

Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung in der Max-Planck-Gesellschaft

Mit ihrem Wissen, ihrem Einsatz und ihrer Kreativität für neue Ideen und Lösungen leisten die über 6.000 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus rd. 125 Ländern einen wesentlichen Beitrag zu den wissenschaftlichen Spitzenleistungen der Institute. Um international die „Besten der Besten“ zu gewinnen, werden auf jeder Karrierestufe erneut in kompetitiven Auswahlverfahren herausragende internationale Talente identifiziert und gewonnen, denn die Nachwuchsförderung der Max-Planck-Gesellschaft sieht keine lineare Nachwuchskräfteentwicklung vor. Grundgedanke des Modells der Max-Planck-Gesellschaft ist es vielmehr, die frühe Unabhängigkeit und Selbstständigkeit von Nachwuchswissenschaftlern in der Forschung zu fördern, damit sie sich ein eigenes und international sichtbares Profil erarbeiten können. Befristete Förderverhältnisse gehören damit zu den Instrumenten der Personalpolitik der Max-Planck-Gesellschaft.

Verantwortung in der Nachwuchsförderung

Im Zusammenhang mit dem Anspruch wissenschaftlicher Exzellenz ermöglicht dieser Ansatz jeweils die „Besten der Besten“ zu gewinnen und ein Höchstmaß an institutioneller Flexibilität, Co-Leadership in der Spitzenforschung und wissenschaftlicher Innovationskraft. Mit Blick auf die Nachwuchsförderung verlangt dieser Ansatz aber auch ein hohes Maß an Personalfürsorge für die jungen Talente: auf jeder Karrierestufe müssen die Rahmenbedingungen in der Max-Planck-Gesellschaft stimmen, damit die nächsten beruflichen Schritte in der Wissenschaft oder Wirtschaft möglich sind.

Die Max-Planck-Gesellschaft steht für eine werteorientierte Nachwuchsförderung. Bereits 2006 sind verbindliche *Richtlinien für die Beschäftigung befristeter Mitarbeiter an den Instituten und Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft* eingeführt worden, um klare Regelungen für transparente Karrierestrukturen und Entscheidungswege zu schaffen. Mit der Weiterentwicklung der Förderkonditionen für Doktoranden - einem auch im internationalen Vergleich attraktiven Stipendiansatzes und guten sozialen Leistungen - sowie dem Ausbau der strukturierten Doktorandenausbildung mit in- und ausländischen Universitäten sind in den letzten Jahren erstklassige Bedingungen für die frühe Karrierephase geschaffen worden.

Karriereförderung in der Forschung: zukunftsweisende Perspektiven

Um die Strukturen und das Profil der Nachwuchsförderung weiterzuentwickeln, ist Ende 2012 ein weiterer Strategieprozess gestartet worden. Im Fokus des Prozesses stehen nun die weiteren Karrierestufen – Postdoktoranden, Wissenschaftliche Mitarbeiter, Forschungsgruppenleiter. Mit dem Ziel die Karriereperspektiven für den Wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern, wurde eine Reihe von Veränderungen angestoßen bzw. bereits umgesetzt, die drei unterschiedliche Bereiche betreffen:

- die Zusammenarbeit im Forschungssystem
- die Förderkonditionen und Rahmenbedingungen in der Max-Planck-Gesellschaft
- die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler

Zusammenarbeit im Forschungssystem

1. Weil Karrierewege in der Wissenschaft flexibel verlaufen, müssen die Strukturen im Forschungssystem zum gegenseitigen Vorteil in der Nachwuchsförderung weiter entwickelt werden. Grundsätzliche Verbesserungen für den Wissenschaftlichen Nachwuchs können nur von allen Akteuren im Forschungssystem gemeinsam erreicht werden. Zu den zukunftsweisenden Modellen werden u.a. gezählt:

- **Tenure Track:** Mit der TU München ist 2014 die gemeinsame Berufung von herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern vereinbart worden, um die Karriereperspektiven zu verbessern. Leiterinnen bzw. Leiter von themenoffenen Max-Planck-Forschungsgruppen bzw. Minerva W2-Forschungsgruppen können als Tenure Track Assistant Professor durch optionalen Karriereaufstieg bis zu einer Professur an der TUM planungssicher lehren und forschen. Mit wenigen weiteren Spitzenuniversitäten sollen ähnliche Modelle etabliert werden, um die Planungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern.
- **Max Planck Center:** Es ist geplant mit (europäischen) Spitzenforschungseinrichtungen neue Max Planck Center einzurichten – als flexible Kooperationsplattform, auf denen die beteiligten Max-Planck-Institute und ihre internationalen Partner ihre jeweiligen Kenntnisse und Erfahrungen zusammenbringen um einen wissenschaftlichen Mehrwert erzielen. Für den Wissenschaftlichen Nachwuchs werden durch gemeinsame Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, Workshops, partnerschaftliche Förderanträge bei Drittmittelgebern, den gegenseitigen Zugang zu den Forschungseinrichtungen und Geräten und ggf. auch der gemeinsamen Einrichtung von Forschungsgruppen neue Karrieremöglichkeiten gefördert.

2. Damit in der Nachwuchsförderung auch weiterhin attraktive und wettbewerbsfähige Rahmbedingungen gelten, werden auch die Strukturen in der Max-Planck-Gesellschaft kontinuierlich weiterentwickelt, dazu zählen insbesondere:

- auf der Postdoc-Ebene die Verbesserung der Förderkonditionen (mehr Verträge anstelle von Stipendien)
- auf der W2-Ebene die Weiterentwicklung der Minerva W2-Forschungsgruppen (Einführung von Verlängerungsmöglichkeiten, bessere Ausstattung der Forschungsgruppen) und die regelmäßige Ausschreibung der themenoffenen Max Planck Forschungsgruppen
- der Aufbau einer aktiven Postdoc-Kultur, u.a. durch die Netzwerke LeadNet und Max Planck Research Group Leaders, die den interdisziplinären, wissenschaftlichen Austausch der Postdoktoranden und Forschungsgruppenleiter aber auch Peer Coaching in Führungs- und Managementfragen unterstützen
- die Förderung von Mentoring-Programmen (MinervaFemmeNet, Schiemann-Kolleg), um Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine weitere Karriere zu ermutigen und in der Wissenschaft zu halten
- der Ausbau von Dual Career Angeboten und vielfältigen, dezentralen Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Forschung und Familie zu stärken

3. Last but not least werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in der Max-Planck-Gesellschaft frühzeitig zur Übernahme von Verantwortung ermutigt – insbesondere für ihre eigene Karriere und Entwicklung. Die vorhandenen Fortbildungsangebote werden derzeit wesentlich erweitert, um bestmögliche Chancen für den weiteren Karriereweg zu schaffen. An Max-Planck-Instituten, in den IMPRS und im Rahmen des mpg-weiten Fortbildungsangebotes werden Trainingsmaßnahmen zur Kompe-

tenzentwicklung in Forschung und Lehre, Führungs- und Managementaufgaben und der Karriereplanung etabliert. Zur Personalfürsorge gehört dabei auch das Bewusstsein, dass nicht alle jungen Talente, die gefördert werden, Positionen in der Wissenschaft anstreben bzw. annehmen wollen. Auch Karrierewege, die in andere Bereiche hineinführen, werden deshalb durch Karriere- und Netzwerkveranstaltungen unterstützt.

Mit dem Weiterentwicklungsprozess wird das Profil der Nachwuchsförderung der Max-Planck-Gesellschaft gestärkt. Dabei müssen die Aufgaben der Max-Planck-Gesellschaft als Spitzenforschungseinrichtung und die Verantwortung für junge Talente sowie deren Ziele, Erwartungen und Ansprüche in Einklang gebracht werden. Die Verbesserung der Karrieremöglichkeiten und Planungsperspektiven für den Wissenschaftlichen Nachwuchs werden dabei auch in den nächsten Jahren im Mittelpunkt stehen.

Dr. Anke Soemer
Max-Planck-Gesellschaft - Generalverwaltung
Leiterin Referat II c - Wissenschaftlicher Nachwuchs, IMPRS,
Chancengleichheit, Beruf und Familie, Aus- und Fortbildung, Nebengebiete
Hofgartenstr. 8
D-80539 München

Tel.: (+49)89-2108 1322
Fax: (+49)89-2108 1149