



FÖRDERUNG VON
WISSENSCHAFTLER*INNEN
IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE
AN DER GOETHE-UNIVERSITÄT

„Ich weiß es wohl, bejährt und noch Student, / bemooster Herr! Auch ein gelehrter
Mann / studiert so fort, weil er nicht anders kann.“

Mephistopheles zu Famulus Wagner in Faust II, Johann Wolfgang von Goethe

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

Es gibt sicher in der Geschichte der Analyse des nebenstehenden Textes viele Interpretationen dieser Zeilen, aber im Kontext der modernen Wissenschaften kann man das auch als Synonym der Notwendigkeit kontinuierlicher Auseinandersetzung mit dem Inhaltlichen der Wissenschaft und dem fortwährenden Bedarf der Weiterqualifikation im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere deuten. Gerade Letzteres zu erkennen, zu akzeptieren und kreativ zu nutzen, ist in der komplexen Struktur, der modernen Wissenschaft, nicht einfach – mit ihren vielen Facetten, die von der Forschung bis hin zur administrativen Verwaltung und der sich daraus ergebenden Vielfalt von Berufs- und Karriereperspektiven reichen.

Dies in den Blick nehmend, hat sich die Goethe-Universität mit der Verabschiedung des Konzepts zur Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und der Entwicklung von dafür notwendigen Strukturen und Formaten der Herausforderung gestellt, den wissenschaftlichen Beitrag unserer jungen Kolleg*innen zu würdigen und sie in ihrer wissenschaftlichen Eigenständigkeit und Eigenverantwortung zu fördern, ihnen bedarfsgerechte Angebote zur Weiterqualifikation, Beratung und zum Mentoring zur Seite zu stellen und sie gerade an den Übergängen zwischen Karrierestufen zu unterstützen. Dabei stehen die individuelle Karriereplanung und die eigenbestimmte Gestaltung der Karrierephasen im Fokus. Vor diesem Hintergrund erachten wir es als zeitgemäß, die klassischen und trennscharfen Strukturen zwischen Promovierenden und Postdocs aufzulösen und die Förderung dem Bedarf entsprechend auf den individuellen Kenntnisstand zu beziehen.

Natürlich ist und bleibt das zentrale Element der Förderung der Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase das wissenschaftliche Projekt, das, auf höchstem Niveau und nach höchsten wissenschaftlichen Standards durchgeführt und begleitet durch erfahrene Kolleg*innen, den Grundstein für die weitere Karriere in den verschiedensten Positionen der Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft



legt. Zu seiner Umsetzung sind nicht nur die inhaltlichen und infrastrukturellen Voraussetzungen an der Goethe-Universität in herausragender Weise gegeben, sondern sind auch die Rahmenbedingungen durch Richtlinien und Rahmenordnungen verfasst. Es gilt, diese zu leben und regelmäßig auf ihre Praxistauglichkeit und Aktualität zu prüfen. Das Konzept, welches Ihnen in den Händen liegt, hat viele Mütter und Väter! Ich danke zuallererst den Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase, die sich in der Arbeitsgruppe auf das Intensivste dieses Thema zu eigen gemacht und konstruktiv dieses Konzept (mit)gestaltet haben. Darüber hinaus danke ich den Mitgliedern der Senatskommission für die Belange von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und des Senats für die konstruktive Mitarbeit und die Bereitschaft, gemeinsam eine Struktur zur Förderung der jungen Kolleg*innen zu schaffen (und zu finanzieren), und nicht zuletzt den Kolleg*innen aus GRADE, FuN, dem Gleichstellungsbüro, dem RSC, PE/OE und vielen anderen Einheiten (schauen Sie auf Seite 16!) für die Umsetzung dieses Konzepts.

Liebe Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase, ich wünsche Ihnen gutes Gelingen bei der Umsetzung Ihrer Leidenschaft, der Wissenschaft, und hoffe, dass die Goethe-Universität ein Sprungbrett für Sie sein wird.

Ihr Enrico Schleiff

KONZEPT ZUR FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE AN DER GOETHE-UNIVERSITÄT FRANKFURT

Promovierende, Postdocs in der Orientierungs- und Entscheidungsphase, Habilitierende und Nachwuchsgruppenleiter*innen sind entscheidende Ideen- und Impulsgeber für exzellente Forschung und Lehre von heute und morgen und werden an der Goethe-Universität in Würdigung ihres Beitrags zur Forschung, Lehre und Selbstverwaltung als Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase bezeichnet. Die Goethe-Universität ist bestrebt, ihnen unabhängig vom Karriereziel ein optimales Umfeld zur Entwicklung zu bieten. Die Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase betrachtet die Goethe-Universität daher als eine zentrale Aufgabe. Sie will Eigenständigkeit und Kreativität fördern, die Leistungen sichtbar darstellen und attraktive Karriereoptionen innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems eröffnen. Mit dem vorliegenden Konzept setzt die Goethe-Universität ihre Überzeugung um, dass eine fachkulturspezifische, interdisziplinäre und überfachliche Unterstützung von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche akademische Weiterentwicklung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase ist. Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Begleitung des Karriereprozesses, insbesondere an den Übergängen

zwischen den verschiedenen Karrierephasen: Studium, Promotion, Postdoc-Phase und Professur oder außerwissenschaftlichen oder -universitären Karrieren. Diese Übergänge sind geprägt von Chancen und Herausforderungen, aber auch Ungewissheiten. Die Wissenschaftler*innen bei ihrer Entwicklung, Entscheidungsfindung und den damit verbundenen Umstellungen zu unterstützen, bildet eine Basis unseres Konzeptes. Darüber hinaus will die Goethe-Universität individuelle Kompetenzen, Kreativität, Analyse- und (Selbst-)Kritikfähigkeit fördern. Sie sind Grundlage für die Entwicklung und Stärkung von Führungspersönlichkeiten, die zur mitverantwortlichen und verantwortungsvollen Zukunftsgestaltung von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft unabdingbar sind. Für die Wissenschaftler*innen in diesen Karrierephasen wird die Goethe-Universität ihre Unterstützungsangebote weiterentwickeln und in einer kohärenten Struktur zusammenführen, die eine auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene Förderung ermöglicht.¹ Die Verantwortung für die Umsetzung des Selbstverständnisses der Goethe-Universität liegt dabei gleichermaßen bei den Betreuenden, den Fachbereichen und den zentralen Institutionen.

¹ Einen Überblick über bestehende und geplante Förderinstrumente gibt die „Übersicht über die Förderangebote der Goethe-Universität für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase“.

INHALT

| | | |
|-----------|---|----|
| 1. | ZIELE | 6 |
| | 1.1 Förderung wissenschaftlicher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung | |
| | 1.2 Weiterentwicklung von Qualifizierungs- und Betreuungsstrukturen | |
| | 1.3 Bedarfsgerechte Gestaltung von Übergängen zwischen Qualifikationsphasen | |
| 2. | ETABLIERTES ANGEBOT ZUR FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE | 10 |
| 3. | NEUE STRUKTUR DER FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE | 13 |
| | 3.1 GRADE ^{Support} | |
| | 3.2 GRADE ^{Research Units} | |
| 4. | ZUSAMMENFASSUNG | 19 |
| | IMPRESSUM | 20 |

1. ZIELE



Die Goethe-Universität will Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase bei ihrer wissenschaftlichen Entwicklung so begleiten und fördern, dass sie ihren individuellen Persönlichkeiten, Potentialen und Zielvorstellungen entsprechende Karrierewege erfolgreich beschreiten können. Das Konzept basiert auf einem pluralistischen Karriereverständnis, das eine Vielzahl von universitären und außeruniversitären Karrierewegen als gleichwertig betrachtet. Neben der Qualifizierung für das Berufsziel einer Lebenszeit-Professur umfasst das Konzept daher ein Angebot für den Erwerb von (Zusatz-)Qualifikationen für alternative universitäre Karrierewege, beispielsweise innerhalb des Wissenschaftsmanagements, der Lehre, in Bereichen der Forschungs-, Informations- oder Infrastruktur, sowie für außeruniversitäre Karrierewege bspw. in der Wirtschaft (auch als forschende Tätigkeit), der Industrie, innerhalb der Wissenschafts-

organisationen, des öffentlichen Dienstes oder der Medien- und Verlagswelt. Die Ziele, die die Goethe-Universität mit ihrem Konzept für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase verfolgt, sind:

- (i) Förderung wissenschaftlicher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung
- (ii) Stärkung der Transparenz und Qualität von Qualifizierungs- und Betreuungsstrukturen
- (iii) Bedarfsgerechte Gestaltung von Übergängen.

Die Goethe-Universität ist bei der Förderung der Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase zweistufig aktiv. Auf individueller Ebene werden Förderinstrumente für die wissenschaftliche Arbeit und für den Karriereprozess verbessert und erweitert. Auf institutioneller Ebene werden bereits vorhandene Strukturen weiterentwickelt, um eine kohärente, transparente und fördernde Kultur zu etablieren.



1.1 Förderung wissenschaftlicher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung

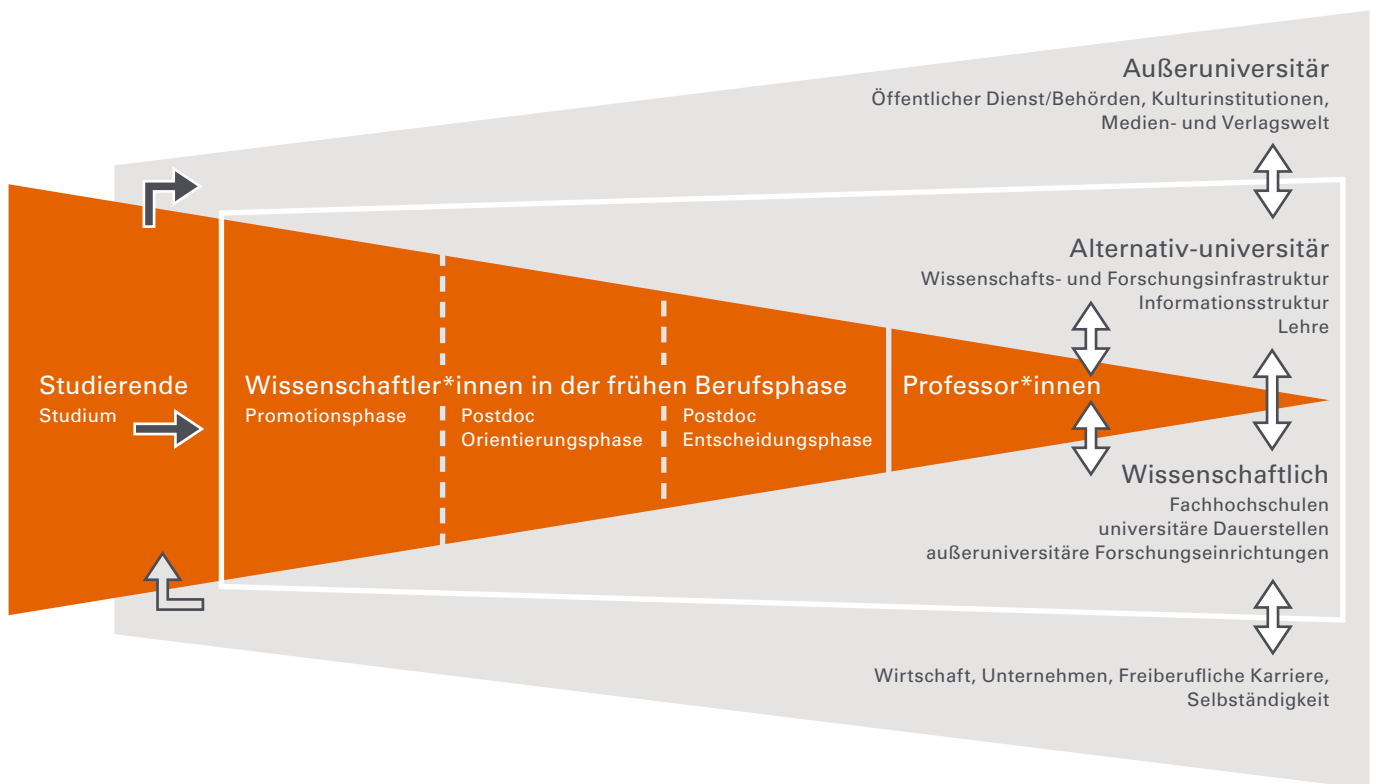
Es ist das Selbstverständnis der Goethe-Universität, „Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase in das fachliche und interdisziplinäre Forschungsfeld zu integrieren und die Eigenständigkeit [...] im fachlichen Kontext zu stärken“². Zentral dafür ist die wissenschaftliche Qualität der Forschungsprojekte, eine maßvolle Integration in Lehre und Selbstverwaltungsprozesse und die Stärkung der Eigenverantwortung, damit Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase ihre Potentiale weiterentwickeln, ihre Profile schärfen und Kompetenzen stärken können. Das erste Ziel des Konzepts ist folglich die Förderung wissenschaftlicher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase.

1.2 Weiterentwicklung von Qualifizierungs- und Betreuungsstrukturen

Die Transparenz über Verfahren und verlässliche Arbeitsbedingungen sind ein zentrales Anliegen der Goethe-Universität. Sie ermöglichen Betreuten und Betreuenden ein gemeinsames, konstruktives, erfolgreiches Arbeiten. Die Goethe-Universität wird allen Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und Betreuenden Zugang zu den diversen zentralen und dezentralen Strukturen und Förderinstanzen ermöglichen. Dabei sollen die Maßnahmen „darauf ausgerichtet sein, sowohl mehr Transparenz über mögliche Karrierewege zu etablieren als auch gezielte fachspezifische Förderprogramme aufzubauen“³. Es werden sowohl zielgruppenspezifische, als auch den gesamten Qualifikationsprozess betreffende Ziele verfolgt. Instrumente hierfür sind bspw. Betreuungsvereinbarungen, Entwick-

² Zielvereinbarung 2016 - 2020 zwischen der Goethe-Universität und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst vom 3. März 2016, S. 22f.

³ Zielvereinbarung 2016 - 2020 zwischen der Goethe-Universität und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst vom 3. März 2016, S. 22f.



lungsgespräche oder Tenure-Tack Verfahren. Folglich ist das zweite Ziel der Förderung von Wissenschaftler*innen in den verschiedenen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation die Stärkung der Transparenz und Qualität von Qualifizierungsbedingungen sowie Betreuungskultur.

1.3 Bedarfsgerechte Gestaltung von Übergängen zwischen Qualifikationsphasen

Die diametrale Entwicklung der Stellensituation an deutschen Hochschulen – stetig steigende Zahl an drittmittelfinanzierten befristeten Stellen vs. gleichbleibende Zahl der Dauerstellen und Professuren⁴ – erschwert die Perspektive von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase im Wissenschaftssystem. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, verstärkt multioptionale Qualifizierung

und flexible Karriereentwicklungen in den Blick zu nehmen. Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sollten bei der Planung ihres Berufswegs genaue Abwägungen zwischen den drei Karriereoptionen treffen (können):

- (1) „wissenschaftliche Karriereoption“, verwirklicht durch eine unbefristete Stelle an der Universität (bspw. Professur) oder an einem Forschungsinstitut
- (2) „alternativ-universitäre Karriereoption“ mit Tätigkeiten im direkten Umfeld der Wissenschaft, bspw. im Wissenschafts- oder Forschungsinfrastrukturmanagement
- (3) „außeruniversitäre Karriereoption“, bspw. in der Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst. Diese umfassen forschende wie auch eine Vielzahl anderer attraktiver Karriereoptionen.

⁴ HRK [Rev.: 30.8.2016]: http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/Forschung/konzept_wiss_nachwuchs_hwr.pdf

Abbildung 1: Karriereoptionen

In den verschiedenen Phasen des universitären Karrierewegs ist der Eintritt (angedeutet bei Übergang von Bachelor zu Master, hellgrauer Pfeil), die Fortsetzung (dunkelgrauer Pfeil) oder der Einstieg in Karriereoptionen außerhalb des universitären Pfades möglich (dunkelgrauer gewinkelter Pfeil). Es wird angestrebt, dass im Sinne der Flexibilität diese Übergänge bis in die letzte Phase der Karriere möglich bleiben (weiße Pfeile).

Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sehen sich also einer Fülle von Optionen gegenüber, deren Auswahl ausschlaggebend für ihre Karriereentwicklung und persönliche Lebensplanung ist. Die Goethe-Universität versteht es als ihre Aufgabe, Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase bei diesen wichtigen Weichenstellungen zu unterstützen und ist bestrebt, sie sowohl bei ihrer wissenschaftlichen Entwicklung als auch bei der Ausbildung und Stärkung von Schlüsselkompetenzen wie Führungsqualität und Managementfähigkeiten zu unterstützen. Diese sind für alle Karriereoptionen wichtig und daher entscheidend bei den Schritten in eine nächste Qualifikationsphase. Als drittes Ziel der Nachwuchsförderung ist daher die bedarfsgerechte Gestaltung von Übergängen zu nennen.



2.

ETABLIERTES ANGEBOT ZUR FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE

Die Goethe-Universität begegnet den Herausforderungen und Chancen für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase mit einer Vielzahl von Angeboten auf den verschiedenen Ebenen (Tabelle 1). Die Durchführung von wissenschaftlichen Projekten auf höchstem Niveau sowie eine exzellente Betreuung und ein ausgeprägtes Mentoring von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sind zentral für die Gestaltung von Karriereoptionen. Dabei haben die betreuenden Wissenschaftler*innen eine besondere Verantwortung bei der individuellen Ausgestaltung der Förderung. Eine wichtige Stätte für die fachwissenschaftliche Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sind zudem die strukturierten, zum Teil drittmittelgeförderten Promotionsprogramme. Auf der Fachbereichsebene werden ebenfalls zahlreiche Förderungen angeboten. Diese tragen zudem die Verantwortung für die Umsetzung der Transparenz von wissenschaftlichen Karrierepfaden, z. B. durch die Verabschiedung von Dauerstellenkonzepten in den Strategievereinbarungen mit dem Präsi-

um oder bei der Umsetzung der universitätsweiten Standards z. B. formuliert in der Betreuungsrichtlinie.

Zentral organisierte Angebote unterstützen die eigenverantwortliche Weiterqualifizierung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase. Exemplarisch sei hier zunächst die Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE) genannt. Gegründet als universitätsweite Graduiertenakademie, bietet sie fächerübergreifende Weiterqualifizierungsprogramme an und unterstützt den Aufbau und die Projekte selbstorganisierter Arbeits- und Forschungsgruppen. Über die Angebote von GRADE hinaus existieren zahlreiche Anlaufstellen zur Unterstützung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase. Hierzu zählen bspw. die Abteilung Forschung und Nachwuchs (FuN), die Abteilungen Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE), das Research Service Center (RSC), das International Office (IO) mit dem Goethe Welcome Center (GWC), das Interdisziplinäre Kolleg Hochschuldidaktik (IKH), Unibator oder auch das Gleichstellungsbüro (GB),

1. TABELLE

ETABLIERTE FÖRDERSTRUKTUREN FÜR WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE

| STRUKTUREINHEIT | WICHTIGE AUFGABEN |
|---|--|
| Betreuer*in und Mentor*in | Unterstützung bei der Umsetzung des Forschungsprojektes; Beratung in Belangen der universitären Karriereplanung; Unterstützung bei der Analyse der Kompetenzen |
| Fachbereich | Definition von Standards für Stellenkonzepte, Betreuung, Promotions- und Habilitationsverfahren |
| GRADE | Strukturierte Unterstützung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und von etablierten Wissenschaftler*innen |
| Abt. Forschung und Nachwuchsförderung (FuN) | Strategische Beratung von Wissenschaftler*innen |
| Abt. Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) | Allgemeines Weiterbildungsangebot |
| Research Service Center (RSC) | Beratung und Unterstützung bei Drittmittelwerbung |
| Gleichstellungsbüro (GB) | Coaching und Training von Wissenschaftlerinnen; Organisation des Zugangs zum Ruth-Moufang-Fonds und zu Mentoring Hessen |
| International Office (IO) | Beratung zu Finanzierung & Organisation von Auslandsaufenthalten |
| Goethe Welcome Centre (GWC) | Anlaufstelle für die Beratung internationale Wissenschaftler*innen in nicht-akademischen Angelegenheiten |
| Interdisziplinäres Kolleg Hochschuldidaktik (IKH) | Unterstützung bei der Entwicklung von Lehrkonzepten |
| Schreibzentrum der Geisteswissenschaften | Beratung und Unterstützung des Schreibprozesses |
| Studium Digitale (SD) | Unterstützung bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten |
| Abt. PR und Kommunikation (PuK) | Unterstützung bei der Darstellung von Forschungsergebnissen für eine breite Öffentlichkeit |
| Abt. Private Hochschulförderung (PHF) | Unterstützung bei der Einwerbung von privaten Fördergeldern |
| Vereinigung von Freunden und Förderern der Goethe-Universität (VFF) | Finanzielle Förderung für Konferenzen und Forschungsprojekte; Würdigung der Leistungen durch Vergabe von Preisen |
| Alumni-Vereine (AF) | Netzwerkbildung; Beratung zu außeruniversitären Karrieren und finanzielle Unterstützung durch Forschungsförderung und Preise |
| Frauen mit Format | Netzwerkbildung für Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase mit Interesse an außeruniversitären Karrierewegen |
| Unibator | Unterstützung bei der Umsetzung von Geschäftsideen |



durch das auch der Ruth-Moufang-Fonds und die hessenweite Förderinitiative für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase mit dem Titel „Mentoring Hessen“ koordiniert werden. Darüber hinaus bieten andere Organisationseinheiten oder Organisationen wie die Freunde und Förderer der Goethe-Universität, die Alumni-Vereine der Goethe-Universität und der Fachbereiche, Studium Digitale oder das Schreibzentrum in den Geisteswissenschaften Unterstützung für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase an.

Die hier genannten Beispiele verdeutlichen, dass die Goethe-Universität Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase eine Vielzahl von Unterstützungsmöglichkeiten bietet. Diese Förderangebote den Wissenschaftler*innen gebündelt nach dem Prinzip „One face to the customer“ zugänglich zu machen, ist ein Ziel der Weiterentwicklung der Förderung. Durch die Neustrukturierung und Erweiterung von Unterstützungsangeboten sollen die oben formulierten Ziele effektiv und dauerhaft erreicht werden.

NEUE STRUKTUR DER FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE

3.

Die Goethe-Universität verpflichtet sich zur bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Fördermöglichkeiten für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und zur kontinuierlichen Überprüfung der Qualität und Notwendigkeit der etablierten Strukturen. Diese Weiterentwicklung berücksichtigt die existierenden Strukturen und Maßnahmen sowie die definierten Ziele (Tabelle 2 und Abschnitt 1, Ziele i-iii).

Zur Hauptanlaufstelle für die Begleitung der Karriereprozesse von Promovierenden und Postdocs wurde die Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE) ausgebaut. Dabei wurde die Nutzung der Angebote weg von einem mitgliederbasierten hin zu einem freien System für alle Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase umorganisiert. Ziel von GRADE ist es, im Zusammenwirken mit den Fachbereichen, dem Senat, den Promovierenden und den Postdocs⁵ qualitative hochwertige Weiterqualifizierungsangebote für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sicherzustellen. Gleichzeitig werden in diesem Rahmen Qualitätsstandards z.B. in der Promotionsbetreuung und -förderung weiterentwickelt und tragen so zur nachhaltigen akademischen Profilbildung der Universität bei. Bei dieser individuell angepassten Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase entsprechend ihren

Prägungen, Potentialen und Karrierezielen kommt GRADE zukünftig in dreifacher Hinsicht eine herausgehobene Bedeutung zu. (1) GRADE koordiniert und organisiert die Förderung von Promovierenden und Postdocs und bietet disziplinären und interdisziplinären Forschungsgruppen eine auf sie zugeschnittene Infrastruktur. Außerdem werden solche Förderinstrumente verbessert und erweitert, die den Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase in großem Maße Raum für eigenständige Forschungsprojekte bieten. (2) GRADE hält vielfältige Angebote und Services für die Vorbereitung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase auf die vielfältigen Karrierewege bereit, die stetig weiterentwickelt werden. (3) GRADE übernimmt eine Lotsenfunktion für die individuellen Anliegen der Promovierenden, Postdocs und Betreuenden, indem sie die Wissenschaftler*innen an die Stellen in der Universität verweist, die die bestmögliche Unterstützung leisten können. Gemäß dem Leitprinzip „One face to the customer“ vermittelt GRADE die Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase oder die Betreuenden entsprechend deren konkreten Bedürfnissen an die jeweiligen Spezialeinheiten innerhalb der Goethe-Universität. Zur Umsetzung dieser Aufgaben ist GRADE in GRADE^{Support} und GRADE^{Research Units} (GRADE^{RUs}) organisiert.

⁵ Auf Grundlage der geltenden Promotionsordnungen und Habilitationsregelungen.

2. TABELLE

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE

| ETABLIERTE STANDARDS | ZIEL | INHALT |
|--|-------------|--|
| Tenure-Track Satzung | (i) | Ermöglichen der frühen Eigenständigkeit in der Professur |
| KHU-Leitlinie: Gestaltung der Postdoc-Phase | (ii) | Transparente Regeln für die Gestaltung der Bedingungen für promovierte Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase |
| Rahmenpromotionsordnung; KHU-Leitlinie: Qualitätsstandards für Promotionsverfahren | (ii) | Transparente Regeln für Promotionsverfahren |
| Stipendienrichtlinie | (i) | Richtlinie zur Transparenz im Umgang mit Finanzierungsoptionen |
| Leitlinien für die Betreuung von Promotionen an der Goethe-Universität | (i, ii) | Transparente Regeln für die Betreuungsverhältnisse und Betreuungsvereinbarungen während der Promotion |
| Leitfaden für Betreuungsgespräche | (ii) | Transparente Ausgestaltung von Prozessen |
| Promovierenden- und Betreuendenbefragung | (i, ii) | Wissensbasis für Weiterentwicklung der Bedingungen für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase |
| Dauerstellenkonzept | (ii, iii) | Transparente Darstellung von Karrieremöglichkeiten an der Goethe-Universität |
| ETABLIERTE STRUKTUREN | ZIEL | INHALT |
| Partizipationsstrukturen | (i, ii) | Senatskommission für die Belange von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase; Beteiligung im GRADE Vorstand |
| GRADE ^{Support} | (i-iii) | Zentrale Anlaufstelle zur Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase |
| GRADE ^{Centers} | (i, iii) | Fachliche Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase |
| GRADE ^{Initiatives} | (i) | Eigenverantwortliche Gestaltung von Netzwerken und Forschungsprogrammen (vormals DocAG) |
| Fokusprogramm | (i, iii) | Unterstützung der Umsetzung der frühen Eigenständigkeit durch Einwerbung eigener Projektmittel |
| Mentoring-Programme für Wissenschaftlerinnen | (iii) | Unterstützung der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase |
| Preis für beste Promotionsbetreuung | (ii) | Würdigung von Kolleg*innen mit besonderem Engagement in der Promotionsbetreuung |
| Ombudssystem | (ii) | Qualitätsgesichertes Konfliktmanagement |

GEPLANTE STRUKTUREN UND ANGEBOTE

| | ZIEL | INHALT |
|---|----------|---|
| Promovierendenkonvent | (i) | Etablierung einer Partizipationsstruktur für alle Promovierenden der Goethe-Universität unabhängig von der Statusgruppenzugehörigkeit |
| Zertifizierte Qualifizierung für Führungspositionen | (iii) | Weiterqualifizierungsangebot für Karrieregestaltung für promovierte Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase |
| Individualcoaching | (i, iii) | Stärkung der Entscheidungsfindung für nächste Karriereschritte durch Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase |
| Weiterqualifizierungsangebote für Betreuende | (ii) | Sicherung der Betreuungsqualität |
| GRADE ^{Academy} | (i, iii) | Stärkung der promovierten Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase beim Aufbau eigenständiger Forschungsgruppen |
| Ausweitung von Informationsangeboten | (iii) | Stärkung der Transparenz von Übergangsmöglichkeiten |
| Universitätsweite Mittelbaubefragung | (i) | Schaffung der Basis für Weiterentwicklung der Bedingungen für promovierte Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase |
| Promovierenden- und Postdoc-Erfassung | (i-iii) | Transparenz über die Personalstruktur von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase |



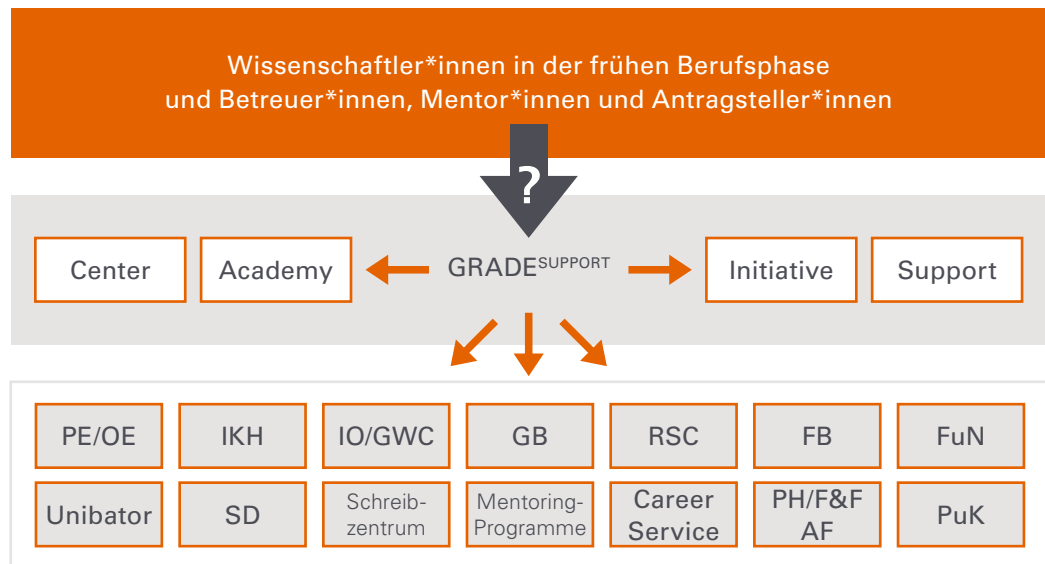


Abbildung 2: „One face to the customer“, Konzept der GRADE

Es wird angestrebt, dass sich alle Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase, Betreuer*innen, Mentor*innen und Antragsteller*innen von Drittmittelprojekten mit Fragen die Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase betreffend zuerst an GRADE wenden, um eine Erstberatung zu erhalten und dann an die entsprechenden Stellen in der Goethe-Universität vermittelt zu werden.

3.1 GRADE^{Support}

Alle Wissenschaftler*innen der Goethe-Universität in der frühen Berufsphase können die Angebote von GRADE^{Support} nutzen.⁶ Dies gilt insbesondere für all jene mit angezeigter oder angenommener Promotion oder befristeter Postdoc-Stelle. Ein weiterer Nutzerkreis der GRADE Angebote sind Wissenschaftler*innen, die Promovierende betreuen oder Verbundförderung zur Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase einwerben.

GRADE^{Support} übernimmt koordinierende, organisatorische und inhaltliche Aufgaben. Sie bildet ein Kernstück bei der Umsetzung einer zeitgemäßen und dynamisch stets fortzuentwickelnden Struktur zur Quali-

fizierung, Förderung und Betreuung der Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase. GRADE^{Support} fungiert als Wegweiser für die Anliegen der Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und ihrer Betreuer*innen. Entsprechend verweist sie Promovierende, Postdocs und Betreuende bei individuellen Anliegen an die jeweiligen Instanzen innerhalb der Goethe-Universität und koordiniert die Förderangebote für diese Zielgruppen. Zudem unterstützt GRADE^{Support} die GRADERUs organisatorisch.

Des Weiteren bietet GRADE^{Support} fächerübergreifende Qualifizierungsangebote wie Trainings, Workshops etc. zur Vermittlung von „Professional Skills“ sowie Beratungen oder Veranstaltungen zur universitären und außeruniversitären Karriereentwicklung an.

⁶ Die Nutzung der Angebote von GRADE durch Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase anderer Hochschulen oder außeruniversitärer Einrichtungen wird durch Kooperationsverträge geregelt. Letztere regeln auch die Möglichkeit zur Mitgliedschaft dieses Adressatenkreises bei GRADE.





3.2 GRADE^{Research Units}

Das Ziel, wissenschaftliche Eigenständigkeit und Eigenverantwortung zu fördern, wird mit den GRADE^{RU}s verfolgt. Deren inhaltliche Aufgaben umfassen die fachspezifische und interdisziplinäre Qualifizierung und Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase. Je nach Ausrichtung und Struktur vergeben die GRADE^{RU}s nach festgelegten Qualitätskriterien Mittel an Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase. Damit ermöglichen die drei folgenden Formen der Research Units den Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase eigenständiges und eigenverantwortliches Arbeiten.

GRADE^{Center} verknüpfen Forschung und Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase in thematisch verwandten Forschungsbereichen, vorzugsweise mit einer fächerübergreifenden Ausrichtung. Vorschläge für GRADE^{Center} werden von etablierten Wissenschaftler*innen der Goethe-Universität erarbeitet und bieten Promovierenden und Postdocs die Gelegenheit, in den Forschungsschwerpunkten der Goethe-Universität inter- und transdisziplinär zu

forschen und weitergebildet zu werden. Eine GRADE^{Initiative} können Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase selbst beantragen, um vernetzte Arbeitsstrukturen aufzubauen und gemeinsam ein Projekt durchzuführen. Ziel ist es, die Eigeninitiative von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase zu fördern und in einer selbstorganisierten Arbeits- bzw. Forschungsgruppe die Kompetenzen im Bereich Forschung, Publikationen, Wissenschafts- und Konferenzmanagement zu stärken.

Die GRADE^{Academies} bieten Diskussions- und Kommunikationsformate zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Öffentlichkeit. Darüber hinaus sollen sie als Impulsgeber für universitäre und gesellschaftlich bedeutsame Herausforderungen fungieren. GRADE^{Academies} sollen eine Ideenschmiede für besonders innovative Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sein. Zunächst wird in diesem Rahmen mit der Johanna Quandt Young Academy at Goethe ein Angebot speziell für Postdocs entstehen. Es soll der Förderung herausragender junger Wissenschaftler*innen in der Zeit nach einem exzellenten Abschluss ihrer Promotion und vor dem Erreichen einer auf Dauer angelegten Stelle im Wissenschaftssystem dienen.



4. ZUSAMMENFASSUNG

Mit dem vorgelegten Konzept der Goethe-Universität zur Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase wird die erfolgreiche Arbeit von GRADE fortgeführt und umfassend weiterentwickelt. Im Rahmen der Neuorganisation von GRADE wurden zusätzliche Angebote im Hinblick auf die Konturierung inner- und außeruniversitärer Karrierewege geschaffen. Die GRADE^{RU}s und GRADE^{Support} als zwei unmittelbar ineinandergreifende Bereiche bieten dabei den Wissenschaftler*innen wesentliche Unterstützung und Services: Die GRADE^{RU}s schaffen Formate für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase, mithilfe derer sie sich wissenschaftlich entfalten und das eigene Profil schärfen können. GRADE^{Support} ergänzt mit fächerübergreifenden Angeboten die Weiterqualifizierung für den inner- und außeruniversi-

tären Bereich. Darüber hinaus ermöglicht die „One face to the customer“-Struktur eine transparente und für alle sichtbare Zugangsmöglichkeit zu allen Förderangeboten der Goethe-Universität. Dadurch können Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen unterstützt werden, ohne Doppelungen in der Struktur aufzubauen.

Mit dem vorliegenden Konzept will die Goethe-Universität Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase in ihrer Karriereentwicklung begleiten. Sie bietet ihnen breite Unterstützung, um ihren fachspezifischen Hintergrund, ihre individuellen Prägungen, Potentiale und Präferenzen zu stärken und so gemäß dem Verständnis und der Überzeugung der Goethe-Universität zu fördern: als Wissenschaftler*innen von heute und Impulsgeber von morgen.



IMPRESSUM

Frankfurt am Main, April 2018

V.i.S.d.P.: Goethe-Universität Frankfurt am Main
Theodor-W.-Adorno-Platz 1, 60323 Frankfurt am Main

Redaktion: Prof. Dr. Enrico Schleiff, Katharina Dolata

Grafik, Layout und Satz: grübelfabrik e.K.

Druck und Bindung: Buch- und Offsetdruckerei Häuser KG

Bildnachweis: Alex Schwander (S. 3); Elke Födisch, Goethe-Universität
(S. 7), Jürgen Lecher, Goethe-Universität (S. 9); Uwe Dettmar,
Goethe-Universität (S. 12, 15, 17, 18, 20)

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche Arten der Vervielfältigung oder der Wiedergabe dieses Werkes oder von Teilen desselben – insbesondere der Nachdruck von Text und Bildern, Vorträge, Aufführungen, Vorführungen – sind nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Dies gilt auch für alle sonstigen Arten der Nutzung wie zum Beispiel die Übersetzung, die Entnahme von Schaubildern, die Verfilmung und die Sendung. Zuwiderhandlungen werden verfolgt.

Goethe-Universität Frankfurt am Main
Abteilung Forschung und Nachwuchs
Theodor-W.-Adorno-Platz 1
60323 Frankfurt am Main