtiger, relevanter Forschungsfelder zu ermöglichen, deren gemeinsame und exzellente Bearbeitung hohe Synergieeffekte erwarten lässt.
- Die HRK begrüßt die Einrichtung von gemeinsamen "Virtuellen Instituten" zwischen Hochschulen und Helmholtz-Zentren aus Mitteln des Impuls- und Vernetzungsfonds des Präsidenten der Helmholtz-Gemeinschaft als einen wichtigen Schritt in diese Richtung.
- Die HRK und die Helmholtz-Gemeinschaft sehen weiterhin in der gemeinsamen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Feldern übereinstimmenden wissenschaftlichen Interesses einen Mehrwert für die wissenschaftliche Wertschöpfung. Für die gemeinsame Förderung halten sie fest:
 - Das Promotionsrecht soll auch zukünftig in der Zuständigkeit der Universitäten liegen.
 - Die Promotion stellt vornehmlich die Qualifikation für wissenschaftliches Arbeiten dar. Darüber hinaus wird es zunehmend wichtig, Doktorandinnen und Doktoranden das Erlernen 'ergänzender Fähigkeiten' zu ermöglichen, insbesondere zur Förderung beruflicher und persönlicher Qualifikationen.
 - Die Strukturierung der Doktorandenausbildung nach vergleichbaren Standards ist vorzusehen, u.a. durch gemeinsame Promotionskomitees mit Mitgliedern aus Zentren und Hochschulen und einen Promotionsvertrag; dies gilt für Doktoranden(innen), die gemeinsam betreut werden und die einen Anstellungsvertrag mit einem Helmholtz-Zentrum haben.
 - Hochbegabte Doktoranden sollen durch ein herausragendes Angebot fachlicher sowie ergänzender Kurse ihren Fähigkeiten entsprechend besonders gefördert werden. Dies soll im Rahmen der bereits konzipierten Helmholtz-Kollegs, auf der Grundlage einer Kooperationsvereinbarung zwischen den beteiligten Institutionen, erfolgen, die u.a. auch eine gemeinsame Bezeichnung festlegt.
 - Gemeinsame Nachwuchsgruppen (Helmholtz-Hochschul-Nachwuchsgruppen) sind besonders geeignet, um an Schnittstellen von Forschungs- oder Kompetenzfeldern Profilspitzen zu setzen, die beiden beteiligten Einrichtungen einen Zuwachs an wissenschaftlichem Renommee bringen.
 - Bei gemeinsamem Interesse (Verknüpfung der Programmatik der Helmholtz-Gemeinschaft und der Profil-/Schwerpunktsetzung der Hochschule/Fakultät) können für die Leiter(innen) der Helmholtz-Hochschul-Nachwuchsgruppen gemeinsame Berufungen als Juniorprofessor(inn)en sinnvoll sein. Die HRK und die Helmholtz-Gemeinschaft regen an, in diesen Fällen die Berufung durch gemeinsame Berufungskommissionen vorbereiten zu lassen.
 - Die Leiter(innen) gemeinsamer Nachwuchsgruppen sollten auch in Fällen, in denen die Berufung auf eine Juniorprofessur keine Option darstellt, gemeinsam durch Helmholtz-Zentrum und Universität bestellt werden und die gleichen Rechte und Pflichten wie Juniorprofessor(inn)en (Personal und Budgetverantwortung, Führen von Doktorand(inn)en zur Promotion, Übernahme von Lehrverpflichtungen; ≤ 4 SWS, Zugang zu allen notwendigen Ressourcen/Infrastruktur), nach Maßgabe der Landeshochschulgesetze, erhalten.
 - Um junge talentierte Wissenschaftler(innen) gewinnen und halten zu können, ist es notwendig, ihnen längerfristige Karriereperspektiven zu bieten; z. B. Übernahme von qualifizierten Nachwuchsgruppenleitern nach positiver Evaluierung ohne neue Ausschreibung in Anlehnung an das in der Helmholtz-Gemeinschaft etablierte "Tenure-Track"-Modell, soweit dies den beteiligten Hochschulen rechtlich möglich ist.
 - Um Exzellenz in der Forschung durch Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen der Helmholtz-Gemeinschaft und Hochschulen erreichen zu können, muss sichergestellt werden, dass die von den Nachwuchsgruppenleiter(innen) erbrachte Lehrleistung nicht kapazitätswirksam ist.
 - Die Auswahl der besten Konzepte für Helmholtz-Kollegs sowie der Helmholtz-Hochschul-Nachwuchsgruppenleiter(innen) soll gemeinsam erfolgen.