

Meldungen



NACHWUCHSFÖRDERUNG

Chancengerechtigkeit, Transparenz und Planbarkeit für wissenschaftliche Karrieren: Jahrestagung des Universitätsverbandes UniWiND e. V. am 27./28. September 2023 an der TU Berlin

Franziska Höring, Leiterin der UniWiND-Geschäftsstelle

Wie lässt sich der Zugang zur Promotion und zum Wissenschaftssystem insgesamt chancengerecht, transparent und planbar gestalten? Wie können Hochschulen und ihre Graduierteneinrichtungen dazu beitragen, Barrieren abzubauen, die den Zugang zur Promotion und zur weiteren wissenschaftlichen Karriere für bestimmte Personengruppen erschweren?

Mit diesen und weiteren Fragen hat sich die diesjährige Jahrestagung des Universitätsverbandes zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) e. V. beschäftigt, die im September an der TU Berlin stattfand. Über 350 Wissenschaftsmanager*innen aus über 80 Universitäten, Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen waren in Berlin vor Ort. Weitere ca. 70 Personen haben die Tagung im Livestream verfolgt. Damit war dies die bisher größte Präsenzveranstaltung von UniWiND, was deutlich zeigt, wie sehr das aktuelle Tagungsthema allen Beteiligten „auf den Nägeln brennt“.

UniWiND veranstaltet bereits seit 2011 jährlich eine öffentliche Veranstaltung. Der Verband hat derzeit 85 Mitgliedseinrichtungen und ist ein Forum für den universitätsübergreifenden Austausch zur Förderung von Promovierenden und Postdocs. UniWiND setzt sich dafür ein, die Qualifizierung von Wissenschaftler*innen v. a. in frühen Karrierephasen nach gemeinsamen Standards zu optimieren sowie bestmögliche Chancen für zukünftige Karrieren innerhalb und außerhalb der Universitäten zu ermöglichen.

Auf der Tagung wurden zwei große Themenkomplexe in mehr als 25 verschiedenen Programmteilen und Formaten (Vorträge, Workshops, Barcamp usw.) bearbeitet:

- die Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen von Promovierenden und Postdocs und

- die Diversität bzw. die Zugangsvoraussetzungen für bestimmte Gruppen.

Zu beiden Themenkomplexen ist 2023 jeweils eine UniWiND-Publikation erschienen, auf die später noch näher eingegangen wird. Diese Publikationen präsentieren die Ergebnisse, die von Expert*innen in den UniWiND-Arbeitsgruppen erarbeitet wurden.

Die Tagung begann mit zwei Eingangsvorträgen. Im ersten Vortrag stellte Prof. Dr. Vera Tröger, Politikwissenschaftlerin an der Universität Hamburg, ihre Forschungsergebnisse zum Thema „Mutterschaft und Akademische Karrieren“ vor. Im zweiten Vortrag berichtete Prof. Dr. Sabine Pankuweit, Vizepräsidentin an der Philipps-Universität Marburg, über die strategische Verankerung von Chancengerechtigkeit und Diversität an ihrer Universität. Der Deutschlandfunk berichtete in der Sendung *Campus & Karriere*. Der Beitrag ist in der Mediathek abrufbar (Link s. u.).

Ein Ergebnis der Podiumsdiskussion „Diversität und Exzellenz in der wissenschaftlichen Karriere – (k)ein Gegensatz?“ am zweiten Tagungstag war, dass vor allem die Ausgestaltung von Stellen für Promovierende und Postdocs entscheidend ist. Die Präsidentin der TU Berlin Prof. Dr. Geraldine Rauch, die nach der krankheitsbedingten Absage eines anderen Teilnehmers an der Diskussion teilgenommen hatte, stellte die Forderung nach 100 % Bezahlung für alle Promovierenden auf.

Aktuell haben die meisten Promovierenden Teilzeittstellen, wie die Ergebnisse der National Academics Panel Study (nacaps) zeigen, die Dr. Kolja Briedis in einem der Workshops vorgestellt hat. Ein Drittel aller Promovierenden hat sogar nur einen Stellenumfang von weniger als 50 % einer Vollzeitstelle. Vor allem Personen mit Beschäftigungsumfängen von weniger



Meldungen

als 65 % einer Vollzeitstelle beurteilen die Finanzierung als nicht ausreichend für den Lebensunterhalt. Zusammen mit der Tatsache, dass Promovierende und auch Postdocs in der Regel befristet beschäftigt sind, besteht die Gefahr, dass prekäre Lebenssituationen entstehen, die möglicherweise noch verstärkt werden, wenn besondere Belastungen hinzukommen, beispielsweise aufgrund von Behinderung, chronischer oder psychischer Erkrankung oder aufgrund der Familiengründung.

In der Podiumsdiskussion wies Dr. Jana Bauer von der Universität zu Köln darauf hin, dass Diversitätsmerkmale, die eine strukturelle Benachteiligung einer Person zur Folge haben können, häufig nicht auf den ersten Blick erkennbar sind. Jana Bauer, die ein bundesweites Projekt zur Förderung von Promovierenden mit Behinderung geleitet hat, ist außerdem Co-Autorin der zur Tagung erschienenen UniWiND-Publikation Band 14 „Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Graduiertenförderung – Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen diversitätssensibel begleiten“. Diese Publikation gibt einen Überblick über unterschiedliche Diversitätsaspekte und -kategorien im Kontext von Hochschule und wissenschaftlicher Qualifizierung, sensibilisiert praxisnah für (intersektionale) Erfahrungen und gibt Hinweise für die diversitätssensible Arbeit von Graduierteneinrichtungen.

Wichtig ist allerdings, Diversitätsmerkmale nicht nur als Abweichung von der Norm und damit als Nachteil zu sehen, den es auszugleichen gilt, sondern im Gegenteil Perspektivenvielfalt in der Forschung als Vorteil zu begreifen und die besonderen Kompetenzen jeder einzelnen Person zu nutzen. Dafür muss das traditionelle Bild des „unabhängigen und freien Wissenschaftlers“ in Frage gestellt und das Bewusstsein für eigene Privilegien und Vorurteile, aber auch für die Ausschlussmechanismen des Systems geschärft

werden. Auf der UniWiND-Jahrestagung 2023 wurden zudem in einer Best-Practice-Session bereits existierende, vorbildhafte Angebote der Mitgliedseinrichtungen zur Förderung von Diversität, Chancengerechtigkeit und Karriereentwicklung vorgestellt. Die Sichtbarkeit von Best Practices und der Austausch darüber sind zentrale Anliegen von UniWiND.

Hochaktuell ist die Diskussion um die Ausgestaltung von befristeten und unbefristeten Stellen nach der Promotion im Zuge der WissZeitVG-Novellierung und der #IchBinHanna-Debatte. Akademische Personalentwicklung an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bewegt sich im Spannungsfeld der persönlichen Karriereziele/-wünsche und der strukturellen Gegebenheiten bzw. Beschränkungen. Empfehlungen, wie Universitäten die Arbeitsbedingungen für Postdocs innerhalb des bestehenden gesetzlichen Rahmens gestalten können, gibt die UniWiND-Publikation Band 13 „Perspektiven für Postdocs im deutschen Wissenschaftssystem: Kulturwandel durch Struktur- und Personalentwicklung“. In der Publikation wird hervorgehoben, dass die Ausgestaltung der befristeten Verträge der angestrebten Qualifizierung angemessen sein muss, sowie auf die entscheidende Rolle von Personalentwicklungsgesprächen und bewussten Karriereentscheidungen hingewiesen. Zudem plädieren die Autor*innen dafür, neue Stellenkategorien für unbefristete Stellen neben der Professur zu schaffen, deren Besetzung nach einem transparenten Verfahren erfolgen muss.

Die UniWiND-Jahrestagung 2023 in Berlin bot den Teilnehmenden, die aus verschiedenen Abteilungen ihrer Universitäten und Einrichtungen kamen, eine einzigartige Möglichkeit, sich über den Stand an ihren jeweiligen Einrichtungen auszutauschen und sich zu vernetzen, um zukünftig Promovierende und Postdocs noch besser in ihrer Karriereentwicklung unterstützen zu können.

Weitere Informationen:

Inhaltliche Ergebnisse der Tagung: www.uniwind.org/tagung2023/

Beitrag im Deutschlandfunk: <https://www.deutschlandfunk.de/uniwind-tagung-in-berlin-zu-chancengerechtigkeit-fuer-wissenschaftliche-karrieren-dlf-2ce73f68-100.html>

UniWiND-Publikationen: <https://www.uniwind.org/publikationen/publikationsreihe>