



FÖRDERANGEBOTE
DER GOETHE-UNIVERSITÄT FÜR
WISSENSCHAFTLER*INNEN
IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE



Die Goethe-Universität hat in ihrem Konzept zur „Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase“ drei Ziele formuliert, auf deren Hinblick sie WissenschaftlerInnen in der frühen Berufsphase besonders unterstützen will:

- (i) Die Förderung wissenschaftlicher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung
 - (ii) die Stärkung der Transparenz und Qualität von Qualifizierungs- und Betreuungsstrukturen und
 - (iii) die bedarfsgerechte Gestaltung von Übergängen.
- Im Folgenden werden die etablierten Förderstrukturen und -standards dargestellt, mit denen die Goethe-Universität die Förderung der Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase entsprechend der Ziele verfolgt.

Außerdem gibt das Papier einen Ausblick auf geplante Angebote und Strukturen.

1. ETABLIERTE FÖRDERSTRUKTUREN FÜR WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE

Tabelle 1 fasst die bereits etablierten Förderstrukturen zusammen. Sie listet die entsprechenden Struktureinheiten auf und beschreibt deren Aufgaben. Detaillierte Informationen finden sich unter den angegebenen Links zu den Webseiten der jeweiligen Einrichtungen im PDF auf der Homepage der Goethe-Universität.

TABELLE 1: 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 Drittmittelinwerbung
Gleichstellungsbüro (GB) 	Coaching und Training von Wissenschaftlerinnen; Organisation des Zugangs zum Ruth-Moufang-Fonds und zu Mentoring Hessen
International Office (IO) 	Beratung zu Finanzierung und Organisation von Auslandsaufenthalten
Goethe Welcome Centre (GWC) 	Anlaufstelle für die Beratung internationaler Wissenschaftler*innen in nichtakademischen Angelegenheiten

STRUKTUREINHEIT

Interdisziplinäres Kolleg
Hochschuldidaktik (IKH) 

Schreibzentrum der Geistes-
wissenschaften 

Studium Digitale (SD) 

Abt. PR und Kommunikation (PuK) 

Abt. Private Hochschulförderung (PHF) 

Vereinigung von Freunden und Förderern
der Goethe-Universität (VFF) 

Alumni-Vereine (AF) 

Frauen mit Format 

Unibator 

WICHTIGE AUFGABEN

Unterstützung bei der Entwicklung von Lehrkonzepten

Beratung und Unterstützung des Schreibprozesses

Unterstützung bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten

Unterstützung bei der Darstellung von Forschungsergebnissen für
eine breite Öffentlichkeit

Unterstützung bei der Einwerbung von privaten Fördergeldern

Finanzielle Förderung für Konferenzen und Forschungsprojekte;
Würdigung der Leistungen durch Vergabe von Preisen

Netzwerkbildung; Beratung zu außeruniversitären Karrieren und
finanzielle Unterstützung durch Forschungsförderung und Preise

Netzwerkbildung für Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase
mit Interesse an außeruniversitären Karrierewegen

Unterstützung bei der Umsetzung von Geschäftsideen

2. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE

2.1 ETABLIERTE MASSNAHMEN

Die Goethe-Universität unterhält bereits viele erfolgreiche Instrumente zur Unterstützung und Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die etablierten Standards und Strukturen.

TABELLE 2: ETABLIERTE STANDARDS UND STRUKTUREN

ETABLIERTE STANDARDS

Tenure-Track Satzung 

KHU-Leitlinie: Gestaltung der Postdoc-
Phase 

Rahmenpromotionsordnung; 

KHU-Leitlinie: Qualitätsstandards für
Promotionsverfahren 

INHALT

Ermöglichen der frühen Eigenständigkeit in der Professur

Transparente Regeln für die Gestaltung der Bedingungen für promo-
vierte Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase

Transparente Regeln für Promotionsverfahren

ETABLIERTE STANDARDS

Stipendienrichtlinie 

Leitlinien für die Betreuung von Promotionen an der Goethe-Universität 

Leitfaden für Betreuungsgespräche 

Promovierenden- und Betreuendenbefragung

Dauerstellenkonzept

ETABLIERTE STRUKTUREN

Partizipationsstrukturen

GRADE^{Support} 

GRADE^{Centers} 

GRADE^{Initiatives} 

Fokusprogramm 

Mentoring-Programme für Wissenschaftlerinnen 

Preis für beste Promotionsbetreuung 

Ombudssystem 

INHALT

Richtlinie zur Transparenz im Umgang mit Finanzierungsoptionen

Transparente Regeln für die Betreuungsverhältnisse und Betreuungsvereinbarungen während der Promotion

Transparente Ausgestaltung von Prozessen

Wissensbasis für Weiterentwicklung der Bedingungen für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase

Transparente Darstellung von Karrieremöglichkeiten an der Goethe-Universität, siehe 2.1.1

INHALT

Senatskommission für die Belange der Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase; Beteiligung im GRADE Vorstand 

Zentrale Anlaufstelle zur Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase

Fachliche Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase

Eigenverantwortliche Gestaltung von Netzwerken und Forschungsprogrammen (vormals DocAG)

Unterstützung der Umsetzung der frühen Eigenständigkeit durch Einwerbung eigener Projektmittel

Unterstützung der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase

Würdigung von Kolleg*innen mit besonderem Engagement in der Promotionsbetreuung

Qualitätsgesichertes Konfliktmanagement

2.1.1 DAUERSTELLENKONZEPT

Ein Element zur transparenten Darstellung von Karrieremöglichkeiten im universitären System ist die Festlegung von Stellenkategorien für unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an der Goethe-Universität (Tabelle 3). Die Goethe-Universität hat vier alternative Schwerpunkte für die unbefristete Einstellung von Mitarbeiter*innen definiert. Die notwendige Anzahl von

Stellen in den jeweiligen Stellenkategorien in den einzelnen Fachbereichen wird in den Strategievereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fachbereichen in einem Personalkonzept festgelegt. Die Besetzung soll nach öffentlicher Ausschreibung entsprechend transparenter Qualitätskriterien erfolgen.

TABELLE 3: STELLENKONZEPT FÜR UNBEFRISTETE WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN

SCHWERPUNKT	LEHRE	FORSCHUNG	WEITERE AUFGABEN
Forschung und Wissenschaftsmanagement	8 LV	~30%*	Akademische Selbstverwaltung, Funktionsaufgaben
Forschung und Wissenschaftsmanagement in der Lehre	8 LV	~30%	Verwaltung von Studienangelegenheiten wie Studierendenberatung, Studiengangskoordination, Studiengangsentwicklung
Lehre	18 LV	keine	Akademische Selbstverwaltung
besondere Funktionsaufgaben	2 – 8 LV**	keine	Leitung allgemein zugänglicher Labore, Betreuung von Großgeräten und ähnliches

*Kann durch die Festlegung von Funktionsaufgaben auch von den 30% abweichen.

**Je nach Arbeitsaufwand für die Betreuung der Infrastrukturen

2.2 GEPLANTE WEITERENTWICKLUNG ODER AUFBAU VON NEUEN STRUKTUREN UND ANGEBOTEN

Darüber hinaus plant die Goethe-Universität im Zuge der Weiterentwicklung ihrer Förderinstrumente weitere Maßnahmen, die im Folgenden dargestellt werden. Tabelle 6 bietet eine entsprechende Übersicht.

2.2.1 PROMOVIERENDENKONVENT

Im Rahmen der Senatskommission für die Belange von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase hat die Goethe-Universität die Genese eines Promovierendenkonvents begleitet und unterstützt. In dem Bestreben, den Zusammenhalt zwischen Promovierenden zu befördern, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und ihnen als gleichberechtigte Gruppe innerhalb der Goethe-Universität eine Stimme zu verleihen, haben die Promovierenden bei ihrer Vollversammlung beschlossen, einen Promovierendenkonvent zu bilden. Ziel des Promovierendenkonvents ist es, die Belange der Promovierenden hochschulpolitisch zu vertreten sowie an der universitären Selbstverwaltung mitzu-

wirken. Im Vorstand von GRADE wird der Promovierendenkonvent mit mindestens zwei Vertreter*innen repräsentiert sein.

2.2.2 PROMOVIERENDEN- UND POSTDOC-ERFASSUNG

Ein weiterer Baustein zur Stärkung von Transparenz und Qualität der Qualifizierungsbedingungen ist eine Weiterentwicklung der Datenerfassung, da durch eine klare Information über die Promovierenden und die Promotionsumstände der Ausbau von Förderstrukturen verbessert wird.

2.2.3 UNIVERSITÄTSWEITE PROMOVIERENDEN- UND MITTELBAUBEFragung

Weitere wichtige Instrumente neben der Erfassung, die die Goethe-Universität nutzt, um die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase systematisch zu verbessern, sind die Promovierenden-, Betreuenden- und Mittelbaubefragungen. Die erste Promovierenden- und Betreuendenbefragung wurde 2013 universitätsweit durchgeführt,

um ein Gesamtbild über die Promotions- und damit häufig auch Arbeits- und Forschungsbedingungen an der Goethe-Universität zu erhalten. Die Fragebögen wurden unter Einbeziehung einschlägiger Expertise erarbeitet. Diese Befragung soll jetzt überarbeitet und 2018 wiederholt werden. Um die Transparenz und Qualität der Qualifizierungsbedingungen für Postdocs zu erhöhen, hat die Goethe-Universität unter Einbeziehung entsprechender Expertise eine Mittelbaubefragung von Promovierenden und Postdocs der Goethe-Universität in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse werden einen wichtigen Bezugspunkt für die künftige Weiterentwicklung des Goethe-Universität-Förderkonzepts bilden.

2.2.4 GRADE^{Support}

GRADE hat ein umfangreiches Angebot etabliert (Tabelle 4), welches kontinuierlich weiterentwickelt wird: Im Fünfjahreszyklus eine externe Evaluation von GRADE durch den wissenschaftlichen Beirat. Dessen Vorsitzende*r berichtet dem Senat über das Ergebnis der Evaluation. Ausgehend von den Ergebnissen der Evaluation durch den wissenschaftlichen Beirat, erarbeitet der Vorstand ein inhaltliches Konzept für GRADE, welches die Grundlage für die Weiterentwicklung von GRADE für die folgenden fünf Jahre bildet. Dieses Konzept wird vom Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium verabschiedet.

TABELLE 4: ANGEBOTS-PORTFOLIO VON GRADE^{Support} IM ÜBERBLICK; FÖRDERUNG DER...

WISSENSCHAFTLICHEN EIGENSTÄNDIGKEIT UND EIGENVERANTWORTUNG

Organisatorische Unterstützung des
– Promovierendenkonvents
– von GRADE^{Centers}
– von GRADE^{Initiatives}
– GRADE^{Academies}
Offene Sprechstunde
Organisation von Ombuds-
personen
Repräsentanz der Wissenschaft-
ler*innen in der frühen Berufs-
phase im GRADE-Vorstand

TRANSPARENZ UND QUALITÄT VON QUALIFIZIERUNGSBEDINGUNGEN UND BETREUUNG

Anlauf-, Beratungs- und Vermitt-
lungsstelle für alle Wissenschaft-
ler*innen in der frühen Berufs-
phase
Information zu Rahmenbedingun-
gen und Betreuungsverhältnissen
in der Promotion
Antragsberatung für Graduierten-
kollegs
Angebot eines Supervisor Trainings
Preis für die beste Promotions-
betreuung
Dreistufiges Ombudsverfahren

BEDARFSGERECHTEN GESTALTUNG VON ÜBERGÄNGEN

„Get“-Workshopreihe zur Beglei-
tung der Übergänge
eLearning-Tool zur Promotions-
entscheidung
Informationsveranstaltungen zu
Karriereoptionen
Individualcoaching und Beratung
Potentialanalyse
Workshops zu Karriereplanung
Bewerbungstrainings
Vernetzungsveranstaltungen
Karrieregespräche
Career Tracking

Organisation eines für alle Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase der Goethe-Universität offenen Qualifizierungsprogramms mit mehr als 100 Workshops im Jahr in den Bereichen Internationalisierung, Inter-/Transdisziplinarität, Sprachförderung, Methodenkompetenz, Schreibwerkstätten, Präsentations- und Kommunikationstechniken, Selbst-, Zeit- und Projektmanagement, Führungskompetenz, Teambildung, strategische Karriereentwicklung für den universitären und außeruniversitären Bereich

2.2.5 GRADE^{ResearchUnits}

Zur Stärkung der Eigenständigkeit von promovierenden und promovierten Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase wurde die GRADE Ordnung angepasst. Zwei wichtige Elemente wurden dabei neben den Zentren (GRADE^{Center}) wesentlich weiterentwickelt oder neu initiiert, nämlich die GRADE^{Initiatives} und die GRADE^{Academies} (Tabelle 5). Beide wurden mit dem Ziel der Förderung der Eigenständigkeit eingeführt (vgl. Tabelle 4). GRADE^{Academies} bieten unterschiedliche Diskussions- und Kommunikationsformate zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Öffentlichkeit und sollen Impulsgeber für die Bearbeitung universitär und gesellschaftlich bedeutender Herausforderungen sein.

2.2.6 ZERTIFIZIERTE QUALIFIZIERUNG VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Das Goethe-Universität-Zertifikat „Schlüsselkompetenzen für Führungskräfte inner- und außerhalb der Wissenschaft“ richtet sich an Postdocs, die ihre Führungskompetenzen (weiter)entwickeln möchten. Es weist im Sinne eines Gütesiegels die einschlägige überfachliche Qualifizierung der Postdocs – je nach gewähltem Karriereentwicklungspfad – für universitäre und außeruniversitäre Führungspositionen nach. Über drei Semester hinweg belegen Postdocs jeweils einen Kurs aus den Modulen „Selbstmanagement“, „Sozialkompetenz“, „Führungskompetenz“ und „Projektmanagement“ und zwei weitere Workshops in einem Wahlpflichtbereich. Nachdem sie diese sechs Workshops erfolgreich absolviert haben, erhalten sie das Zertifikat, das von GRADE ausgestellt wird.

TABELLE 5: GRADE^{ResearchUnits} IM ÜBERBLICK

	GRADE ^{Center}	GRADE ^{Initiative}	GRADE ^{Academy}
FOKUS	Fachspezifische Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung von ECRs*; bevorzugt wird eine interdisziplinäre Ausrichtung	Stärkung der Eigenständigkeit der ECRs durch eigenverantwortliche Netzwerkbildung und Projektförderung	Stärkung der Eigenständigkeit von promovierten ECRs; Impulsgeber für vernetzte Bearbeitung universitär und gesellschaftlich bedeutsamer Herausforderungen
ZEITHORIZONT	Einrichtung auf Basis eines Antrags für 7 Jahre, Fortsetzung nach Evaluation möglich	Einrichtung auf Basis eines Antrags für 3 Jahre	Einrichtung auf Basis eines Antrags für 7 Jahre, Fortsetzung nach Evaluation möglich
GENESE & AKTEURE	Antrag von FB oder von Professor*innen; Einrichtung durch Präsidium	Antrag von ECRs; Einrichtung durch Vorstand	Antrag von Zentrale, FB oder von Professor*innen; Einrichtung durch Präsidium
AKTEURE	GRADE ^{Center} Leitung durch Professor*in	GRADE ^{Initiative} Leitung durch Promovierende / Postdocs	GRADE ^{Academy} Leitung durch Professor*in
FÖRDERVERSTÄNDNIS	Role Model Learning & Peer Learning	Peer Learning	Role Model Learning, Peer Learning & vernetztes Lernen

*ECR= Early Career Researchers

2.2.7 INDIVIDUALCOACHING

Die Abwägung und informierte Entscheidung für oder gegen bestimmte Karrierewege wird durch ausgeweitetes Individualcoaching gefördert. Persönlichkeitsbezogene Workshops zur Stärken-Schwächen-Analyse, individuelle Beratung etc. sollen die Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase bei der Festlegung und Verwirklichung ihrer Karriereziele unterstützen.

2.2.8 AUSWEITUNG VON INFORMATIONSANGEBOTEN

Um Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase bedarfsgerecht zu begleiten, wird durch die Ausweitung von Informationsangeboten die Transparenz von Übergangsmöglichkeiten zwischen den verschiedenen Karrierephasen gestärkt.

2.2.9 WEITERQUALIFIZIERUNGSANGEBOTE FÜR BETREUENDE

Die Sicherung und Verbesserung der Betreuungsqualität wird durch Weiterqualifizierungsangebote für Betreuende durch GRADE oder PE/OE gewährleistet.

TABELLE 6: GEPLANTE STRUKTUREN UND ANGEBOTE

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

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

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, Auffüh-

rungen, 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

Tel: +49 69 798 12130
forschung@uni-frankfurt.de