



## Konzept der Fakultät für Biologie und Psychologie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

### 1. Selbstverständnis in der Nachwuchsförderung

Die Fakultät für Biologie und Psychologie betrachtet die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als eine ihrer grundlegenden Aufgaben. Dies beginnt mit der wissenschaftlichen Ausrichtung der Studienangebote, die zu eigenständigem wissenschaftlichen Arbeiten anregen und setzt sich in der Betreuung während der Promotion und der Postdoc Phase fort. Weiterhin unterstützt sie ihre Nachwuchsgruppenleiter\_innen in ihrer Karriere.

Um die Fähigkeit zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten zu fördern, sind bereits in Bachelor-Programmen Module zum Projektmanagement verankert, die auch die Bearbeitung von Fachliteratur einschließt.

Für die weiteren Qualifikationsphasen gelten verbindliche Regelungen. Alle zu besetzenden Stellen werden öffentlich ausgeschrieben, die Auswahlkommission wird nach vorgegebenen Standards besetzt, diese stellt sicher, dass neben der fachlichen Eignung auch die Aspekte „Chancengleichheit, Diversität, Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Inklusion“ berücksichtigt werden.

Darüber hinaus werden verlässliche Vertragslaufzeiten vereinbart, die dem angestrebten Qualifikationsziel angepasst sind. Ein weiteres wesentliches Ziel sieht die Fakultät in der den Entwicklungsphasen angepassten Karriereorientierung. Die Fakultät stellt sicher, dass regelmäßige Mitarbeiter\_innengespräche stattfinden, in denen der/die Vorgesetzte die berufliche Orientierung begleitet und unterstützt.

Die Fakultät ermuntert den wissenschaftlichen Nachwuchs zum Besuch der universitären Angebote der Personalentwicklung, der Graduiertenschulen und weiteren Akteur\_innen der Nachwuchsförderung

### 2. Beschreibung des Ist-Zustandes und der fachspezifischen Karrierewege

In der Fakultät findet man zwei Studienrichtungen: Biologie und Psychologie. Diese unterscheiden sich bezogen auf Karriereoptionen und in der Wahl der Karrierewege deutlich.

In der Psychologie beginnen nur etwa 10% der Master-Absolventen eine Promotion. 80% der Master-Absolventen der Psychologie finden eine Beschäftigung in dem Bereich Gesundheit und Sozialwesen (Quelle: Institut für Arbeits- und Berufsforschung). Die in der Universität verbleibenden Promovierenden finden nach Abschluss dieses Ausbildungsabschnittes ebenfalls leicht berufliche Perspektiven außerhalb der Universität, so dass nur wenige eine weitere wissenschaftliche Karriere anstreben.

In den Biowissenschaften hingegen beginnen nach Angaben des Verbands Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland (VBio) etwa 70% der Master-Absolventen eine Promotion. In Göttingen finden sie eine große Auswahl von biowissenschaftlich ausgerichteten Promotionsprogrammen und Promotionsstudiengängen, die formal der Fakultät für Biologie und Psychologie zugeordnet sind, in denen die Promovierenden häufig in Einrichtungen anderer Fakultäten oder außeruniversitärer Institutionen promovieren.

Die Fakultät konzentriert ihre Aktivitäten vorrangig auf die Promovierenden, die Arbeitsgruppen der Fakultät zugeordnet sind, da sie nur geringen Einfluss auf die Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Fakultät hat.

#### **Promotion:**

Eine Promotion im biowissenschaftlichen Bereich wird in der Regel in einem Zeitraum von 3 bis 4 Jahren abgeschlossen, in Abhängigkeit von der Fachrichtung kann sie auch einen längeren Zeitraum beanspruchen. Die Arbeitsgruppenleiter streben für ihre Promovierenden eine Finanzierung in der in Höhe

von mindestens einer halben Stelle an. Ein sehr großer Anteil der Promotionsvorhaben wird allerdings aus Drittmitteln finanziert, die zeitlich befristet zur Verfügung stehen. So kommt es gelegentlich vor, dass die Dissertation nicht in der Förderungszeit abgeschlossen werden kann und Zwischenfinanzierungen gefunden werden müssen. Nur für wenige besteht die Möglichkeit einer Anschlussfinanzierung, um die Forschungsergebnisse abzusichern und zu publizieren. Oftmals gibt es auch keine direkte Anschlussbeschäftigung.

#### **Postdoc:**

Der weitere wissenschaftliche Karriereweg als Postdoc ist häufig mit einem Ortswechsel verbunden, der auch im Ausland stattfinden kann. Die Dauer der ersten Postdoc Phase beträgt zwei bis drei Jahre.

#### **Unabhängige Arbeitsgruppenleiter\_in:**

Daran schließt sich eine Phase als unabhängige Gruppenleiter\_in von fünf bis sechs Jahren an, die entweder in Form einer drittmittelgeförderten Nachwuchsgruppenleitung, einer Juniorprofessur oder einer anderen Qualifikationsstelle realisiert wird. Diese Phase dient der Entwicklung eines eigenständigen wissenschaftlichen Profils und ist durch eine weitgehende wissenschaftliche Unabhängigkeit gekennzeichnet. Dies ist ein wichtiges Kriterium für Berufungen und schlägt sich in verantwortlichen Autorenschaften in Publikationen und Drittmitteln nieder, die unabhängig vom Mentor sind. Die Arbeitsgruppenleiter\_innen werden in dieser Qualifikationsphase durch eine Mentor\_in begleitet und ihre Forschung wird durch die technische Infrastruktur der Fakultät unterstützt. Zudem wird der Erwerb von weiteren Qualifikationen (z.B. Didaktik, Führungskompetenz) durch Kurse der Universität unterstützt. Diese Phase qualifiziert für eine Dauertätigkeit in einer wissenschaftlichen Einrichtung, insbesondere für die Übernahme einer Professur. Nur in Ausnahmefällen sind diese Qualifikationsstellen mit einer Tenure Option verknüpft, die Planungssicherheit für die Zeit nach Auslaufen dieser Qualifikationsphase gibt.

Neben dem Weg zu einer Professur bietet sich den Promovierten mit biologischer Ausrichtung eine Reihe weiterer Tätigkeitsfelder in der Fakultät. Dies sind Funktionsstellen in den Bereichen der Verwaltung, der Organisation und Durchführung von Aufgaben in der Lehre, die Betreuung von Sammlungen der Fakultät sowie der Betreuung technischer Geräte und EDV-Systeme. Zudem gibt es wissenschaftliche Spezialist\_innen, deren Expertise dauerhaft für Messungen und Auswertungen nötig sind.

Die Tätigkeitsfelder für Biolog\_innen außerhalb des universitären Bereichs sind vielfältig und wenig spezifiziert. Typische Arbeitsfelder sind Lehrtätigkeiten in Schulen, staatlichen oder privaten Einrichtungen, Tätigkeitsfelder in Bereichen des Natur- und Umweltschutzes, in Forschungs- oder Analyzelabors sowie im Vertrieb. Weiterhin findet man Biologinnen und Biologen in Wissenschaftsverlagen und anderen Medienunternehmen. Ein breites Arbeitsfeld bietet sich auch in der Wirtschaft, beispielsweise im Projektmanagement in Unternehmen, im Consulting oder als selbständige Tätigkeit.

### **3. Verbesserungspotenzial / Zielsetzungen**

#### **Studierende:**

Die meisten Studierenden der Psychologie haben eine klare Vorstellung über ihre zukünftigen Berufsperspektiven. Die Absolvent\_innen der biologischen Studiengänge in allen Abschlusstufen mit Ausnahme der Lehramtsstudierenden hingegen haben weniger konkrete Planungen zu ihrer weiteren beruflichen Karriere. Zur Unterstützung der Studierenden für die berufliche Orientierung bieten die Studienangebote der Biologie die Möglichkeit, Unternehmenspraktika zu absolvieren und diese als Studienleistungen einzubringen. Darüber hinaus bietet das fakultäre Gleichstellungsbüro mit Unterstützung des Dekanats berufsbezogene Informationsveranstaltungen an, in denen Gastdozent\_innen mit biologischem Abschluss über ihrem eigenen Karriereweg berichten. Diese Veranstaltungen sensibilisieren die Teilnehmer\_innen dafür, dass sie ein eigenständiges (wissenschaftliches) Profil entwickeln und Zusatzqualifikationen erwerben müssen. Primäres Ziel der Fakultät wird der Ausbau dieser Orientierungsaktivitäten, z.B. durch Kooperationsvereinbarungen mit der GGNB.

**Promovierende und Postdocs:**

Für Promovierende besteht ein Angebot der GGNB zur individuellen Karriereberatung. Diese wird derzeit für alle Promovierenden der Fakultät geöffnet. Den Postdocs der Fakultät stehen die universitären Angebote zur Fortbildung und Vernetzung offen, die derzeit ausgeweitet werden.

**Unabhängige Arbeitsgruppenleiter\_innen**

Die Fakultät beabsichtigt, die Struktur ihrer Mitarbeiter\_innenstellen dem Bedarf an Funktionsstellen so anzupassen, dass die Qualifikationsstellen nicht mit hohem Lehrdeputat oder Funktionsaufgaben belastet werden, die nicht der eigenen Qualifikation dienen. Möglichst viele Qualifikationsstellen sollen im Rahmen von vorgezogenen Berufungen mit tenure track ausgeschrieben werden, um verlässliche Karriereperspektiven zu bieten.