



Sehr geehrter Herr Professor Dr. Kröll,

auf dem Treffen der Helmholtz-Juniors am 14. und 15. April in Berlin hat sich u.a. eine Arbeitsgruppe zur „Stellungnahme der Doktoranden zum Strategiepapier“ gebildet. Den im Strategiepapier formulierten Ideen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses stimmen wir inhaltlich weitgehend zu. Die Ausbildung und dadurch Förderung über die rein wissenschaftliche Arbeit hinaus ist ein wichtiger Schritt, um im internationalen Wettbewerb eine führende Position einzunehmen.

Unserer Meinung nach bedarf es für eine effiziente Umsetzung der Ideen bei den meisten Punkten einer Präzisierung. Es ist zudem ungewiss, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen im Sinne eines „best practice“ Verfahren zum gewünschten Erfolg führen können. Vielmehr sollten an den verschiedenen Helmholtz-Zentren bei der Umsetzung der Ideen aus dem Strategiepapier die jeweils vorhandenen Strukturen ausgebaut und die zentrenspezifischen Eigenheiten berücksichtigt werden. Hierbei ergibt sich unserer Ansicht nach die Notwendigkeit, Doktoranden in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.

Einige Punkte, die wir gerne weiterführend mit Ihnen diskutieren würden, seien hier bereits genannt:

1. Bei der Implementierung der so genannten „Promotionsverträge“ sollte z.B. die Zuständigkeit von Doktorvater/-mutter und Doktorand/-in bei der Themenvergabe und Themendarstellung erarbeitet werden, die personelle Struktur für die Evaluierung der Verträge vorhanden sein. Des Weiteren muss für die nötige administrative (z.B. PhD office) und technische Struktur (Expertise zu neuen Technologien) gesorgt sein, damit eine Durchführung der Dissertation innerhalb von drei Jahren möglich ist, zugleich aber genügend Freiraum für Innovationen bleibt.

Die Durchführung von Helmholtz-Klausuren und anderen Maßnahmen zur Weiterbildung (Konferenzbesuche, Seminare zu soft skills etc.) kann nur mit geeigneter Infrastruktur im Personalwesen möglich sein, sofern jeder Doktorand der Helmholtz-Gemeinschaft zweimal innerhalb von drei Jahren daran teilnehmen soll.

Die freiwillige Entscheidung zur Teilnahme an den Helmholtz-Klausuren ist einer verpflichtenden Teilnahme vorzuziehen. Zu beachten ist bei der Umsetzung des Bildungsangebots auch, dass für alle Doktoranden die Möglichkeit bestehen sollte, sich gleichwertig zu den „Helmholtz Klausuren“ in ihrem eigenen Fachbereich weiter zu qualifizieren. Somit könnte die Nutzung von Weiterbildungsangeboten verpflichtend sein, die Art der Weiterbildung (Klausur oder Tagung) aber auf freiwilliger Basis entschieden werden.

3. Geklärt werden sollte auch, ob alle Doktoranden, die ihre Dissertation an einem der Helmholtz-Zentren anfertigen als „Helmholtz-Doktoranden“ gelten und im Rahmen des Strategiepapiers gefördert und betreut werden, auch wenn z.B. für manche Stipendiaten bereits andere Betreuungsregelungen gelten. Ebenso muss geklärt werden, inwieweit alle Doktoranden, die an den einzelnen Helmholtz-Zentren arbeiten, Anspruch auf eine dreijährige Promotionszeit haben. Eine soziale

Absicherung während der Promotionszeit für z.B. Stipendiaten könnte den Exzellenz-Anspruch der Helmholtz-Gemeinschaft noch unterstützen.

Wir freuen uns auf ein Gespräch mit Ihnen und bedanken uns schon im Voraus für Ihre Diskussionsbereitschaft!

Mit freundlichen Grüßen

Vanessa Schmidt
Ulrike Lemke
Kerstin Schemmann
Raik Bachmann
(AG „Strategiepapier“ der Helmholtz Juniors)