

GNK-AG

# Erfolgreiche Karrierewege in der Wissenschaft: Diskussionspapier zur Optimierung der Nachwuchsförderung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

vorgelegt vom Gutenberg Nachwuchskolleg<sup>1</sup>

## Inhalt

<b>1. Problem(e)</b> .....	1
<b>2. Diskussionspunkte</b> .....	5
<b>3. Vision(en)</b> .....	6
<b>4. Vorschläge</b> .....	7

Spätestens mit dem Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) wurden Veränderungen an den Universitäten beschleunigt, die bereits seit der Verankerung der Juniorprofessur das akademische Karrieresystem nachhaltig herausfordern. Diese Veränderungen erfordern einen Reflexionsprozess über die Karrierepfade der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, und zwar nicht nur auf übergreifender Ebene, sondern auch innerhalb der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU). Vor diesem Hintergrund plant das Gutenberg Nachwuchskolleg (GNK), **einen universitätsweiten Reflexionsprozess über die Qualifizierungsbedingungen für Erstzubereitete sowie die Selektionsprozesse an der JGU anzustoßen**. Damit möchte das GNK einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Karriereziel „Professur“ leisten.

## 1. Problem(e)

Der *eine* Weg zur Professur existiert im deutschen Wissenschaftssystem schon länger nicht mehr. Vielmehr tut sich ein ganzer Strauß an Möglichkeiten auf: Neben dem klassischen Qualifikationsweg, der Habilitation auf einer Assistentenstelle, mit seiner charakteristischen Einbindung in einen Arbeitsbereich und einer hohen Lehrverpflichtung, hat sich die 2002 eingeführte Juniorprofessur etabliert. Bei genauerer Betrachtung handelt es sich hier um einen Weg mit zwei Ausprägungen: der Juniorprofessur mit und der Juniorprofessur ohne Tenure

---

<sup>1</sup> Das Diskussionspapier wurde am 01. Juli 2020 vom GNK-Leitungsgremium beschlossen. Erarbeitet wurde es von Mitgliedern der GNK-AG *Wandel der (Wege zur) Professur* (in alphabetischer Reihenfolge): Prof. Dr. Susanne Foitzik (Leitung), Julia Häuser-Huth, Prof. Dr. Florian Hett, Dr. Maria Lau, Jun.-Prof. Dr. Eva-Maria Roelevink. Weitere Mitglieder der AG waren: Prof. Dr. Ute Hellmich, Katharina Kunißen, Sakine Dilmen, Dr. Mark Bajohrs.

Track. Für die Juniorprofessorinnen und -professoren mit Tenure Track, die entsprechend bezeichneten Tenure Track-Professorinnen und -Professoren, existiert eine Zielstelle an der Universität, auf die sie nach der erfolgreichen Endevaluation nach einer sechsjährigen Qualifizierungsphase überführt werden. Die Tenure Track-Professorinnen und -Professoren arbeiten in diesen sechs Jahren unter dem starken Anreiz, sich dauerhaft an eben dieser Universität zu verankern.

Bei der Juniorprofessur ohne Tenure Track, der weiterhin überwiegenden Qualifizierungsvariante, wirkt ein geradezu umgekehrtes Anreizschema: Während die Tenure Track-Professur den Anreiz setzt, sich innerhalb der Universität zu vernetzen und zu profilieren, stellt diese Aktivität für Juniorprofessorinnen und -professoren ohne Tenure Track fast eine Fehlinvestition dar, denn nicht die Wirkung in die eigene Universität hinaus, sondern nach außen ist hier wesentlich.

Mit den WISNA-geförderten Tenure Track-Professuren wurde ein Aufwuchs in der Personalstruktur intendiert, um die Karriereperspektiven an Universitäten in Deutschland zu verbessern. Nicht selten wurden aber vorgezogene Berufungen vorgenommen, sodass diese Professuren schlussendlich in einer inaktiven Konkurrenz zu den Juniorprofessorinnen und -professoren ohne Tenure Track sowie den Assistentinnen und Assistenten gebracht wurden. Inaktiv deshalb, weil die Vergabe der Stelle in einem frühen Karrierestadium erfolgt, der Nachweis der formalen Berufbarkeit somit noch nicht nachgewiesen ist. Die ausgeschriebenen Stellen richten sich nämlich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kurz nach der Promotion, sodass die formale „Berufbarkeit“ nicht mehr Voraussetzung, sondern vielmehr Ziel dieser Professur ist.

Von den Forschungsförderern wurden noch weitere Wege zur Berufbarkeit verankert. Vor allem die von der DFG geförderte Emmy-Noether-Gruppenleitung ist hier einschlägig, weitere und vergleichbare Wege bietet etwa die VW-Stiftung und die Max-Planck-Gesellschaft. Zusätzlich ist auf europäischer Ebene mit dem ERC (Starting) Grant eine prestigeträchtige Möglichkeit eröffnet, den Weg in die Professur zu ebnen.

Der Strauß von Möglichkeiten ist also auch innerhalb der drei großen Wege – Assistenz, Juniorprofessur und drittmittelgeförderte Nachwuchsgruppenleitung – enorm. Und die jeweils wirkenden Anreiz- und Leistungsstrukturen dürften für die jeweiligen Pfade höchst unterschiedlich zu bewerten sein. Über die Folgen, der Konkurrenz dieser Pfade zueinander und auch den Umstand, dass man einen eingeschlagenen Weg nur schwer wieder verlassen kann, wird allerdings kaum diskutiert. Welche Wissenschaftlerin bzw. welcher Wissenschaftler sich mit welchem Pfad einen Wettbewerbsvorteil erarbeiten kann, ist zudem stark von der jeweiligen Fachkultur abhängig.

In diesem Zusammenhang stellt sich aber auch die Frage nach Exklusions- und (Selbst-) Selektionsmechanismen, die für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Weg zur Professur wirksam werden und ggf. die Wahl eines bestimmten Karriereweges im Kleinen und die Erfolgsaussichten im Ganzen beeinflussen.

So ist derzeit lediglich eine von zehn Professuren mit einer Person besetzt, deren Eltern nicht studiert haben. Auch der Anteil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit

Migrationsbiographie nimmt auf jeder Karrierestufe ab. Nur in Teilen lassen sich diese Missverhältnisse durch Selbstselektion bzw. individuelle Bildungsentscheidungen erklären. Viel eher müssen wir uns die Frage stellen, wie chancengerecht ist eine Wissenschaftskarriere, respektive die oben skizzierten Pfade in Bezug auf Diversitätsfaktoren, wie z.B. das Geschlecht, die familiäre Situation, den sozialen Hintergrund, chronische und/oder psychische Erkrankungen, Behinderungen, die Hautfarbe, sexuelle Identität und Orientierung oder Herkunft und Bildungsbiographie?

Welche leistungsunabhängigen Faktoren, wie z.B. auf individueller Ebene die habituelle Passung, die Sprache, die Gesundheit, zeitliche und finanzielle Ressourcen oder auf institutioneller Ebene z.B. die Offen- oder Geschlossenheit von Fachkulturen, die Beschäftigungsbedingungen, Leistungszu- und -abschreibungen, bedingen Erfolg oder Scheitern auf dem Weg zur Professur?

### **Wege zur Professur – Fallbeispiel Biologie**

Um einen Ruf auf eine Professur an einer deutschen Hochschule zu erhalten, ist eine Habilitation nicht mehr erforderlich. Ausschlaggebend sind vielmehr habilitationsähnliche Leistungen, was dazu geführt hat, dass selbst unter den wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten längst nicht alle eine Habilitation anstreben. Zentral ist es vielmehr, Drittmittel einzuwerben. Im Optimalfall wird den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern viel Eigenständigkeit und Unterstützung durch die Professorin bzw. den Professor gegeben, im schlechtesten Fall sind sie lediglich die helfende Hand des Chefs mit wenig Raum für die eigene Entfaltung. Viele der neuberufenen Professorinnen und Professoren haben mit einer Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe oder einem ERC Starting Grant ihre erste eigene Gruppe aufgebaut und bewerben sich oft mit wenig Lehrerfahrungen. Letzteres fällt meist kaum ins Gewicht, zumal wenn sie exzellente Forschungsleistungen aufweisen und in einer Lehrprobe dokumentieren, dass sie hochschuldidaktisch kompetent sind.

Juniorprofessuren gibt es in der Biologie seit mehr als 10 Jahren und doch sind sie eher selten. Insbesondere non-Tenure Track-Stellen sind nicht so attraktiv, da für diese „Einzelkämpfer“ das Zeitfenster mit Lehrverpflichtung, Einbindung in den Fachbereich und Drittmittelinwerbung kurz bemessen ist. In der Biologie gibt es viele außeruniversitäre Einrichtungen (Max-Planck-, Leibniz- oder Helmholtz -Institute, etc.) und Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter konkurrieren oft erfolgreich in Berufungsverfahren, da sie unter exzellenten Forschungsbedingungen arbeiten und hochrangige Kooperationen aufbauen konnten. Insgesamt liegt der Fokus in Berufungsverfahren oft auf der Exzellenz der Publikationen und der Höhe der Drittmittelinwerbung. Emmy-Noether-Gruppenleiterinnen und -leiter haben eine 2/3 Chance eine Professur an einer deutschen Hochschule zu erlangen.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Heidler, Richard 2016: Karrierewege im Emmy Noether-Programm und beim Heisenberg-Stipendium. DFG Infobrief 2.16.

[https://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib02\\_2016.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib02_2016.pdf)  
(zuletzt aufgerufen: 22.06.2020)

### Wege zur Professur – Fallbeispiel Volkswirtschaftslehre

Eine Besonderheit des Fachs im internationalen Umfeld ist die Existenz eines fest institutionalisierten *Job Markets*, der die Berufungen des akademischen Nachwuchses auf Tenure-Track- und Postdoc-Stellen zentral koordiniert und nach eigenen Regeln und Gepflogenheiten funktioniert. Das zentrale Kriterium im Rahmen dieses Prozesses ist die Qualität des sog. *Job Market Papers* – dem zentralen Kapitel der Dissertation. Um konkurrenzfähig zu sein, müssen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereits frühzeitig in ihrer Promotionsphase entsprechende Weichen stellen. In den vergangenen Jahren haben sich eine Reihe deutscher Universitäten – insbesondere die international renommierten Fachbereiche und solche die es werden wollen – immer stärker an diesen Abläufen orientiert, was sowohl ihre Nachwuchsförderung (d.h. die gezielte Vorbereitung auf den *Job Market*) als auch die eigene Berufungspolitik (d.h. die Kriterien nach denen berufen wird oder sogar die aktive eigene Teilnahme am *Job Market*) betrifft. Da diese Entwicklung aber längst nicht alle Universitäten erfasst, existieren parallel weiterhin die klassischen Karrierewege, die über eine Lehrstuhlassistenz oder eine Juniorprofessur (ohne Tenure Track) auf eine mögliche Berufung vorbereiten. Eine große Gemeinsamkeit ist, dass die Habilitation typischerweise keine Rolle mehr spielt, sondern habilitationsäquivalente Leistungen in Form einzelner Artikel erbracht werden müssen.

In der Entscheidung für mögliche Berufungen spielt an fast allen deutschen Universitäten die Forschungsleistung eine entscheidende Rolle, gemessen anhand von Publikationen in möglichst hochrangigen Zeitschriften. Große Unterschiede gibt es allerdings hinsichtlich der Gewichtung der Forschungsleistung gegenüber anderen Kriterien, insbesondere der Passung des Lehrprofils und dem Engagement in und die Qualität der Lehre. Während forschungsorientierte Fachbereiche oftmals in der Lehre „nur“ eine grundsätzliche Eignung gewährleistet sehen möchten und die Entscheidung für eine konkrete Kandidatin bzw. einen konkreten Kandidaten hauptsächlich anhand der Forschung getroffen wird, kann andererseits ein besonderes Lehrprofil und besonderes anderweitiges Engagement (z.B. in Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit) durchaus den Ausschlag gegenüber forschungsstärkeren Mitbewerbern geben.

Erfolgreiche Drittmittelwerbungen können je nach Universität ein positives Argument sein, sind aber selten ausschlaggebend. Emmy-Noether-Gruppen und ERC Starting Grants spielen momentan noch eher untergeordnete Rollen, was insbesondere in der Arbeitsorganisation des Fachs begründet liegt, in der selten in festen, größeren Gruppen gearbeitet wird.

### Wege zur Professur – Fallbeispiel Geschichtswissenschaften

In den Geschichtswissenschaften ist, trotz der formalen Erweiterung auf die habilitationsäquivalenten Leistungen, die Habilitation weiterhin von erheblicher Bedeutung. Die Habilitation wird folglich von den Assistentinnen und Assistenten ebenso wie von den Juniorprofessorinnen und -professoren angestrebt. Die Publikation eines ‚zweiten Buches‘, als

Ersatz für die formale Habilitation hat sich dagegen nicht voll durchgesetzt. Weiterhin wiegt eine verliehene *venia legendi* viel, sodass sie auch von Juniorprofessorinnen und -professoren, deren positive Zwischenevaluation die Berufbarkeit bescheinigen soll, angestrebt wird. Auch der starke Druck, eigene Drittmittel einzuwerben, ist feststellbar, bei Juniorprofessorinnen und -professoren wahrscheinlich stärker als bei Assistenteninnen und Assistenten. Die Lehrerfahrung hat einen hohen Stellenwert, sodann auch die Erfahrungen in Gremienarbeit und Universitätsverwaltungsabläufen. Während, anders als im Bereich der Naturwissenschaften, die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitung eher wenig verbreitet ist, wurden in den Geschichtswissenschaften viele Juniorprofessuren eingerichtet, zumeist ohne Tenure Track. Bei Berufungen sind auch hier exzellente Publikationen, möglichst Erfahrungen in der Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden<sup>3</sup>, Lehrerfahrungen sowie eingeworbene Drittmittel ausschlaggebend.

## 2. Diskussionspunkte

Vor dem Hintergrund dieser Heterogenität ist es für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Universitäten eine der wohl wichtigsten und auch drängendsten Fragen, wie diese Karrierewege ins Verhältnis zu setzen sind. Es gibt starke Argumente dafür, dass die „Wege“ tatsächlich eher komplexe „Pfade“ sind, die sich – einmal eingeschlagen – nicht so einfach verlassen lassen, ein *crossing* also nicht möglich oder zumindest erschwert ist. Die große Frage ist dann, ob sich *Lock-In* Effekte einstellen und es je nach Fächerkultur Pfade gibt, die erfolversprechender sind als andere. Produzieren die Pfade am Ende gar eine *lost generation* von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zumindest auf dem bundesdeutschen universitären Arbeitsmarkt keine Möglichkeit zur Verankerung mehr finden? Aber auch für die Universitäten stellt sich die Frage, ob und wie sich diese Pfade systematischer und insbesondere auch strategischer nutzen lassen.

Diese Fragen zu stellen und über sie in die Reflektion einzutreten, ist von grundlegender Bedeutung für die Unterstützung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an der JGU ausgebildet werden und eine akademische Karriere anstreben, aber auch für die Universität selbst. Denn diese „Pfade“ bedeuten nichts anderes, als dass der Wettbewerb um die „besten Köpfe“ durch Rahmenbedingungen koordiniert wird, die konsequent verfolgt als Ausschlusskriterien wirken, aber kaum Flexibilität erzeugen. Das hängt sehr eng mit der Finanzierung der zu besetzenden Stelle zusammen und müsste weitergehend beachtet werden.

Bei der Auswahl der „Besten“ müssen die Universitäten stärker vom altbewährten Auswahlverfahren abweichen, zumal die antizipierte Leistungsfähigkeit der Bewerbenden zunehmend an Bedeutung gewinnt. Diese muss sich im Verlauf der Zeit zudem an klar definierten Kriterien nachvollziehbar überprüfen lassen. Dies setzt aber eine schon vor

---

<sup>3</sup> Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Promotionsordnungen der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer an der JGU, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter nicht per se das Recht zur Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden zugestehen. In den Naturwissenschaften, bspw. der Biologie, ist dagegen das Recht zu betreuen, für diese Personengruppe explizit aufgenommen.

Ausschreibung der Professur vorzunehmende bewusste Auseinandersetzung mit dem Anforderungsprofil der Professur zu Beginn und dem Anforderungsprofil der Professur am Ende der sechsjährigen Qualifizierungszeit voraus.

### 3. Vision(en)

Aus den vorangegangenen Überlegungen lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Pfade zur Professur vielfältig sind und einem dynamischen und heterogenen Wandel unterliegen. Aufgrund dieser komplexen und unübersichtlichen Situation ergibt sich für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler häufig das Problem, dass es im Einzelfall nicht klar ist, welche Maßnahmen und Karriereschritte überhaupt zielführend oder gegebenenfalls sogar hinderlich sind. Um vor dem Hintergrund dieser komplexen Situation einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Karriereziel „Professur“ zu leisten, die sich an der JGU (für den externen wissenschaftlichen Arbeitsmarkt) qualifizieren, erscheint uns daher ein zentraler Ansatzpunkt die Verbesserung der individuellen Informationslage der einzelnen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu sein, damit diese informiert karrierekritische Entscheidungen treffen können.

Aufgrund der großen Heterogenität zwischen aber auch innerhalb der einzelnen Fächerkulturen ist ein zentralisiertes, kleinteilig gesteuertes Vorgehen auf Universitätsebene allerdings nicht erfolgsversprechend: Maßnahmen, die in der Breite der Unterschiedlichkeit dieser verschiedenen Situationen gerecht werden, erscheinen schwer vorstellbar. Vielmehr sehen wir die Gefahr, dass Maßnahmen, die für einige der beschriebenen Szenarien erfolgsversprechend sein können, für andere nicht nur wenig effektiv, sondern gegebenenfalls sogar schädlich sind. Im Ergebnis würde durch eine zentrale Steuerung der Karrierepfade daher wohl zwangsläufig deren Vielfalt zu Gunsten einiger implizit geförderter Modelle auf der Strecke bleiben. Da diese Vielfalt der Karrierepfade ein erklärtes universitätspolitisches Ziel an der JGU ist (und auch strategisch in einem so dynamischen, unsicheren Umfeld nur sinnvoll erscheint), müssen konkrete Verbesserungsmaßnahmen also dezentral entwickelt und umgesetzt werden, damit sie situativ effektiv sein können.

Doch warum erfolgt diese dezentrale Information und Förderung nicht bereits? Welche Hindernisse existieren, die dafür sorgen, dass im Einzelfall „vor Ort“ Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler nicht bestmöglich über den Verlauf der für sie relevanten Karrierepfade informiert sind und auch nicht immer optimal gefördert werden? Hier sehen wir zwei zentrale Gründe:

Erstens ist das Wissen über die relevanten Karrierepfade innerhalb der einzelnen Institute und Fachbereiche nicht immer ausreichend und systematisch vorhanden. Gerade in klassischen Betreuer-Verhältnissen basieren Informationen und Entscheidungshilfen zur Karriereplanung häufig auf den Erfahrungen aus dem eigenen, und nicht selten länger zurückliegenden Einzelfall. Vor dem Hintergrund der großen Dynamik in der Veränderung der relevanten Karrierepfade in den vergangenen Jahren können Ratschläge und Fördermaßnahmen, die im besten Wissen und Gewissen auf Basis dieser Erfahrungen erteilt und gegeben werden, ins

Leere laufen. So haben die meisten Professorinnen und Professoren der JGU selbst keine Juniorprofessur oder gar ein Tenure Track-Verfahren durchlaufen.

Zweitens besteht oft ein inhärenter Zielkonflikt für die Entscheiderinnen und Entscheider an den Fachbereichen und Instituten (typischerweise den Professorinnen und Professoren) im Umgang mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in deren doppelter Rolle: Einerseits stellen diese den zu fördernden Nachwuchs dar, andererseits aber auch eine wichtige und wertvolle Ressource in Form von hochqualifizierter, unterstützender Arbeit in Forschung und Lehre. Entsprechend geht oft (wenn auch nicht immer) eine bessere Förderung der Karrieremöglichkeiten von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern mit einem Rückgang der effektiv verfügbaren Arbeitsressourcen einher.

Um beiden Herausforderungen zu begegnen ohne dabei neue Friktionen, Verzerrungen und Bürokratie zu schaffen, sollte daher die Zielerreichung „wissenschaftlichem JGU Nachwuchs zu Professuren verhelfen“ direkt und unspezifisch gefördert werden, ohne die entsprechenden Instrumente und Maßnahmen zu eng vorzuschreiben. Dieses Ziel muss tief in die gesamte Organisation der Universität verankert, die konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung dann aber den einzelnen Akteuren überlassen werden, die diese jeweils am besten einschätzen können.

Die Sensibilisierung für eine diversitätsorientierte Nachwuchsförderung empfiehlt sich dagegen zentral zu koordinieren. Hier sieht es das GNK insbesondere als wichtig an, dass die Bereitschaft, Leistungsbegriffe und Normalitätserwartungen zu hinterfragen, bei den Professorinnen und Professoren gefördert wird.

Um die Anreize zu dieser Zielerreichung auf der Ebene der konkreten Entscheidungen zu setzen, schlagen wir vor, die erfolgreiche Platzierung des wissenschaftlichen Nachwuchses als eine weitere „Erfolgskennzahl“ in der (mindestens impliziten) Leistungsbewertung von Professoren und Fachbereichen an der JGU neben Forschung, Lehre, Drittmitteln etc. zu etablieren.<sup>4</sup> Einerseits entstehen dadurch Anreize für einzelne Entscheiderinnen und Entscheider, Informationen über effektive Karriereentscheidungen zu gewinnen und weiterzugeben. Andererseits erhält die Nachwuchsförderung so ein größeres Gewicht gegenüber der Rolle des Mittelbaus als Arbeitsressource.

#### 4. Vorschläge

- **Reflektieren!**

Gemeinsam mit Hochschulleitung, Vertreterinnen und Vertretern der Fachbereiche sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase diskutiert das GNK das Thema Nachwuchsförderung, Pfade zur Professur und Aspekte der Diversität. Das GNK bietet zu diesem Zweck zwei Termine für einen Austausch an – einen für die Natur- und

---

<sup>4</sup> Dem GNK ist bewusst, dass die Einführung einer solchen Erfolgskennzahl in einigen Fächern nur bedingt umgesetzt werden kann. z.B. wenn aufgrund einer geringen Gesamtzahl an Professuren in einem Fach ein Großteil der Doktorandinnen und Doktoranden von vornherein primär für den außerakademischen Arbeitsmarkt qualifiziert wird.

Lebenswissenschaften und einen für die Geistes- und Sozialwissenschaften. Ziel ist es, ein Bewusstsein für die eingangs geschilderte und sich im Wandel befindende Komplexität des akademischen „Karrierpfadnetzes“ zu erzeugen.

- **Sensibilisieren!**

Um nachhaltige Ergebnisse im Hinblick auf eine diversitätsorientierte Nachwuchsförderung zu erreichen, schlägt das GNK in Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität eine Maßnahmenserie vor, die sowohl die Arbeitskultur in den Blick nimmt, als auch Strukturen und Prozesse (weitere Ebenen sind denkbar. Vgl. hierzu den Anhang „Ansatzpunkte für eine diversitätsorientierte Nachwuchsförderung“).

- **Fragen!**

Zudem schlagen wir vor, eine belastbare Datengrundlage zu schaffen (gemäß des Grundsatzes „If You Can't Measure It, You Can't Improve It.“). Hilfreich wäre hier die Erfassung der Karrierewege ehemaliger JGU-Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, aufgeschlüsselt nach Zugehörigkeit zu Instituten und Fachbereichen und ausgewählten Diversitätskriterien. Auf Basis einer solchen stetig aktualisierten Datengrundlage könnten dann gegebenenfalls passgenauere Anreizsysteme auf Universitätsebene entwickelt werden. Wir versprechen uns auch ohne konkrete, „harte“ Anreize durch die größere Transparenz und entsprechende Betonung dieser Zielgröße bereits positive Effekte. Dies wäre ein Erfolg, der durch einen vergleichsweise geringen zentralen Aufwand realisiert werden könnte.

- **Planen!**

Aufgrund der großen Heterogenität der unterschiedlichen Fachkulturen muss eine Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses auch auf den „gewandelten Wegen zur Professur“ dezentral erfolgen und kann nicht zentral kleinteilig gesteuert werden. Dementsprechend schlagen wir vor, dass die einzelnen Fachbereiche eine Darstellung der Pfade zur Professur in ihren Fächern, verbunden mit einer kurzen Stellungnahme zur Nachwuchsförderung, erarbeiten und an das GNK zurückspielen.

## Anhang

**Ansatzpunkte für eine diversitätsorientierte Nachwuchsförderung ergeben sich für die JGU auf fünf Ebenen**, die, um nachhaltige Ergebnisse zu erzielen, gleichermaßen zu bedienen unerlässlich sind:

- der individuellen Ebene – im Sinne einer auf den wissenschaftlichen Nachwuchs gerichteten Förderung,
- der Ebene der Optimierung der Arbeitskultur und Interaktion innerhalb der JGU,
- der strukturellen Ebene – im Sinne eines Abbaus bestehender Hürden,
- der Prozessebene – im Sinne eines Diversity Mainstreaming,
- und schließlich einer Ebene, die über die JGU hinauswirkt.

Voraussetzung ist die Bereitschaft, Leistungsbegriffe und Normalitätserwartungen zu hinterfragen. Einige der im Folgenden aufgeführten Maßnahmen können durch das GNK kurz-, mittel- bzw. langfristig in Kooperation mit weiteren Einrichtungen (u.a. GuD, PE, Gutenberg Graduate School for the Humanities and Social Sciences) angestoßen oder begleitet werden. Insbesondere die auf struktureller und Prozessebene genannten Maßnahmen bedürfen jedoch zentraler Impulse.

### Individuelle Ebene

- Förderung der Vernetzung des Wissenschaftsnachwuchses z.B. durch Mentoring, Optimierung der Informationskanäle und -formate.
- Förderung von Empowermentangeboten (z.B. Informationsangebote zu impliziten Regeln des Wissenschaftssystems, eigener Ressourcennutzung, strategischer Karriereplanung, Umgang mit Krisensituationen während der Wissenschaftskarriere, Resilienz und Achtsamkeit...).
- Empowerment und Informationsangebote sollten bereits während des Studiums ansetzen.
- Förderung des wissenschaftlichen Diskurses unter Nachwuchswissenschaftler\*innen.
- Ausbau von Unterstützungsangeboten (z.B. Kinderbetreuungsangebote, Förderung von Auslandsaufenthalten, Publikationsförderung, Überbrückungs- und Zwischenfinanzierungsangebote).

### Ebene Arbeitskultur und Interaktion

- Förderung einer diskriminierungsarmen Kommunikation und Interaktion (durch z.B. Sensibilisierung von Führungskräften, Code of Conducts, Aufnahme des Themas in Betreuungsleitlinien).
- Förderung einer Diskussion/Reflexion tradiertter Normalitätserwartungen an Nachwuchswissenschaftler\*innen bzw. Aufzeigen ungerader Wege (z.B. permanente Verfügbarkeit, Alter, Bildungsbiographie).
- Förderung der (wissenschaftlichen) Reflexion privilegierter Positionen/Ausgangspunkte.
- Anti-Bias-Sensibilisierung von Auswahlgremien.

- Anregung der Fächer zu einer Verbesserung ihrer Willkommenskultur (z.B. Antizipation unterschiedlicher Wissensstände und Akkulturationsniveaus).
- Anregung der Fächer zu einer Verbesserung einer fehlerfreundlichen Arbeitskultur.
- Anregung zur Reflexion der eigenen Rekrutierungspraxis in den Fächern.
- Förderung der Reflexion der In- und Exklusionsmechanismen des akademischen Habitus.
- Einführung eines Diversity Statements<sup>5</sup> als fester Bestandteil der Bewerbungsunterlagen für zukünftig Beschäftigte.
- Stärkung diversitätsorientierter Lehre.
- Die Sensibilisierung von Nachwuchswissenschaftler\*innen im Sinne einer nachhaltigen Implementierung des Themas in Weiterbildungsangebote für diese Zielgruppe.

### Strukturelle Ebene

- Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen.
- Ausweitung des Diversity-Monitoring auf den wissenschaftlichen Nachwuchs.
- Gewährleistung der Mehrsprachigkeit von Dokumenten, Formularen und Informationsmaterialien.
- Gewährleistung von Barrierefreiheit.
- Unterstützung der dezentralen Bereiche durch finanzielle Ressourcen (z.B. als Ausgleich für Ausfallzeiten).
- Überprüfung der Promotionsordnungen, Habilitationsordnungen, TT-Evaluationskriterien in Hinblick auf Exklusionsmechanismen.

### Prozessebene

- Stärkung niedrigschwelliger Informationen über wissenschaftliche Karrierewege.
- Stärkung der Transparenz und Systematisierung von Rekrutierungsprozessen.
- Systematische Einbeziehung von Chancengerechtigkeitsaspekten in Rekrutierungsprozesse (z.B. Berufungsleitfaden, Evaluations- und Beurteilungsverfahren, Thematisierung in Berufungskommissionen).

### Wirkung nach außen

- Förderung der Forschung zum Thema Chancengerechtigkeit/Diversität in der Wissenschaft.

---

<sup>5</sup> Das Diversity-Statement versteht sich als eine Aussage der zukünftigen Beschäftigten zu ihrem Verständnis von Vielfalt, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulbildung und ihrem möglichen Beitrag dazu. Das Diversity Statement dient somit dazu, nachzuvollziehen, was und wie Bewerberinnen und Bewerberinnen in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern zu einer chancengerechten und diversitätssensiblen Universitätskultur beitragen können. Auch das Engagement der Universität für eine inklusive und diversitätsorientierte Universitätskultur wird so sichtbarer und kann von den Bewerberinnen und Bewerbern als Attraktivitätsfaktor wahrgenommen werden.

- Aktive Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit und Diversität in Verbundprojekten.
- Hochschulübergreifende Kommunikation von Desideraten in Bezug auf chancengerechte/diversitätsorientierte Nachwuchsförderung (z.B. UniWiND AG, Tagungen...).