

Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase an der Goethe-Universität

Ziele und Definitionen

Promovierende und promovierte Wissenschaftler*innen, die sich in der Qualifikationsphase befinden, bezeichnen wir an der Goethe-Universität als „**Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase**“ (ECR, early career researchers). Sie tragen maßgeblich zu Innovationen und der Entwicklung neuer Ideen, Hypothesen und Methoden bei. Sie sind für die erfolgreiche Durchführung von Forschungsprojekten sowie die Konzipierung und Umsetzung von forschungsorientierten Lehrkonzepten an der Goethe-Universität unentbehrlich. Sie leisten somit einen vollwertigen und selbstständigen Beitrag zur universitären Lehre und zum Forschungsprozess.

Der Goethe-Universität ist es ein Anliegen, diese wichtige Leistung und Rolle der ECRs sichtbar zu machen und angemessen zu würdigen. Sie bietet durch eine **bedarfsgerechte Förderung und Vorbereitung auf multiple Karrierewege** den Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase optimale Bedingungen für ihre Qualifizierung und Karriereentwicklung. Wir leben an der Goethe-Universität eine Förderkultur der Wertschätzung und der Mitverantwortung. Dabei stehen insbesondere drei handlungsleitende Grundsätze im Vordergrund:

- A. Wir fördern **wissenschaftliche Eigenständigkeit und Eigenverantwortung**.
- B. Wir treten ein für transparente und qualitativ hochwertige **Qualifizierungs-, Betreuungs- und Mentoringstrukturen** mit chancengerechtem Zugang für alle ECRs.
- C. Wir gestalten die **Übergänge** zwischen den wissenschaftlichen Karrierephasen sowie den verschiedenen inner- und außeruniversitären Berufsfeldern bedarfsgerecht.

Das Ziel dieser Förderung ist die Befähigung, wissenschaftliche Projekte nach höchsten wissenschaftlichen Standards umzusetzen, die Gewinnung exzellenter nationaler und internationaler Forscher*innen für die Goethe-Universität und die Wissenschaftsregion mit der Allianz der Rhein-Main-Universitäten (RMU) sowie die Qualifizierung herausragender Wissenschaftler*innen für alle Sektoren unserer Gesellschaft, auch für Wirtschaft, Politik, Kultur und den öffentlichen Sektor.

Damit ECRs ihre Potenziale optimal entfalten können, müssen **Freiräume** geschaffen und die **aktive Mitgestaltung** eines transparenten und konstruktiven Arbeits- und Forschungsumfelds ermöglicht werden. Dazu tragen universitäre **Rahmenbedingungen** bei, die formal die Partizipation regeln, Strukturen für wichtige Bereiche anbieten, Standards für bestimmte Fragen definieren und verschiedene Karriereoptionen in den Blick nehmen. Zusätzlich fördern **praktische Maßnahmen und Angebote**, die auf die diversen Karrierewege abgestimmt sind, die Entwicklung der Forscher*innen und eröffnen ihnen neue Perspektiven. Die **Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE)** der Goethe-Universität

informiert als erste und zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase über die bestehenden Angebote. Bei der Auswahl und Gestaltung der Unterstützungsangebote stehen die **Perspektiven und die Bedürfnisse der Zielgruppen** in den jeweiligen Karrierephasen sowie die **individuellen Bedarfe** entsprechend dem Wissensstand und dem Karriereziel im Vordergrund. Die Goethe-Universität orientiert sich bei der Einteilung der Karrierephasen am Modell der Europäischen Union, in dem die frühen Berufsphasen mit R1-R3 bezeichnet werden (Tabelle 1).

		European Framework for Research Careers (2011)	Phasenmodell der Goethe-Universität
Early Career Researcher ECR	R1	First Stage Researcher (up to the PhD)	Wissenschaftler*in bis zur abgeschlossenen Promotion / Verleihung des Doktorgrades
	R2	Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent)	Wissenschaftler*in mit abgeschlossener Promotion, die noch keine Forschungsvorhaben selbstständig und eigenverantwortlich leiten
	R3	Established Researcher (researchers who have developed a level of independence)	Wissenschaftler*in mit abgeschlossener Promotion mit selbstständig und eigenverantwortlich geleitetem Forschungsvorhaben in der Qualifikationsphase
Tenured researchers and professors	R3 ^T	<i>Established Researcher (researchers who have developed a level of independence)</i>	<i>Wissenschaftler*in mit abgeschlossener Promotion mit selbstständig und eigenverantwortlich geleitetem Forschungsvorhaben auf einer Dauerposition</i>
	R4	<i>Leading Researcher (researchers leading their research area or field)</i>	<i>Wissenschaftler*in mit unabhängigem Status und internationaler Sichtbarkeit auf ihrem Forschungsgebiet</i>

Tabelle 1: Phasenmodell

Die **Übergänge zwischen den Karrierephasen und Karriereoptionen** sind von besonderer Bedeutung (Abbildung 1), da insgesamt nur wenige Absolvent*innen und Promovierte im akademischen System verbleiben und die meisten nach ihrer Zeit an der Universität in außeruniversitären Bereichen arbeiten. Auf die an diesen Übergängen erforderlichen Entscheidungen bereitet die Goethe-Universität ECRs vor, damit sie informiert den weiteren Weg planen und gestalten können. Bei der Unterstützung und Planung dieser Entscheidungen wird insbesondere auf die Schaffung von Chancengerechtigkeit geachtet. Ziel ist es, Absolvent*innen und ECRs an der Goethe-Universität gleichermaßen Zugangschancen zu inner- und außeruniversitären Karriereoptionen zu ermöglichen, bestehende strukturelle Hürden und Barrieren abzubauen und einen anerkennenden Umgang mit heterogenen Lebenssituationen und Identitäten zu verwirklichen.

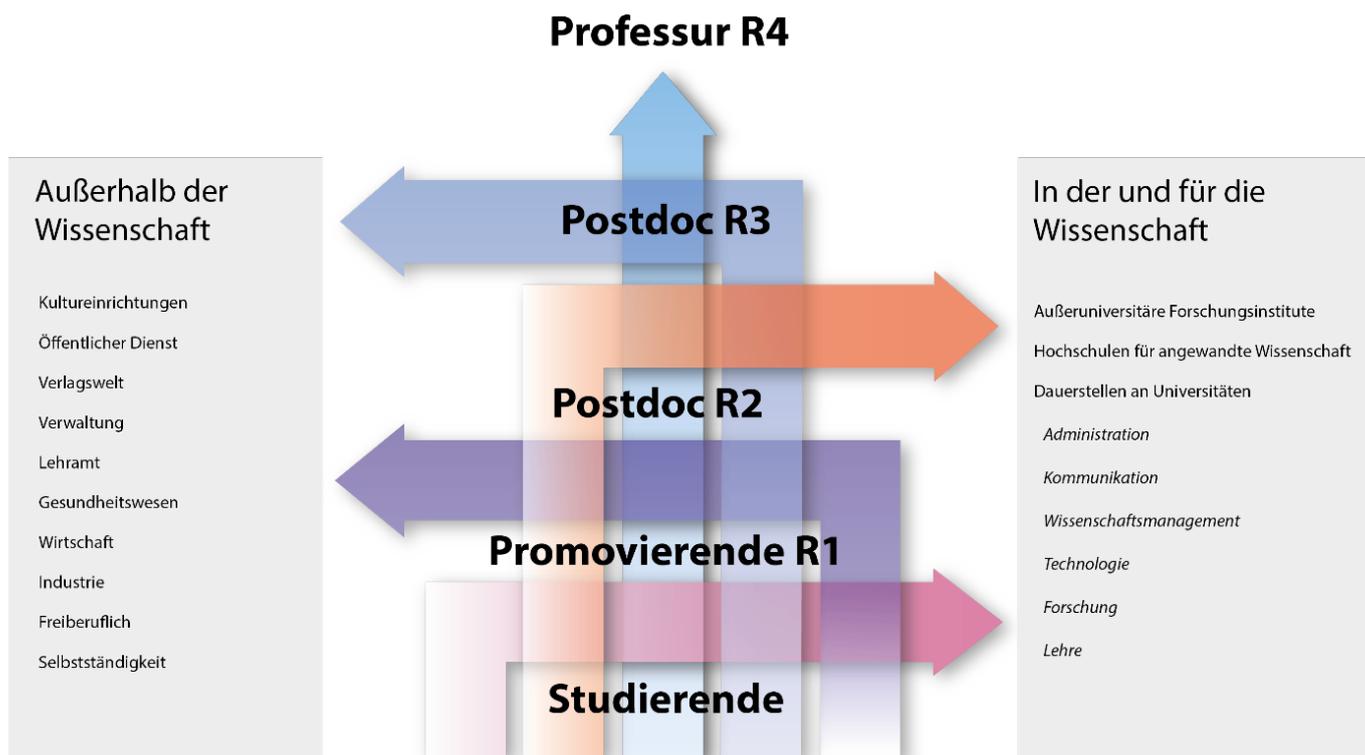


Abbildung 1: Übergänge

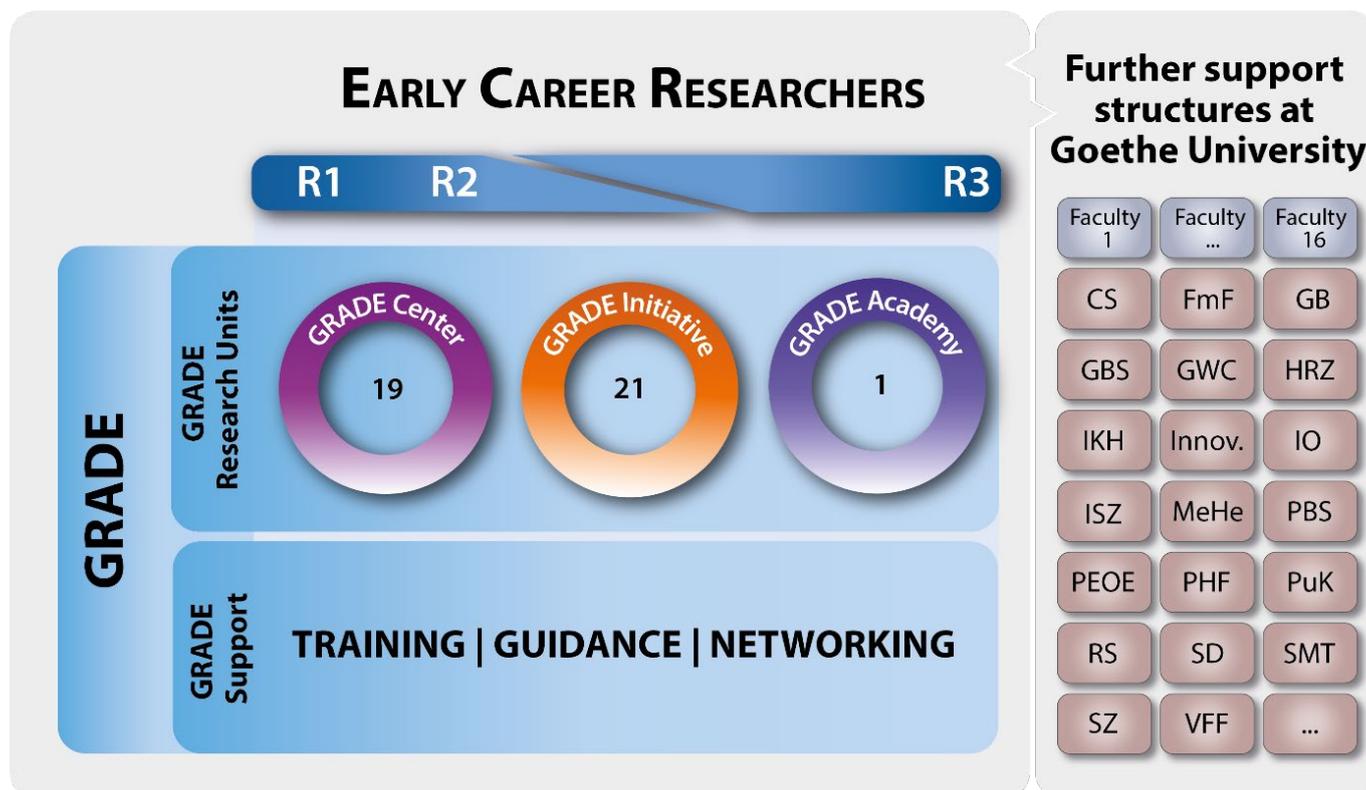
Übergreifende Angebote und Rahmenstrukturen

Das zentrale Element der Förderung der ECRs ist die **wissenschaftliche Arbeit**, die, auf höchstem Niveau und nach allgemein anerkannten wissenschaftlichen Kriterien durchgeführt, den Grundstein für die weitere Karriere in den verschiedensten Positionen der Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft legt. Dafür sind an der Goethe-Universität infrastrukturelle **Voraussetzungen und Rahmenbedingungen** durch Leitbilder, Richtlinien und Rahmenordnungen fixiert. Hierbei stellen u.a. die [DFG-Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung](#) in der Wissenschaft eine wichtige Grundlage dar.

Für die **eigenverantwortlich organisierte Weiterqualifizierung** hält die Goethe-Universität für ECRs eine Vielzahl an Angeboten zur Orientierung, zum Kompetenzerwerb, zur Vernetzung und zur Entscheidungsfindung (Karriereplanung) bereit. Die Teilnahme an Weiterqualifizierungsmaßnahmen ist ein wertvolles Element für die Karriereentwicklung, das die Goethe-Universität als wichtigen Bestandteil des Qualifizierungsprozesses in der R1-R3-Phase ansieht. Zur **Förderung der frühen wissenschaftlichen Eigenständigkeit** bietet die Goethe-Universität strukturelle und finanzielle Unterstützung. Bedarfsgerechte Anlaufstellen helfen bei Problemen und im Konfliktfall.

Die *Support-Strukturen* der [Goethe Research Academy GRADE](#) (vgl. Abbildung 2) dienen dabei als Anlaufpunkt und Erstberatungsstelle für alle Wissenschaftler*innen in den Karrierephasen R1–R3 – von promotionsinteressierten Master-Studierenden, die Beratung hinsichtlich der Entscheidung für eine Promotion suchen, über Promovierende und Postdocs, die Unterstützungsangebote für ihre Karriereentwicklung

nachfragen, bis hin zu Tenure-Track-Professor*innen, die ihre Kompetenzen spezifisch weiterentwickeln möchten. In der GRADE-Geschäftsstelle (**GRADE Support**) gibt es für jede Karrierephase eine Ansprechperson, die eine Erstberatung leistet, um schnell bedarfsgerechte und spezifische Angebote aufzuzeigen. GRADE Support präsentiert die Informationen über zentral und dezentral konzipierte Kurse, aktuelle Veranstaltungen, Workshops, Beratungsangebote und Förderprogramme (von GRADE Support, GRADE Centers, GRADE Initiatives, GRADE Academies, Fachabteilungen, Zentren und Fachbereichen). Auf der GRADE-Website sind alle Ansprechpersonen sowie Angebote für Zielgruppen und Kompetenzfelder leicht auffindbar. Das GRADE Kursprogramm wird jedes Semester aktualisiert und bedarfsorientiert angepasst.



CS: Career Service
 FmF: Frauen mit Format in Wissenschaft und Wirtschaft
 GB: Gleichstellungsbüro
 GBS: Goethe Business School
 GWC: Goethe Welcome Centre
 HRZ: Hochschulrechenzentrum
 IKH: Interdisziplinäres Kolleg Hochschuldidaktik

Innov.: Innovectis
 IO: International Office
 ISZ: Internationales Studienzentrum
 MeHe: Mentoring Hessen
 PBS: Psychotherapeutische Beratungsstelle
 PEOE: Personal- und Organisationsentwicklung
 PHF: Private Hochschulförderung

PuK: Presse und Kommunikation
 RS: Research Support
 SD: Studium Digitale
 SMT: IT-Sicherheitsmanagement-Team
 SZ: Schreibzentren
 VFF: Vereinigung von Freunden und Förderern der Goethe-Universität

Abbildung 2: Support-Strukturen für Early Career Researchers

Die über GRADE Support organisierten oder vermittelten Angebote zielen auf bedarfsgerechte Weiterqualifizierung in verschiedensten Kompetenzbereichen für alle Karrierephasen und Fachdisziplinen. Neben den im Wissenschaftsbereich benötigten **Fachkompetenzen** decken die Angebote auch **fachübergreifende Themenfelder** ab: Führungskompetenzen, Managementkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, Lehr-, Didaktik- und Digitalisierungskompetenzen, Sozial- und Diversitätskompetenzen sowie Teamfähigkeit, internationale Kompetenz, Interdisziplinarität und Kreativität. Fach-, Kommunikations- und

Sozialkompetenzen sind in jeder Karrierephase wichtig. Andere Kompetenzen sind stärker in späteren Phasen gefragt: Führungsaufgaben werden deutlich anspruchsvoller und komplexer, wenn etwa eine Arbeitsgruppenleitung übernommen wird oder umfangreichere Lehraufgaben bzw. andere Lehrformate gefordert werden. Tabelle 2 zeigt die Bedeutung verschiedener Kompetenzbereiche für die in den Karrierephasen R1 bis R3 zu erwartenden Aufgaben.

Zum Kompetenzbegriff: In der hoch flexiblen Arbeitswelt ist es wichtig, sich kontinuierlich auf neue Fragestellungen und Probleme einzustellen sowie flexibel und kreativ auf Herausforderungen zu reagieren. Das gilt insbesondere für das wissenschaftliche Arbeiten im akademischen und nicht-akademischen Bereich. In der Fachdiskussion werden unter „**Kompetenzen**“ kontextspezifische Kenntnisse oder Fertigkeiten zusammengefasst, um komplexe und anspruchsvolle Aufgaben zu bewältigen. Kompetenzen werden nicht nur implizit bei der wissenschaftlichen Tätigkeit entwickelt, sondern können durch gezielte Qualifizierungsangebote auch weiter aufgebaut werden.

	R1	R2	R3
Fachkompetenz			
Sozial- und Diversitätskompetenz			
Internationale und interkulturelle Kompetenz			
Digitalisierungskompetenz			
Teamfähigkeit			
Kreativität			
Organisationswissen			
Wissenschaftskommunikation			
Managementkompetenz			
Didaktische und Lehrkompetenz			
Interdisziplinarität			
Führungskompetenz			
	Geringerer Bedarf	mittlerer Bedarf	hoher Bedarf

Tabelle 2: Kompetenzerwerb und -entwicklung nach Qualifizierungsphasen

In allen Qualifizierungsphasen ist es besonders wichtig, dass die Betreuer*innen und Mentor*innen der ECRs den Zugang zu Infrastrukturen und Netzwerken ermöglichen und durch ein angemessenes Verhältnis von Unterstützung und Eigenverantwortung die wissenschaftliche Qualität der Projekte bestmöglich sicherstellen. Darüber hinaus bedarf es für die bestmögliche Entfaltung aller Talente weiterer Unterstützungsangebote:

- **Qualifizierungsangebote** zur Entwicklung von Fachkompetenzen und Schlüsselqualifikationen.
- **Beratung, Coaching, Mentoring** zur Entwicklung von Problemlösungen, Planung weiterer Karriereschritte oder für die Umsetzung eigener Ideen in Produkte und Dienstleistungen, mit besonderem Fokus auf die Übergänge zwischen Qualifikationsabschnitten und auch mit Blick auf den

außeruniversitären Bereich.

- **Finanzielle Förderung** zur Umsetzung eigener interdisziplinärer Forschungsideen und zur Förderung der Eigenständigkeit sowie Stipendien für spezifische Bedarfe, z.B. zur Förderung von Familien.
- **Orientierung und Vernetzung** in Begegnungsräumen für inhaltlichen und methodischen Austausch.

Als **familiengerechte Hochschule** unterstützen wir insbesondere Wissenschaftler*innen mit Kindern und Familien, beispielsweise durch den Familien-Service des Gleichstellungsbüros, Kitas an den Campus-Standorten und die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen, die eine ausreichende Flexibilität für Beschäftigte und ihre Familien bieten.

Tabelle 3 bietet einen Überblick, welche Angebote und Strukturen für ECRs an der Goethe-Universität vorhanden sind und welche universitären Anlaufstellen Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase Unterstützung anbieten.

Karrierephase	Angebote und Strukturen	Ziel ¹
Grundsätze und Rahmenbedingungen		
alle	Zentraler Aktionsplan Chancengleichheit	B
	Antidiskriminierungsrichtlinie	B
	Anlaufstellen bei Konflikten und Problemen	B
R1	Rahmenpromotionsordnung & fachspezifische Promotionsordnungen	B
	Leitlinien für die Betreuung von Promotionen	B
R2	Dauerstellenkonzept	B, C
R3	Tenure-Track- und Berufungssatzung	A, B
Qualifizierung		
alle	Fachwissenschaftliche Qualifizierung	A
	Wissenschaftliche Methoden, Schreibtraining und Präsentationstechniken	A
	Management-/ Kommunikationskompetenzen	A
	Spracherwerb und -services	A
	Sozial-/ Führungskompetenzen	A
	Lehre und Didaktik	A
	Karriereentwicklung	C
	Gender-/ Diversitätssensibilisierung	A
R1	eLearning-Tool „Gute Wissenschaftliche Praxis in der Promotion“	A, B
R3	Berufungstrainings	C
	Clinician und Medical Scientist-Programme	A, C
	Supervisors Training für Promotionsbetreuer*innen	A, B
	100-Tage-Programm für Neuberufene	C

¹ A: Förderung von wissenschaftlicher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung | B: Zugang zu transparenten und hochwertigen Qualifizierungs-, Betreuungs- und Mentoringstrukturen | C: Bedarfsgerechte Gestaltung der Übergänge zwischen den wissenschaftlichen Karrierephasen.

Karrierephase	Angebote und Strukturen	Ziel ¹
Beratung und Coaching		
alle	Individuelles Coaching	A, C
	Karriereberatung	C
	Informationen/ Beratung zu Förderlandschaft und Drittmittelinwerbungen	A, C
	Supervision Forschungsethik	A
	Selbstfürsorge und Selbstmanagement	A
R1	Informationen und Beratungen zum Einstieg in die Promotionsphase	C
	Exposé-Workshop	C
	Veranstaltungsreihe „Get prepared for the future“	C
	Mentoring ProCareer.Doc: Entwicklung individueller Karrierestrategien für Wissenschaftlerinnen	A, C
R2	Mentoring ProAcademia: Strategische Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen	A, C
	Postdoc Peer Groups	A
	Antragscoaching (Fokus A B Programm)	A, C
R3	Mentoring ProProfessur: Strategische Karriereplanung und wissenschaftliche Profilbildung für Wissenschaftlerinnen	A, C
	Mentoring für Tenure-Track-Professor*innen	A, C
Orientierung und Vernetzung		
alle	Karriereorientierung	C
	Netzwerkaufbau	A, C
	Welcome- und Unterstützungsangebote für internationale Wissenschaftler*innen	B, C
	Dual Career- und Familienservice	B, C
	Karrieremessen	C
R1	Promovierendenkonvent	A
R2	Kurswechsel-Konferenz für Wissenschaftlerinnen	C
	Postdoc Day	A, C
R3	Mitgliedschaft und Fellowships in der Johanna Quandt Young Academy at Goethe (JQYA)	A, C
	Netzwerk für R3-Wissenschaftlerinnen und Neuberufene	A, C
	Neuberufenen-Empfang	C
Finanzielle Förderung		
alle	Anschubfinanzierung/Mittel für eigene Projekte	A, C
	Mittel für Tagungen und Reisen	A
R1	Informationen, Beratung und Workshops zur Finanzierung der Promotion	C
	Stipendien für spezifische Bedarfe (insb. internationale Promovierende und Familien)	B, C
R2	Anschubfinanzierung für Erstanträge (Fokus A B Programm)	A
R3	Sabbatical Fellowships	A, C
	Förderung internationaler Mobilität	A, C
	Projektförderung	A

Tabelle 3: Angebote und Strukturen für ECRs

Förderziele und Angebote in spezifischen Karrierephasen (R1-R3)

R1 – Wissenschaftler*innen in der Promotionsphase

Das primäre Qualifizierungsziel für Promovierende ist der Erwerb der nötigen Fachkompetenzen, die sie für eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten benötigen. Wichtig sind zusätzliche Schlüsselqualifikationen, die sich Promovierende, je nach den Erfordernissen ihrer jeweiligen Fachkultur, bei der Organisation des eigenen Forschungsprojekts bzw. der Zusammenarbeit in Forschungsgruppen aneignen und durch Qualifikationsmaßnahmen gezielt ausbauen können (vgl. Tabelle 2). Sie ermöglichen einen strukturierten Promotionserfolg und ebnen den Weg für inner- und außerwissenschaftliche Karrieren. Dazu bietet die Goethe-Universität umfassende fachübergreifende Qualifizierungsangebote an (vgl. Tabelle 3).

Die Promotionsphase ist in besonderem Maße von Karriereentscheidungen geprägt, beginnend mit der Entscheidung für oder gegen eine Promotion. Die Goethe-Universität bietet hierbei Orientierung und Unterstützung. Während der Promotion ist die Planung und Vorbereitung der nächsten Schritte auf dem Weg in den wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt zentrales Thema und bildet daher einen Schwerpunkt der Unterstützungs- und Beratungsstrukturen.

Karriereplanung in der Promotionsphase

Promotionsinteressierten und Promovierenden stehen an der Goethe-Universität verschiedene Angebote zur Verfügung, um sich bestmöglich auf die große Fülle an alternativen Karrierewegen und die unterschiedlichen denkbaren Karriereziele nach der Promotion vorzubereiten, u.a.

- **Informationsveranstaltungen** und **Beratungsgespräche** für fortgeschrittene Master-Studierende zur Orientierung und Entscheidung für oder gegen eine Promotion.
- Im Austausch mit Fach- und Führungskräften aus der Berufspraxis können Promovierende in den **GRADE Career Talks** oder bei den **Karrieremessen des Career Service** diverse Arbeitsfelder und Karriereperspektiven kennenlernen.
- **GRADE Workshops** unterstützen gezielt bei Karriereplanung und Berufseinstieg.
- Speziell für Wissenschaftlerinnen ermöglichen die Förderlinien **ProCareer.Doc** und **ProAcademia** im Programm *Mentoring Hessen* zudem praxisnahe Einblicke und eine bessere Orientierung zu Karriereoptionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Wissenschaftsmanagement.

Neben den vielfältigen, bedarfsgerechten Qualifizierungs- und Beratungsangeboten, sind besonders in der Promotionsphase **transparente und universitätsübergreifende Rahmenbedingungen** als verlässliche Basis für das erste eigenständige Forschungsprojekt sehr wichtig. Der Abschluss einer **verbindlichen Betreuungsvereinbarung** zu Beginn der Promotion, die die Kerndaten der Dissertation festlegt und die Verantwortlichkeiten von Betreuenden und Promovierenden regelt, ist dabei die Basis für ein transparentes Erwartungsmanagement und befördert das Erreichen des Promotionsziels. Wichtige allgemeine Voraussetzungen, Abläufe von Promotionsverfahren sowie Betreuungsstandards werden in der **Rahmenpromotionsordnung**, fachspezifisch in den **Promotionsordnungen der Fachbereiche** und in den **Leitlinien für die Betreuung von Promotionen** geregelt. Sollte es in der Promotionsphase zu Konflikten kommen, können sich Promovierende an die **GRADE Ombudspersonen** wenden.

Um die für wissenschaftliche Eigenständigkeit notwendigen Freiräume zu kreieren, berät GRADE zu Finanzierungsmöglichkeiten für die Promotion.

R2 – Wissenschaftler*innen in der Orientierungsphase

Zu Beginn einer Beschäftigung als Postdoc ist der Ausbau der wissenschaftlichen Fachkompetenzen im eigenen sowie auch in angrenzenden Fachgebieten, einhergehend mit zunehmender wissenschaftlicher Selbstständigkeit und Profilbildung, maßgeblich. Zugleich ist die R2-Phase eine Orientierungsphase, in der sich Wissenschaftler*innen auf unterschiedliche Karrierepfade vorbereiten und entsprechende Kompetenzen für akademische wie auch für außeruniversitäre Berufsfelder erwerben müssen (vgl. Tabelle 2). Der Ausbau nationaler und internationaler Netzwerke zur Stärkung der eigenen Stellung und Reputation im Wissenschaftssystem gehört zu den Zielsetzungen für diesen Karriereabschnitt. Die Goethe-Universität bietet Postdocs hierbei zahlreiche Optionen für eine passgenaue und zielgerichtete Weiterqualifizierung (vgl. Tabelle 3).

Karriereentwicklung in der Orientierungsphase

Die Goethe-Universität unterstützt Postdocs bei der Orientierung und Qualifizierung für den weiteren Berufsweg innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, u.a. durch

- das Aufzeigen unterschiedlicher Karriereperspektiven und die Beförderung der beruflichen Netzwerkbildung im Rahmen von Formaten wie den **GRADE-Career Talks**, **GRADE Workshops** und der **Kurswechsel-Konferenz** oder – speziell für Wissenschaftlerinnen – innerhalb der Förderlinie **ProAcademia** von *Mentoring Hessen*.
- **Beratung und Anschubfinanzierung** für eigene **Projekte und Drittmittelvorhaben** (bspw. in der **Fokus-Förderlinie** von GRADE), die die Sichtbarkeit und wissenschaftliche Eigenständigkeit der Wissenschaftler*innen stärken.
- eine Vielzahl von Beratungs- und Coaching-Formaten, wie etwa die **kollegiale Beratung** in Form von **Postdoc-Peergruppen**.

Damit Postdocs ihre Potentiale ungehindert entfalten und sich auf ihre individuellen Karriereziele fokussieren können, schafft die Goethe-Universität für sie bestmögliche Rahmenbedingungen. Diese umfassen unter anderem **Partizipationsmöglichkeiten**, in deren Rahmen Wissenschaftler*innen in der Orientierungsphase ihre spezifischen Bedarfe artikulieren und an der künftigen Gestaltung der universitären Strukturen mitwirken können. Darüber hinaus bieten **Fachabteilungen** umfassende **Expertise und Services**, wie beispielsweise zu Forschungsdatenmanagement und Open Access-Publikation, Drittmittelinwerbung, Lehre und Didaktik und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um Postdocs in allen wissenschafts- und karrierebezogenen Belangen und Herausforderungen optimal zu unterstützen.

R3 – Wissenschaftler*innen in der Entscheidungsphase

Die R3-Phase ist maßgeblich dadurch charakterisiert, dass sich die Wissenschaftler*innen gezielt auf eine Professur oder andere Führungsfunktion vorbereiten. Im Vordergrund steht die Profilierung der wissenschaftlichen Selbstständigkeit, um in der Wissenschaftsgemeinschaft sichtbar zu werden. Die Einwerbung von Drittmitteln, die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und die Vernetzung in der Fach-Com-

munity sind von zentraler Bedeutung für den weiteren Karriereverlauf. Eine strategische Planung der Vorhaben, Schreibkompetenz für komplexe Anträge und die geschickte Nutzung von Kooperationen stellen daher wichtige Faktoren für den Erfolg in diesem Bereich dar. Auch die Vorbereitung auf Berufungsverfahren, die Qualifizierung für Leitungsaufgaben und Personalverantwortung sowie die Mitarbeit in Universitätsgremien, Fachvereinigungen oder bei Zeitschriften, beispielsweise in der Herausgeberschaft oder als Gutachter*in, gewinnen in dieser Phase an Bedeutung. Die Förderung der Eigenständigkeit in Forschung und Lehre sowie individuelle Beratungs- und Coachingmaßnahmen bilden für die R3-Phase den Schwerpunkt der Unterstützungsangebote der Goethe-Universität (vgl. Tabelle 3).

Karrieregestaltung in der Entscheidungsphase

Fortgeschrittenen Wissenschaftler*innen auf dem Weg oder am Übergang zur dauerhaften Professur oder zu einer anderen Führungsfunktion bietet die Goethe-Universität ein ausgewähltes Portfolio an karrierefördernden Maßnahmen und Angeboten, u.a.:

- passgenaue Qualifizierungsangebote z.B. über GRADE Workshops vor allem in den Bereichen Personalführung und Management, Drittmittelakquise, Lehre und Diversitätskompetenz sowie Berufungstrainings.
- maßgeschneiderte Unterstützung für die Einwerbung individueller Spitzenförderung (Emmy Noether, ERC-Grants, etc.).
- umfassende Beratungs-, Mentoring- und Coachingangebote für R3-Wissenschaftler*innen, z.B. in der Förderlinie **ProProfessur** für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen oder im **Mentoringprogramm für neuberufene Tenure-Track-Professor*innen**.
- Die [Johanna Quandt Young Academy at Goethe](#) bietet als Plattform zur individuellen Karriereentwicklung für Postdocs ein vielfältiges Angebot für ihre Mitglieder:
 - intellektuelle Förderung mit einem Akademie-Programm zu einem globalen Jahresthema;
 - finanzielle Unterstützung im Rahmen mehrerer einschlägiger Förderlinien;
 - Einbindung in bestehende Netzwerke;
 - ein Forum für die Diskussion gesellschaftlich relevanter und hochschulpolitischer Themen und zur Mitwirkung bei der Weiterentwicklung der Universität.

Wissenschaftler*innen in der R3-Phase finden an der Goethe-Universität die für ihre freie Entfaltung notwendigen formalen und strukturellen Voraussetzungen. Fachbereiche und Institute bieten Freiräume und die notwendige Ausstattung für die **Durchführung eigenständiger Forschungsprojekte**. Zusätzlich können in den verschiedenen Förderlinien der Johanna Quandt Young Academy at Goethe finanzielle Mittel für die spezifischen Bedarfe von fortgeschrittenen Postdocs eingeworben werden – von der Unterstützung von Weiterbildungs- und Vernetzungsmaßnahmen bis hin zu Sabbaticals. **Tenure-Track-Professuren**, die an der Goethe-Universität seit 2007 ausgeschrieben werden, unterliegen einem verbindlichen Ausschreibungs- und Evaluationsprozess, der transparent per Satzung geregelt ist. Sie erhalten eigene Berufungsmittel und können darüber hinaus alle Angebote und Förderformate in Anspruch nehmen, die auch berufenen Professor*innen zur Verfügung stehen. Ein **Dauerstellenkonzept** strukturiert neue Karrierepfade in der Wissenschaft und bietet verlässliche und langfristige Berufsperspektiven neben der Professur. Wissenschaftler*innen, die neu an die Goethe-Universität kommen, wird durch die **Welcome-Angebote** des International Office, den Dual Career Service des Gleichstellungsbüros oder das 100-Tage-Programm für Neuberufene der Start an der Goethe-Universität erleichtert.