

Ein Status für Forschende in der R3-Phase

Impuls zur nachhaltigen Stärkung des Arbeitsumfelds
für exzellente Forschung und Lehre

Ein Beitrag des Jungen Kollegs
der Nordrhein-Westfälischen Akademie
der Wissenschaften und der Künste

Die Nordrhein-Westfälische Akademie der Wissenschaften und der Künste pflegt den wissenschaftlichen und künstlerischen Gedankenaustausch mit Vertretern des politischen, wirtschaftlichen und künstlerischen Lebens und berät die Landesregierung bei der Förderung von Wissenschaft und Kunst.

Das Junge Kolleg ist ein Ort für freies Forschen und den disziplinübergreifenden Dialog. Seit 2006 fördert die Akademie damit auch den Nachwuchs in Nordrhein-Westfalen. Das Junge Kolleg steht Promovierten sowie herausragenden künstlerischen Talenten offen, die nicht älter als 36 Jahre sind. Die Aufnahme ist eine wichtige Auszeichnung. Die finanzielle Unterstützung schafft Freiraum für die eigene Arbeit.

Ein Status für Forschende in der R3-Phase

Impuls zur nachhaltigen Stärkung des Arbeitsumfelds
für exzellente Forschung und Lehre

Herausgegeben von der Nordrhein-Westfälischen Akademie
der Wissenschaften und der Künste

Der Dank der Autorinnen und Autoren für Beratung und kritische Diskussion gilt allen Stipendiatinnen und Stipendiaten des Jungen Kollegs, den assoziierten Mitgliedern des Jungen Kollegs und weiteren Gesprächspartnern.

Dieses Impulspapier wurde in enger Abstimmung mit dem Plenum des Jungen Kollegs verfasst. Die Akademie weist darauf hin, dass Impulspapiere nicht zwingend die Meinung aller Mitglieder des Jungen Kollegs oder aller Mitglieder der Akademie wiedergibt.

Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Kristin Boosfeld

Universität Freiburg, Institut für Ausländisches und Internationales Privatrecht
Mitglied im Jungen Kolleg bis 2023

Dr. Malte Gersch

Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie / TU Dortmund;
Chemical Genomics Centre / Lehrbereich Chemische Biologie
Mitglied im Jungen Kolleg seit 2021

Dr. Bernd M. Schmidt

Universität Düsseldorf,
Institut für Organische Chemie und Makromolekulare Chemie
Mitglied im Jungen Kolleg seit 2020

Prof. Dr. Benjamin Stickler

Universität Ulm, Institut für Komplexe Quantensysteme
Mitglied im Jungen Kolleg bis 2023

Präambel

Der Status von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in Deutschland in der Phase direkt vor der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur erweist sich derzeit als heterogen und häufig nicht an die übernommenen Tätigkeiten angepasst. Während Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler im Ausland vielfach eine klar definierte Position haben, etwa als Assistant Professor, die mit definierten Rechten und Pflichten verbunden ist, fehlen deutschlandweit einheitliche Standards und häufig eine strukturell passende Einbindung in die wissenschaftlichen Einrichtungen. Und sogar wenn Standards von Förderorganisationen vorgeschlagen sind (etwa bei Emmy-Noether- und Sofja Kovalevskaja-Nachwuchsgruppen), setzen Hochschulen/Fakultäten diese häufig nicht vollständig um und der oder die Einzelne muss sich individuell einsetzen, um die für die Arbeit notwendigen Rechte zu erlangen.

Als Mitglieder des Jungen Kollegs der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste wollen wir hierauf den Blick richten, daraus folgende Probleme aufzeigen und einen Austausch über Lösungsvorschläge anbieten. Diese basieren auf Erfahrungen von Kollegiatinnen und Kollegiaten verschiedener Fachbereiche, intensiven Diskussionen und Best-Practise-Beispielen einzelner Fakultäten.

A. Status quo

Die EU-weite Klassifikation von Forscherinnen und Forschern unterteilt die wissenschaftliche Karriere in vier Phasen: Darin beschreibt R1 die Zeit vor der Promotion, R2 die frühe Post-doc-Phase, R3 die späte Post-doc-/Gruppenleiter-Phase¹ und R4 die Tätigkeit als führende etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beispielsweise auf einer Lebenszeitprofessur. Dieses Positionspapier fokussiert sich auf die R3-Phase, in der sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch unabhängige Forschung und Herausbildung eines eigenständigen Profils zur Berufung qualifizieren.²

In Deutschland gibt es dazu einerseits den Pfad der Juniorprofessur, der mit einem Tenure Track verbunden sein kann. Daneben besteht für promovierte Forschende – häufig im Anschluss an eine frühe Postdoc-Phase – die

¹ Auf die großen inhaltlichen Unterschiede zwischen R2- und R3-Phase und die daraus folgende Notwendigkeit, zwischen diesen hinreichend zu differenzieren, hat auch die Junge Akademie in ihrer Stellungnahme zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz hingewiesen (siehe https://www.diejungeakademie.de/media/pages/presse/perspektiven-auf-das-wissenschaftszeitvertragsgesetz/1f486df1-ob-1670257438/20220624_pm_wisszeitvg_layout_de.pdf).

² Der Fokus dieses Papiers liegt in der Ausgestaltung des Arbeitsumfelds für R3-Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Zu Beginn dieser Phase erfolgt häufig die Festlegung auf eine lebenslange Tätigkeit in der Wissenschaft, weshalb diesem Thema auch im Kontext von planbareren Karrierewegen sowie der Attraktivität von Universitäten als Arbeitgeber für Kandidaten aller Geschlechter entscheidende Bedeutung zukommt.

Möglichkeit, selbständig Drittmittel für eine Forschungsgruppenleiterstelle einzuwerben, etwa über das Emmy-Noether- Programm der DFG oder ERC Starting Grants. Zusätzlich ist in einigen Fachbereichen weiterhin eine klassische Habilitation üblich. Diese Vielfalt der Karrierewege ist eine Bereicherung und in den verschiedenen Fachkulturen fest verwurzelt. Alle diese Rollen umfassen regelmäßig neben eigenständiger Forschung und Lehre die Personalverantwortung für Mitarbeitende sowie die Bewirtschaftung eigener Drittmittel und unterscheiden sich hierdurch von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der R2-Phase sowie von klassischen Mittelbaustellen.

Der Trend zur früheren Eigenständigkeit ist entscheidend, um Hochschulen im nationalen und internationalen Wettbewerb als attraktiven Standort für R3-Forschende zu etablieren. Jedoch wurden die damit einhergehenden tiefgreifenden Strukturänderungen bisher noch nicht konsequent umgesetzt. Obwohl die betreffenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in jedem Fall ein objektives und kompetitives Verfahren durchlaufen haben – sei es zur Berufung auf eine W1-Stelle, zum Einwerben kompetitiver Drittmittel oder zur Habilitation – und das gleiche Ziel anstreben (die Lebenszeitprofessur), gibt es erhebliche Unterschiede in den ihnen zugestandenem Rechten. Diese passen häufig nicht zu den übernommenen Tätigkeiten. Zudem unterscheiden sich ihre Stellungen innerhalb der Fakultät sowie der Verwaltungsstruktur der Universität. Diese Unterschiede führen nicht nur zu Unübersichtlichkeit und mangelnder Sichtbarkeit, sondern auch zu Ineffizienz, da den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern nicht standardmäßig das Arbeitsumfeld zuteilwird, das sie benötigen, um die von ihnen erwartete exzellente Forschungs- und Lehrleistung zu erbringen.

Zudem schaffen das Fehlen von verbindlichen, universitätsweiten Grundsätzen zur Einbindung von R3-Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und die daraus folgenden individuellen Regelungen auf Fachbereichsebene häufig Spannungsfelder (etwa mit Blick auf Status-verknüpfte Aspekte wie Drittmittelquoten, Stimmrechte und Mittelzuweisungen oder Abhängigkeiten), die einer nachhaltigen Förderung junger Forschender entgegenstehen.

B. Vorteile einheitlicher Mindeststandards für R3-Wissenschaftler

Grundlegende Aspekte, die für eine unabhängige Forschung unabdingbar sind, wie das Promotionsrecht, die Möglichkeit ein eigenes Haushaltskonto zu führen oder die Einbindung in fakultätsinterne Informationsflüsse sind bei den meisten Juniorprofessuren³ selbstverständlich, nicht aber bei anderen Karrierepfaden. Eine Verständigung auf einheitliche Mindest-

³ Auch für die heterogen ausgestalteten Juniorprofessuren als Untergruppe der R3-Wissenschaftler bedarf es Mindeststandards, die etwa die Anforderungen an Kommissionstätigkeiten adressieren.

standards⁴ sowie die damit einhergehende de facto Etablierung einer Statusgruppe⁵ für unabhängige R3-Forscherinnen und Forscher würde die Attraktivität des Standortes NRW für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler weiter erhöhen. Besonders drittmittelstarken Forscherinnen und Forschern würde durch solche Mindeststandards versichert, dass sie nach dem Durchlaufen kompetitiver Drittmittelverfahren auch tatsächlich die nötige Unabhängigkeit erreichen können, um ihre Forschungsziele zu verfolgen. Zudem würden diese Mindeststandards den jeweiligen Fakultäten und Verwaltungen eine Handreichung bei der Ausgestaltung eines produktiven Arbeitsumfelds bieten. Dadurch würde sichergestellt, dass Forschende der Gruppe R3 mehr von ihrer Zeit in die eigentliche Forschung, Lehre und die Betreuung von Mitarbeitenden investieren können und sich durch verbesserte Einbettung in das lokale akademische Umfeld Synergien, nachhaltige Kooperationen und ein Zugehörigkeitsgefühl weiter verfestigen.

C. Konkrete Vorschläge für eine Statusgruppe R3

Ein Status für Forschende vor der Lebenszeitprofessur, der mit definierten Basisrechten verbunden ist, wäre zielführend und wünschenswert. Das Land NRW mit seinen vielen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen hat durch die damit verbundene Definition von Erfolgsfaktoren für den wissenschaftlichen Nachwuchs die Chance, ein Signal zu setzen und die eigenen Standorte nachhaltig attraktiver zu machen.

Der Status „Unabhängig Forschende vor der Lebenszeitprofessur“

Es bedarf einer genauen Abgrenzung des Personenkreises. Dieser sollte promovierte Personen direkt vor der Lebenszeitprofessur umfassen, die ein objektives und kompetitives Qualitätssicherungsverfahren durchlaufen haben in enger Anlehnung an die R3-Definition des Europäischen Forschungsrahmens.⁶ Dieses Verfahren kann mit Rücksicht auf die Fachkultur unterschiedlich ausgestaltet sein und muss zur lokalen Verankerung durch den Fakultätsrat bestätigt werden, z.B. aufgrund eines erfolgreichen Berufungsverfahrens auf

⁴ Es geht uns ausdrücklich um Mindeststandards, und nicht um generelle Einheitlichkeit.

⁵ Das Hochschulgesetz unterteilt Hochschulangehörige in die Statusgruppen der Professorinnen und Professoren, der Studierenden und der akademischen Mitarbeiter. Dabei umfasst die zuletzt genannte heterogene Gruppe sämtliche Personen der Phasen R1 bis R2 sowie alle diejenigen der Phase R3, die nicht durch eine Juniorprofessur der professoralen Statusgruppe zugeordnet sind. Aus dieser Gruppierung leiten sich sowohl qua Gesetz als auch aufgrund darauf Bezug nehmender universitätsinterner Gepflogenheiten Regelungen ab, die das Arbeitsumfeld von R3-Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der Bruchkante zwischen diesen Gruppen prägen. Den Vorschlag, Universitätsangehörige der R3-Qualifizierungsphase als eigene Personalkategorie mit einem Y-Modell zu verankern, machte bereits der Deutsche Hochschulverband in einer Stellungnahme zu „Qualifikation und Personalstrukturen in der Wissenschaft nach der Promotion“ (siehe https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Wissenschaft-als-Beruf-final_25_3_2015.pdf).

⁶ Für die R3-Phase / Herstellung der Berufbarkeit hat die Allianz der Wissenschaftsorganisationen kürzlich in ihrer Stellungnahme „Für attraktive wissenschaftliche Karrieren in Deutschland“ äquivalente Kriterien aufgestellt (siehe https://www.allianz-der-wissenschaftsorganisationen.de/wp-content/uploads/2023/03/200230327_Allianz-Stellungnahme_Attraktive-Wissenschaftskarrieren_fin.pdf).

eine Juniorprofessur, einem erfolgreichen Persona-grata-Verfahren bei der Habilitationsstelle, oder der erfolgreichen Einwerbung einer Forschungsgruppenleiterstelle. Es ist die Aufgabe der Fakultäten, Verfahren zur Identifikation der Statusgruppenzugehörigkeit zu ermitteln. Die Hochschulen sollten ihre Fakultäten hierin begleiten. Die Regelungen müssen verbindlich, transparent und universitätsweit verankert sein.

Mit dem Status verbundene Rechte

Innerhalb eines Fachbereichs ist es richtig, zwischen Lebenszeitprofessuren (R₄) und Forschenden der R₃-Phase zu unterscheiden. Auch wenn manche Universitäten die Juniorprofessur bereits strategisch für Nachwuchsgruppenleitungen nutzen, sind die bestehenden Strukturen für R₃-Forschende unzureichend und individuelle Arbeitsumgebungen häufig nicht an die Aufgabenstellungen angepasst. Daher sind Reformen nötig, damit allen unabhängig Forschenden ein geeignetes Umfeld geschaffen wird, das etwa dem Vergleich mit im Ausland neuberufenen Assistenzprofessuren standhält. Hierfür lassen sich drei Bereiche identifizieren:

1. Budgethoheit und Zugriff auf Ressourcen

Wir regen an, ein Umfeld zu schaffen, in dem R₃-Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler von Tag 1 an in der Lage sind zu arbeiten, indem sie etwa ein eigenes Haushaltskonto mit Zugriff auf für Ihre Forschung nötige Haushaltsmittel erhalten (beispielsweise Overheads der eigenen Drittmittel äquivalent zu Regelungen für R₄-Professuren) sowie Nutzungsmöglichkeiten erforderlicher Geräte, Räume und Infrastruktur geklärt sind.

2. Betreuungsmöglichkeit, Prüfungs- und Personalverantwortung

Wir regen an, dass alle R₃-Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen ihres Budgets selbständig die Einstellung von Mitarbeitenden veranlassen, Abschlussarbeiten in durch Lehre verknüpften Studiengängen betreuen sowie eigene Doktorandinnen und Doktoranden promovieren können. Zudem sollte ihre Rolle universitätsintern klar festgelegt und kommuniziert sein.

3. Einbindung in Gremien, Informationsfluss und Sichtbarkeit

Wir regen an, R₃-Forschende in den Austausch innerhalb der Fakultäten sowie in Gremienarbeit (etwa in Hochschullehrerbesprechungen) einzubinden. Zudem sollten sie und ihre Gruppen nach innen und außen (etwa auf Webseiten) Sichtbarkeit erhalten.

Herausgeber

Nordrhein-Westfälische Akademie
der Wissenschaften und der Künste
Palmenstraße 16
40217 Düsseldorf
www.awk.nrw.de

Stand: Dezember 2023

**NORDRHEIN-WESTFÄLISCHE AKADEMIE
DER WISSENSCHAFTEN UND DER KÜNSTE**

www.awk.nrw