

Ratschläge für den Aufbau und Leitung einer Nachwuchsgruppe

(Ergebnisse aus den Jahren 2010-13 und Ergänzungen aus der Diskussion beim Fachseminar „Biologie“ und Aufbau einer Nachwuchsgruppe I-II beim Emmy Noether Jahrestreffen 2014 sowie Nachwuchsgruppe I-II von 2015, 2017-2019, 2021, 2023 und dem Fachseminar „Biologie in der Medizin“ 2016)

Leif Schröder, Christopher Grefen, Sonja Lorenz, Markus Rothermel, Marc Schetelig, Jan-Henning Klusmann, Christoph Rummel

Prinzipiell bitte nicht zögern, uns im Projekt „Emmy-Noether-Programm“ auf LinkedIn anzusprechen.

Wir antworten gerne auf Fragen und geben unsere Erfahrungen weiter.

Es handelt sich hierbei um eine Sammlung von Denkanstößen, die im Rahmen des Workshops „Aufbau einer Nachwuchsgruppe“ in den Jahren 2010-2019, 2021, 2023 gesammelt wurden und hier die Hauptfragen stichpunktartig aufgeführt / beantwortet werden. *Erfahrungsbeiträge von Emmy-Noether Alumni beim Seminar 2012 zeigten, dass die Herausforderungen bei vielen Themen nicht nur für Anfänger relevant sind sondern auch später von Bedeutung bleiben. 2013 zeigte sich ein gewisser Schwerpunkt in Fragen zur Personalführung und Rekrutierung von geeigneten Kandidaten aber auch eine positive Entwicklung im Bereich der Promotionsrechtsproblematik war festzustellen. 2014 war positiv zu bemerken, dass mittlerweile fast alle anteilig Zugriff auf die Programmpauschale haben. 2016 lag der Schwerpunkte der Diskussion auf Personalfragen, 2017 auf Personalfragen und Betreuung, 2018 auf Mittelverwendung und Personalfragen, 2019 unter anderem auf Zukunftsperspektiven, 2021 auf pandemiebedingte Herausforderungen in den Kategorien Personal und Zukunftsfragen und 2023 auf Personal und Zukunftsperspektiven.*

Ziele der Workshops waren: Erfahrungsaustausch, Problemerkennung, Lösungswege/-spektrum an verschiedenen Instituten, Denkanstöße, aktive Mitarbeit

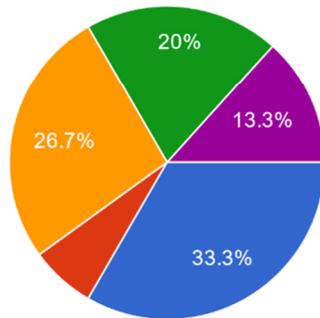
Virtueller Workshop 2021



Auswertung von zwei Fragerunden beim virtuellen Emmy-Treffen 2021 „Medizin und Naturwissenschaften i. d. Medizin“ sind graphisch an entsprechenden Stellen eingepflegt:

For how long are you running your group?

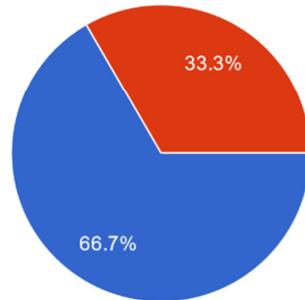
15 responses



- I am in the first year.
- I am in the second year.
- I am in the third year.
- I am in year four.
- I am in year five (or beyond - like alumnus/alumna).

This is my first Emmy Noether Annual Meeting

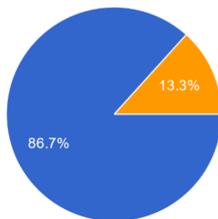
15 responses



- Yes.
- No (but I am glad we have no mosquitos this year).

I have full "Promotionsrecht" for my PhD students in the department

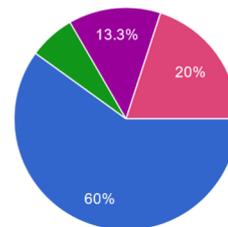
15 responses



- Yes
- No
- Not yet clear

My current salary is based on TVöD ... or ...

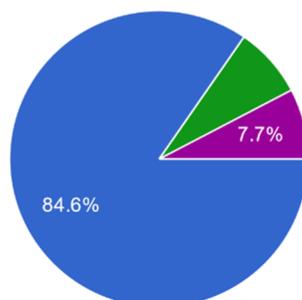
15 responses



- E15
- E14
- E13
- W1
- W2
- W3
- other

I am working at a

13 responses



- university
- Max Planck institute
- Helmholtz center
- Leibniz institute
- other



Woher bekommt man gute Doktorand:innen?: Wenn möglich in Kursen rekrutieren (studentische Hilfskräfte, Masterstudierende), nationale internationale Ausschreibungen; Internetinterviews (mit Kollegen zusammen, durch Graduiertenschulen); Jobportale wie „Jobvector“, „Nature Jobs“ oder auf „ResearchGate“; Vorpraktikum machen lassen (z.B. Rise Programm des DAAD), Skype-Interviews, von Kollegen gute Studierende empfehlen lassen – eine Garantie gibt es nicht für gute Promovierende. Bei den Skype-Interviews auch eine Arbeitsprobe durchführen (z.B. einen einfachen

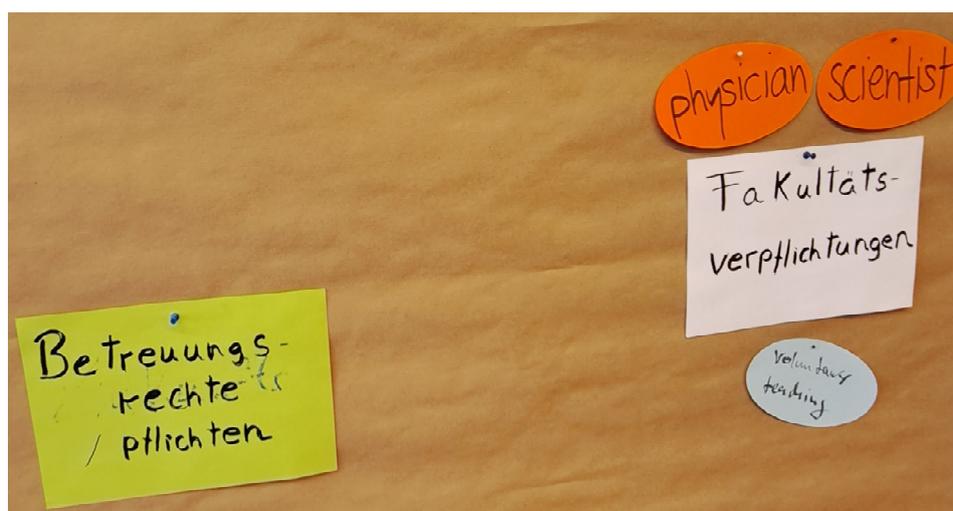
Datensatz von Vorarbeiten interpretieren lassen) oder Fragen stellen wie „Was lief in der Masterarbeit besonders gut, was lief nicht so gut und wie wurden Herausforderungen gemeistert?“. Vielleicht mal bekannte Kollegen mit hohem Bewerberaufkommen fragen, ob überzeugende Kandidaten „übrig“ geblieben sind, die nicht eingestellt werden konnten. Erwartungen immer klar kommunizieren; Kollegiale Beratung nutzen. Eine gute Webseite erhöht die Sichtbarkeit auch für Initiativbewerbungen. Vielleicht nicht nur auf einen perfekten Kandidaten warten, sondern auch die besonderen Fähigkeiten (Stärken) Einzelner wahrnehmen und einsetzen. Zur Auswahl bestehende Strukturen nutzen (Graduiertenschulen bieten Unterstützung bei Vorauswahl, etc.) und z.B. Vorträge vor der Arbeitsgruppe durchführen lassen (hier selbst als Moderator und Beobachter agierend).

Als besonders aussichtsreich sind Initiativbewerbungen von Kandidaten auf Konferenzen zu bewerten, da in diesen Fällen die spezifische, fachliche Motivation gesichert ist. Häufig gibt es auch virtuelle „schwarze Bretter“ für solche Aushänge an Konferenzen. Während Poster Sessions auf Meetings kann man auch proaktiv gute Kandidaten ansprechen, die man ausfindig gemacht hat. Dadurch erreicht man auch eher zurückhaltende Personen. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass man bei der Beurteilung der Arbeitsleistung von Promovierende und Postdocs nicht „von sich auf andere“ schließen und berücksichtigen sollte, dass die Mehrheit für Nachwuchsgruppenleiter erreichbarer Mitarbeiter wahrscheinlich nicht den hohen Anforderungen genüge tragen wird, welche man an sich selbst in diesem Ausbildungsstadium stellte. Die Bezahlung Promovierender sollte fachspezifisch ausreichen, um die besten zu motivieren (65%, 75%, ...).

Interne Kommunikation / Kompetenztransfer: Absprachen über Projekte / Paper über ein „Wiki“ oder Informationsaustausch z.B. über „Dropbox“; wenn möglich frühzeitig Kompetenztransfer (spezielle Methoden, ...) zwischen Mitarbeiter:innen fördern z.B. regelmäßig neue Mitarbeiter:innen einarbeiten; je zwei Personen beherrschen eine Methode. Manche verwenden OneNote oder ein gemeinsames Notebook. Serverstrukturen der Rechenzentren können einem für ein paar Euro oder umsonst dabei helfen, eine sichere und „ge-backupte“ Speicherlösung für die Gruppe zu erstellen.

Langfristige Mitarbeiter-, eigene Finanzierung, Eingruppierung: Die DFG bestätigt mit Bewilligung die fachliche Anforderung und erwartet angemessenen Vergütung (E15). Diese erfreuliche Aussage im bewilligungsschreiben könnte vielleicht als Vorlage dienen,

auch das Betreuungsrecht entsprechend zu forcieren, und zwar nicht nur für Absolventen die direkt mit dem Noether-Projekt zusammenhängen, sondern auch für andere (Master-)Studierende der Gruppe. Die Eingruppierung erfordert manchmal etwas Mehraufwand in der Kommunikation mit der Verwaltung. Prinzipiell gibt es die Möglichkeit einer Vorweggewährung von Stufen vor allem für Leitungsfunktion (Personalverantwortung muss schon sehr hoch sein bevor das zählt). Schreiben anderer Unis, unterstützender Profs bzw. der Institutsleitung können notwendig/hilfreich sein (siehe auch FAQ der DFG https://www.dfg.de/foerderung/faq/emmy_noether_faq/index.html). Für Postdocs aus der Gruppe können unter Umständen ebenfalls Erfahrungsjahre aus dem Ausland angerechnet werden (sehr individuell zu regeln). Seit 2009 haben sich insgesamt die Antragszahlen in etwa verdoppelt und die Förderquote ist von ~35% auf ~16% gesunken. Auch eine kostenneutrale Laufzeitverlängerung ist möglich. Bis zu 6 Monate sind eher unproblematisch – bei längeren kostenneutralen Laufzeitverlängerungen entscheidet der Fachreferent / das Fachkollegium und es könnte eine Begutachtung nötig sein. Als Begründung gilt allerdings nicht eine Verlängerung der Bezahlung von Promovierenden sondern lediglich nicht beeinflussbare Faktoren wie z.B. Zuchtprobleme mit Mäusen etc.. Im Workshop 2015 ergab eine kurze Umfrage, dass die Unterzahl der anwesenden Emmy Noether Geförderten zusätzliche Mittel durch die Gastinstitution erhält bzw. eine vertragliche Verlängerungsmöglichkeit über den Zeitraum der Emmy Noether Förderung hinaus aushandeln konnte. Es wurde allerdings darauf hingewiesen, dass man sich - sofern man sich für die Fakultät in technischer oder kooperativer Weise nützlich gemacht hat – durchaus auch nach Antritt des Emmy Noether Stipendium über Möglichkeiten der Weiterfinanzierung durch Institutsmittel/tenure track verhandeln kann. Einfach mal mögliche Personalentwicklungskonzepte erfragen. Man gilt bis zu 8 Jahren nach der Promotion (+ Elternzeiten) als „Nachwuchsgruppenleiter“ (wobei dieser Begriff jetzt eher als Arbeitsgruppenleiter in früher Karrierestufe verwendet werden sollte). Als Antragsteller eines SFBs oder Graduiertenkollegs sollte die Finanzierung über 2/3 der Antragszeit gesichert sein z.B. über eine Zusicherung durch die Universität/Fachbereich/Institut; → wenn gewünscht/möglich frühzeitig über weitere Anträge „nachdenken“; zur Gehaltseinstufung von Mitarbeitern z.B. frühere Verträge/Bezahlung bei der Verwaltung anführen.

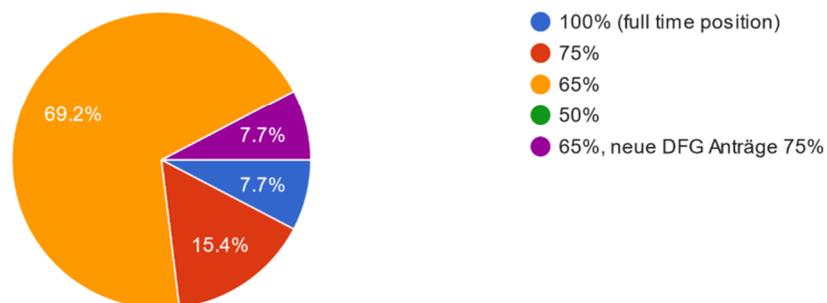


Prüfungsrechte / Promotionsrechte: Promotionsrecht wird häufiger gewährt; manchmal auch „nur“ als Zweitgutachter. In jedem Fall finden sich die jeweiligen Regelungen in den Promotionsordnungen! Ein Antrag an den Promotionsausschuss kann dann unter Umständen recht komplikationsfrei gestellt werden. Hinweis: Promotionsordnungen können auch geändert werden. Zwischen Fakultäten (Medizin und

Biologie) kann es schwierig sein, sich als Gutachter anerkennen zu lassen. Hier kann die Mitgliedschaft in Graduiertenschulen hilfreich sein bzw. in manchen Fällen könnte man sich zu entsprechenden Fachbereichen assoziieren lassen. In einigen Fällen wird das Promotionsrecht an bestimmte Lehrverpflichtungen geknüpft. Dies kann pauschal mit einem Kooperationsvertrag für alle Promovierende des Emmy-Projekts geregelt werden oder durch individuelle Verträge mit der Fakultät für jeden Kandidaten. Verweise auf Präzedenzfälle und Vorlage bereits aufgesetzter Verträge anderer Emmys beschleunigen das Verfahren.

Contracts for PhD students in our department are based on the following part-time regulation:

13 responses



Vorteil des vollen Promotionsrechts ist es auch für Anträge (z.B. Graduiertenkollegs) und Bewerbungen außenwirksam die eigenständige Betreuung von Promovierenden zu dokumentieren – in Bewerbungen kann man eine Betreuung von Promovierenden ohnehin entsprechend angeben. Als Prüfer, Gutachter oder Vorsitzender kommt man in Kontakt mit anderen Professoren; das bringt Sichtbarkeit, Anerkennung und hilft der Netzwerkbildung (Nachteil: zeitaufwendig). Außerdem wird es von den Promovierenden oft als wichtig empfunden, dass der eigentliche Betreuer auch in der Prüfung Gewicht hat.

Mitarbeitergespräche / Gruppendynamik: Unterschiedliche Zeitabstände z.B. alle 6 Monate oder einmal im Jahr, konstruktives Feedback geben, Zielvereinbarungen treffen und immer wieder überprüfen; bei vielen Freiräumen der Promovierenden zumindest alle 2 Wochen an einem Tag alle anwesend sein. Ergebnisorientiert, einmal pro Woche ein Mittagessen zusammen, im Gruppengespräch eigene „Befindlichkeiten“ und in der Gruppe klären – Apelle setzen. Prinzipiell sind Betreuungsvereinbarungen sinnvoll, die sowohl die Rechte und Pflichten des Betreuers als auch der Promovierenden eindeutig klären (z.B. wie bei Graduiertenschulen). Dabei sind regelmäßige Abgleiche auch des Arbeitsplans anhand von „Meilensteinen“ hilfreich. Regelmäßige Mitarbeitergespräche anhand einer Checkliste durchführen und Erwartungen klar kommunizieren (z.B. Projekt, Arbeitsschutz, GMP, Datensicherung, Dokumentationen [Laborbuch rechtzeitig auf qualitative Aufzeichnungen überprüfen], Ziele, Berufsperspektiven). In der Qualifikationszeit sollten klare Kontrollen eingebaut werden; damit lassen sich die Vertragsdauern festlegen (3 Jahre Promotion...). Auch mal ins Labor gehen und über den Rücken schauen. Für Postdoc sind Qualifikationsziele häufig differenzierter. Auch mal soziale Unternehmungen für die Gruppe einplanen. Der Gruppe das Gefühl vermitteln, dass man zusammen an einem Ziel arbeitet. Seminar-Module z.B. zur Personalführung oder Team-Bildung sind sehr gut; Zeit für solche Fortbildungen sollte eingeplant werden.

Promovierende sind charakterlich sehr unterschiedlich; manche brauchen mehr Freiheit, manche intensivere Betreuung. Dies sollte berücksichtigt und die jeweiligen Stärken gefördert werden. Nicht alle werden exzellente Wissenschaftler aber bei differenzierter Betreuung sollten alle ihren Beitrag zum Projekt leisten können (Verantwortung gegenüber dem Geldgeber). Im Ausnahmefall, falls eine Zusammenarbeit wirklich nicht möglich sein sollte, die Situation klar ansprechen (vielleicht mit Hilfe eines Moderators oder im Zuge eines Promotionskomitees) und hoffentlich einvernehmlich das Arbeitsverhältnis beenden (nach der Probezeit mit dem neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht ohne weiteres möglich; bei technischem Personal praktisch gar nicht). Wenn ein Arbeitsverhältnis nach der Probezeit beendet werden soll, dann müssen im Vertrag klare Kontrollen eingebaut werden (z.B. Qualifizierungszeit, klare Abgrenzung eines Projektes). Tatsächlich kann eine Person die Stimmung und Arbeitsfähigkeit einer ganzen Gruppe empfindlich auf lange Zeit beeinträchtigen (ebenfalls Außenwirkung der Leitungsfunktion beachten).

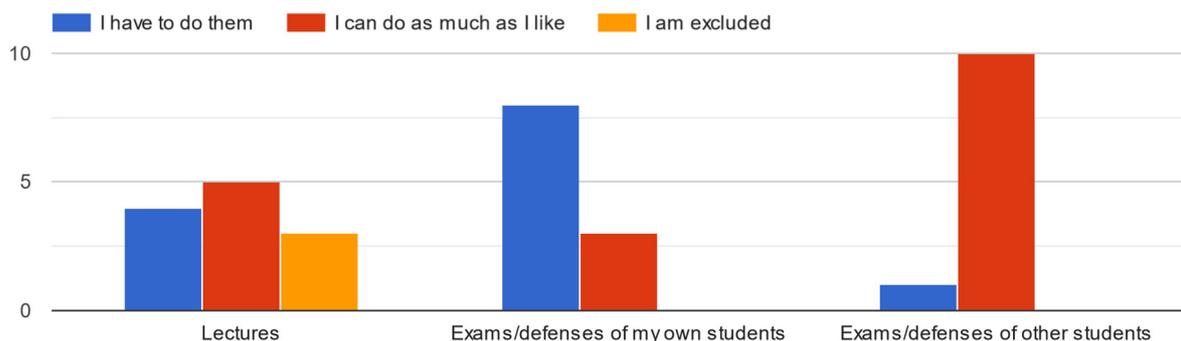
Zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann ein „Mitnahme“ auf eine große oder besser vielleicht kleinere Konferenz, ein Aufenthalt im Ausland oder eine anstehende Publikation (hier z.B. Coverabbildung erstellen lassen) hilfreich sein. Vielleicht die Gehälter staffeln (z.B. erste Jahr 50%, zweite 65% dritte 75%-Stellen, Geld ist nur eine kurzfristige Motivation). Auch Nominierungen zu Preisen/Reisestipendien können, wenn geschickt eingesetzt, ein gesundes Maß an belebender Konkurrenz erzeugen und die Mitarbeiter motivieren (z.B. Coverabbildungen für Paper, Kongresse, Anerkennung). Bei der Bewerbung von Mitarbeitern besonders auf intrinsische Motivation achten. Insgesamt muss man die richtige „Währung“ für die Motivation personenbezogen finden; es kann sehr unterschiedlich sein.

Zwischenbericht / Publikationen: Gut strukturiert anhand des eigenen Antragskonzeptes und unter Berücksichtigung des Leitfadens für Abschlussberichte (DFG-Vordruck 2.00 unter C Anhang I; das Verfahren wurde kürzlich (Stand Juli 2021) formalisiert; es werden bereits bei Bewilligung die 6 Jahre in Aussicht gestellt). Publikationen in den teils fachspezifische relevanten „exzellenten Journals“ sind sicher wichtig; in Einzelfällen scheint für die Erreichung dieser Ziele mehr Zeit notwendig zu sein. Es könnte beim Zwischenbericht unter Angabe entsprechend überzeugender Ergebnisse glaubhaft gemacht werden, dass eine solche Publikation erst in naher Zukunft zu erwarten bleibt (zumindest ein solcher Fall ist den Autoren bekannt). Ruhig auch die ganze Arbeitsgruppe angeben; wo haben sich die Einzelnen eingebracht, wo wurde zusätzliches Geld eingeworben. Zeigen, dass die Nachwuchsgruppe funktioniert; der Gesamteindruck ist wichtig. Sonderfall Berufung: falls man während des Emmy Noether Programmes berufen wird und dies zwischen Jahr 1-3 geschieht, fällt der Zwischenbericht weg. Das Programm läuft dann ohne die eigene Stelle weiter. Der Zeitpunkt des Zwischenberichts ist meist 6 Monate vor Ablauf des dritten Jahrs, weil dieser für den zweiten Förderabschnitt benötigt wird. Im Einzelfall am besten mit dem Fachreferenten besprechen.

Emmys und Lehre: Lehrerfahrung ist prinzipiell für viele Professuren eine Voraussetzung aber wahrscheinlich nicht der Grund, für eine Professur ausgewählt zu werden. Dementsprechend ist es sicher gut, Lehre geben zu dürfen – sich aber wenn möglich nicht ausnutzen lassen. Man wird schließlich für seine Forschungsleistung evaluiert. Man hat durch den Rahmenvertrag prinzipiell zumindest das Recht in die Lehre eingebunden zu sein. Dies kann allerdings sehr vielseitig geregelt sein und hängt speziell von den jeweiligen Professoren und Institutsleitungen ab. Prinzipiell ist es eher wichtig

auch mal eine Grundvorlesung gehalten zu haben (wird für Berufungen gerne gesehen) als lediglich der Forschung entsprechenden Spezialvorlesungen. Eine Blockveranstaltung kann unter Umständen günstig sein, um zeitlich nicht zu sehr eingebunden zu sein. Beispielhaft könnte man sich auch die entsprechende Leistung in der Lehre vom Dekan bescheinigen lassen, sich ins Vorlesungsverzeichnis eintragen lassen oder zumindest die Ankündigungen der Lehrveranstaltungen als Nachweis aufbewahren (kann auch steuerlich interessant sein, sofern man nicht an der Uni angestellt ist – dann sollte es aber auch als [unbezahlte] Nebentätigkeit bei der Institutsverwaltung angezeigt werden).

Lectures and Exams



Prinzipiell ist der Umfang des Lehrkörpers von der Anzahl der Studierenden abhängig. Seminar-Module (z.B. ZWM) für Lehre sind sehr gut; außerdem sind diese Seminare ausgesprochen gut zur Netzworkebildung zu anderen Arbeitsgruppenleitern in früherer Karrierestufe. Wer entsprechend Lehre macht, hat auch den Vorteil, sich die „besten“ Studierenden für spätere Promovierende zu suchen. Falls es im jeweiligen Fachgebiet „nicht genug“ Studierende gibt, dass man einen Kurs anbieten könnte, sollte man auch mal andere verwandte Fachbereiche ansprechen. Ringvorlesungen mit anderen Nachwuchsgruppenleitern könnten interessant sein. Übernahme von Nebenfachvorlesung wird in der Regel gerne gesehen. Wichtig sind personalisierte objektive Evaluierungen der eigenen Lehre. Innovation in der Lehre wird geschätzt.

Habilitation: Ob eine Habilitation sinnvoll ist hängt entscheidend von der Fächerkultur ab und sollte konkret bei Entscheidungsträgern angesprochen werden. In medizinischen Fächern wird traditionell einem habilitierten Kollegen immer noch ein Vorrang gegeben, wenn zwei gleich qualifizierte Bewerber zur Verfügung stehen. Wenn es sinnvoll erscheint muss allerdings dafür auch etwas Zeit investiert werden, der Aufwand ist allerdings geringer als bei der Dissertation, hängt aber von der Habilitationsordnung des jeweiligen Fachbereichs ab. Im Seminar zur Biologie in der Medizin 2018 planen beispielsweise fast alle eine Habilitation.

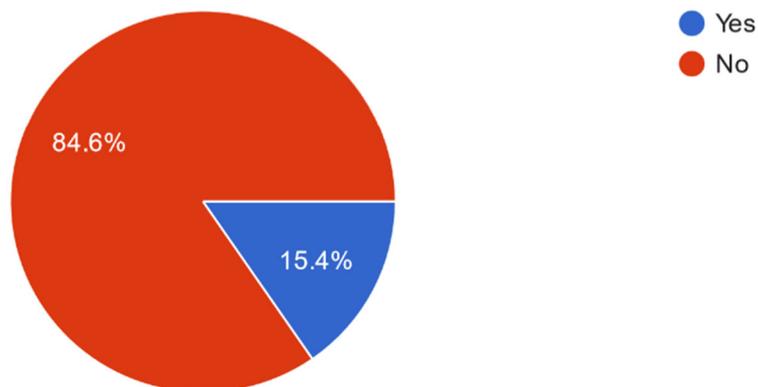


Zeit- und Projektmanagement (Hinweis auf die sehr guten Angebote vom ZWM): Genau überlegen, was man machen will und muss sowie warum – Prioritäten setzen - einbeziehen zu welcher Tageszeit man effizient arbeitet und Aufgaben auch darauf ausrichten. Teilweise helfen klare Zeichen gegenüber den Mitarbeitern wie das gelegentliche Schließen der Bürotür, um die Möglichkeit zum organisierten und konzentrierten Arbeiten zu schaffen.

Schnell kann man auch bei vermeidlich ehrenamtlichem Engagement in Gremien mehr Zeit „verlieren“ als gut ist. Trotzdem kann es strategisch sinnvoll sein, Erfahrungen in Gremien zu sammeln, um nicht zuletzt auch wichtige Kontakte zu schließen. Wie und wann soll und kann man auch mal „Nein“ sagen? Eine mögliche Vorgehensweise könnte sein, anzubieten die Aufgabe zu übernehmen, aber dafür von einer anderen zurückzutreten bzw. das anzukündigen – vielleicht findet sich dann schon eine andere Person. Gibt es die Möglichkeit eines Coachings? Kann man vielleicht gewisse Tätigkeiten doch delegieren? Einige Methoden und Vorlagensammlung (Auswertungsmodalitäten, Excel...) anzulegen kann sehr hilfreich sein. (Nach drei Jahren sollte man seine Forschungserfolge durch Publikationen für den Zwischenbericht belegen können.) Je nach Projekt kann man unterstützend Uniplattformen/Datasharing verwenden oder beispielsweise Excel, Outlook oder Programme wie „Trello“, „zim-wiki“ oder „Freeplane“ (Mindmaps) zum Projektmanagement einsetzen.

We fill out time sheets / have an electronic registration system

13 responses



Ausstattung

Platzmangel

Laborplatz
finden/
Ausstattung
verhandeln

Zusagen
werden nur
bedingt
eingehalten

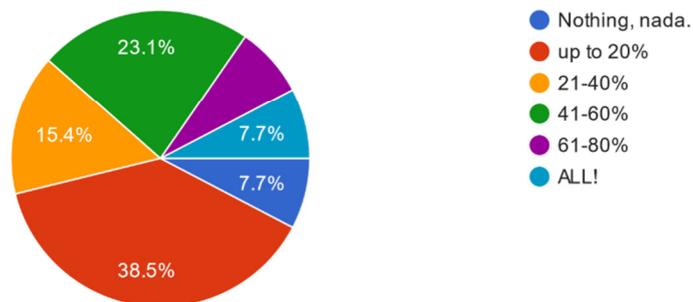
Programmpauschale: Sehr unterschiedlich gehandhabt, wie viel bei der Gruppe verbleibt; individuell verhandeln: zwischen 20% und 100%, am besten auf eigenes Konto buchen lassen; zum Teil werden aber auch zusätzliche Leistungen der Uni/des Instituts angeboten und unter Umständen wiegt das höher als die Programmpauschale (z.B. gemeinsame Verbrauchsmaterialien). 2019 lag im Seminar folgende Verteilung zu Anteilen an der Programmpauschale vor: 100% 1x, 50-99% 7x, 1-49% 4x, 0% 3x. 2021:

In einigen Fällen kann man das Geld über Anträge zur Beschaffung von Grundausstattung direkt an die Uni richten, um die Programmpauschale zu nutzen; hier kann man die eingeworbene Programmpauschale als Argument anbringen (aber Overhead darf nicht für Projektkosten verwendet werden). Immer direkt ansprechen und abklären, Gastinstitut gibt unter Umständen eine Pauschale. Es geht auch um das Image der Institution. Wer kann einen unterstützen; richtige Personen ansprechen – dann aber auch diese Person informieren, wie es geklappt hat. In einigen Fällen fließt die Programmpauschale in universitäre Forschungsförderfonds, die man zur Anschubfinanzierung beantragen kann. Der Anteil der Programmpauschale, der von der Uni an die Nachwuchsgruppenleiter zurück fließt kann tatsächlich sehr frei verwendet werden und unterliegt nicht der Rechnungsprüfung durch die DFG.

Was ist mit der Uni verhandelbar? Grundausstattung, Programmpauschale, Einstufung in Gehaltsklasse, es gibt zum Teil bereits feste Regelungen an den Unis, Räumlichkeiten (auch für Hilfskräfte, Promovierende), Vorlesungen, Prüfungen, Verwendung von Geräten / Mitbenutzung klären (mögliche Kosten abklären). Am besten schriftlich zusätzlich verhandelte Vereinbarungen (z.B. Zielvereinbarungen) mit der Uni festhalten lassen; manchmal werden mündliche Absprachen mit der Verwaltung nicht eingehalten (nicht einklagbar). Falls Geräte und Räumlichkeiten doch nicht zur Verfügung stehen kann man auch in Betracht ziehen, den Standort noch kurzfristig zu wechseln. Am besten auch die DFG rechtzeitig über gravierende Verzögerungen informieren, um eine zeitnahe Lösung zu finden (beim Zwischenbericht vielleicht schon etwas zu spät). Es gibt die Option zwei Standorte bei der Bewerbung anzugeben, das bietet mehr Verhandlungsbasis. Sich fragen, wer einen unterstützen kann, wenn es notwendig ist (Dekan, Professor X) – damit ist immer mehr Nachdruck erreichbar.

I receive the following fraction of overhead money back for direct use in my group:

13 responses

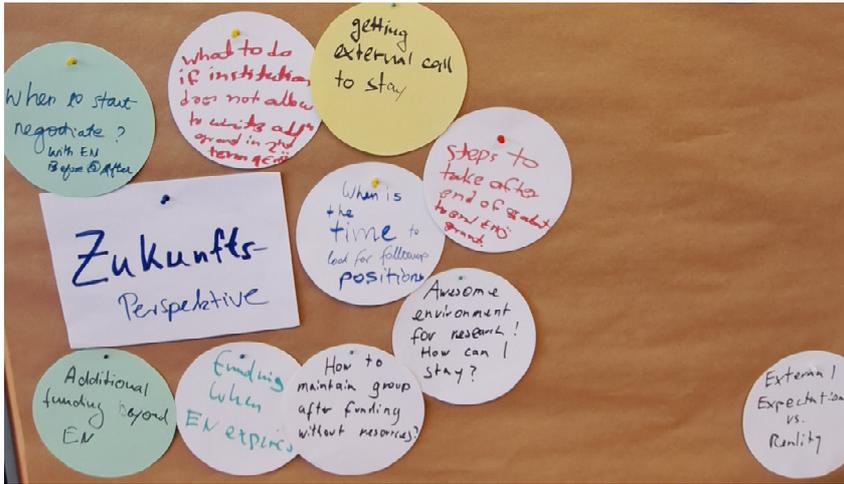


Finanzen, Anschaffung von Großgeräten: Jeder sollte in regelmäßigen Abständen seine „Finanzen“ überprüfen und einen Überblick darüber haben (Hilfe einer Sekretärin; Kurs vom ZWM). Die Verantwortung liegt beim Arbeitsgruppenleiter. Grundausrüstung gemäß der Verwendungsrichtlinien darf nicht durch die bewilligten Sachmittel finanziert werden (selbst Pipetten, etc.). Es wurde berichtet, dass sogar ein Kredit aufgenommen wurde, bis über die Programmpauschale diese Positionen finanziert werden konnten.

Wenn man ein bestimmtes Gerät als alleinig verwendbar hält, muss man gut inhaltlich begründen und Vergaberichtlinien beachten. Das könnten auch einfach die Abmessungen eines Geräts etc. sein. Wenn man weiß, dass es kein oder nur wenige Firmen gibt, kann man diese der Beschaffungsstelle nennen. Prinzipiell handhaben es die Beschaffungsstellen aber sehr unterschiedlich. Bei Wechsel der Universität können prinzipiell die Geräteleihgaben der DFG mitgenommen werden. Dazu muss man aber mit der Universität entsprechend kommunizieren. Prinzipiell gibt es dabei aber einen Herausgabeanspruch, den man geltend machen kann. Falls die Inhaberschaft schon auf die Universität übergegangen sein sollte, kann man trotzdem mit der Universität sprechen und unter Umständen nach einer Ablöse das Gerät an den neuen Standort mitnehmen. Die Übertragung der Inhaberschaft von der DFG auf die Uni könnte man ohne zu viel Aufwand durch Kommunikation mit der DFG um 1 bis ca. maximal 2 Jahre hinauszögern. Von Seiten der DFG ist ein Transfer der Gruppe nicht weiter problematisch, wenn es einen spezifischen und nachvollziehbaren Grund dafür gibt. Man sollte in diesem Fall aber mit der/m Fachreferent:in erst einmal sprechen. Eine Übersiedlung der Emmy-Gruppe ins Ausland ist nicht mehr möglich!

Bei unerwarteten **Defekten eines Geräts** kann ein Antrag auf Reparatur / Ersatz / Ergänzung einer DFG-Leihgabe gestellt werden, wenn es nicht um kalkulierbare Folgekosten geht. Der Bedarf muss genau und gut begründet werden.

Weiterführende Qualifikationen: Gremienarbeit ist für Bewerbung wichtig (z.B. Wahlhelfer, Promotionsausschuss, etc.); das zeigt, dass man sich in die universitäre Selbstverwaltung einbringt und wird gerne gesehen. Hilfreich ist es sicher mal in einer Berufungskommission mitzuwirken (auch Anfrage als Zuhörer möglich). Sich für „Preise“ vorschlagen lassen. Gutachtertätigkeit für Geldgeber interessant; bei Journals eher nicht mehr als ca. 2-3 mal so viel wie man selbst publiziert annehmen. Im Lebenslauf angeben, hat aber begrenzte Bedeutung und kostet viel Zeit. Im Falle einer notwendigen Weiterqualifikation zur Fachärztin / zum Facharzt könnte man die Möglichkeit einer Rotationsstelle in Betracht ziehen (bzw. Clinician Scientists). Zur Rekrutierung von Patienten für Studien und im Rahmen der Bearbeitung des Forschungsprojektes ist der Einsatz in der Klinik möglicherweise notwendig.



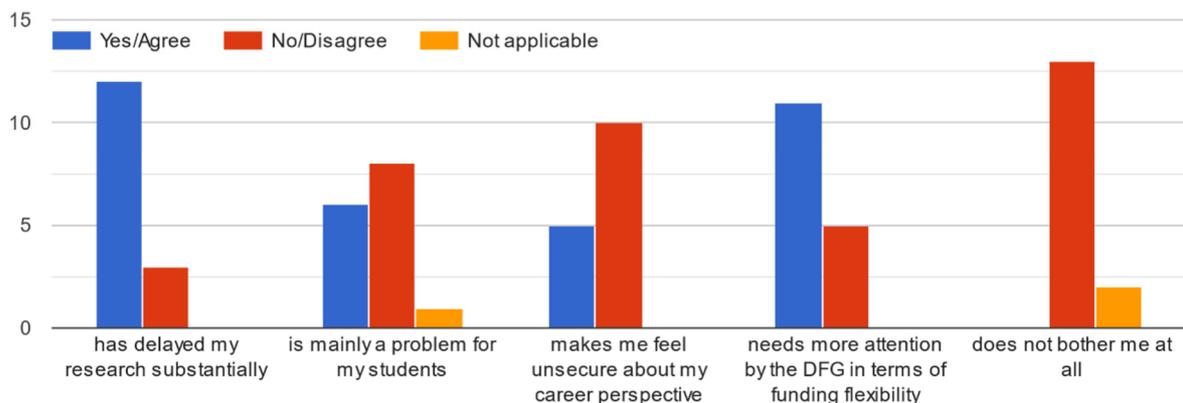
Wie geht es nach dem Emmy weiter?

Karriereplan im Auge behalten, mit Mentoren regelmäßig darüber sprechen; Eigenständigkeit und Profilentwicklung muss immer im Fokus bleiben; Publikationen auch ohne die Mentoren etc. Bewerbung um Professuren; Bewerbungen für

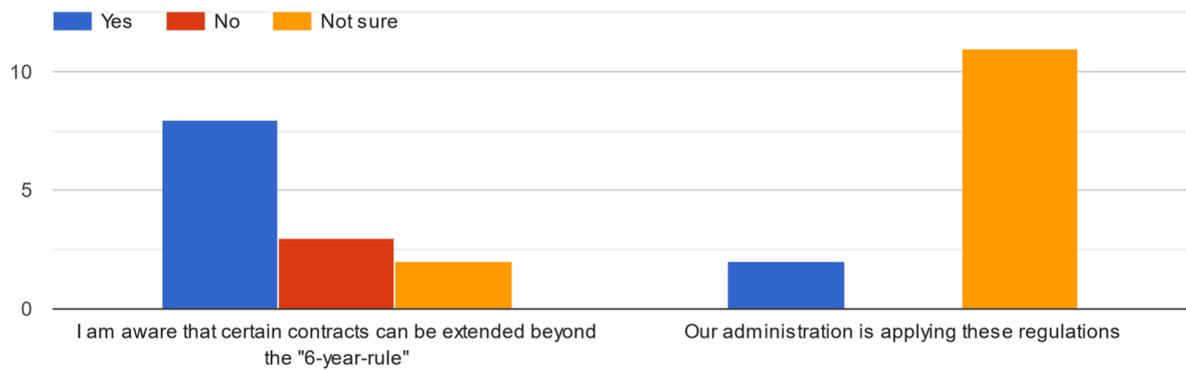
Nachfolgeprojekte frühzeitig planen (Verbundprojekte, Einzelanträge) und einreichen bevor die Laufzeit der eigenen Finanzierung zu kurz werden kann. Ansonsten frühzeitig andere eventuelle Förderprogramme in Betracht ziehen: Lichtenbergprofessur (eigentlich nur, wenn man sich sehr früh während des Emmy sich darum bemüht, weil man sonst auf der Karrierestufe schon zu weit für das Programm ist); Heisenbergprogramm, ERC grants; Verbundprojekte...

Auswirkungen durch die Pandemie: Mehrbelastung durch Kinderbetreuung, Flexibilität von virtuellen Treffen, Herausforderungen der digitalen Lehre, Internationalisierung von Seminarreihen. Soforthilfe für 6 Monate in den vorgesehenen Fällen (DFG hat hierfür ca. 185 Mio Euro „extra Budget aus den letzten Jahren vorgehalten und teilweise eingesetzt); es bleibt die Herausforderung zur Weiterbeschäftigung und Einstellung neuer Promovierender, wenn nicht mehr genügend Geld für eine normale Promotionsdauer gewährleistet ist. Die DFG hat durchschnittlich eine tatsächliche Promotionsdauer von 51 Monaten erhoben und deswegen in SFBs die Förderdauer auf 4 Jahre aufgestockt.

The pandemic situation 2020/21 ...



Modifications of the WissZVG due to COVID-19 pandemic:



Auf der DFG Homepage sind sehr viele der hilfreichen Folien zu Seminaren und Workshops der Emmy Noether-Jahrestreffen frei verfügbar:
https://www.dfg.de/dfg_magazin/aus_der_dfg/karrierewege/emmy_noether_dossier/index.html.