

In dem durch die zwei Achsen des Tagungstitels – „Karriere“ und „Partizipation“ – aufgespannten Themenfeld finden sich mehrere wissenschaftspolitisch zu behandelnde Phänomene bzw. Begrifflichkeiten: „Tenure Track“, „Faculty Modell“, „Charta für Forscher“, „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“, „Kollektivvertrag“, „Durchlässigkeit von Karrierepfaden“, „Nachwuchsförderung“ u.v.a.m. Manche der genannten Themen sind bzw. waren partei- oder interessenspolitisch verwertbar genug und haben es in Regierungsprogramme der letzten Jahre geschafft. Andere – für das Wissenschaftssystem vielleicht viel bedeutendere – Themen blieben eher ohne breite Thematisierung.

Verlässt man die die Themen etikettierenden Schlagwortebene und blickt etwas tiefer, so sind es konkrete Aufgabenstellungen, die es anzugehen gilt (wobei es für deren Bewerkstelligung im Grunde kaum neue Gesetze braucht):

- Rückkoppelung bzw. Kohärenz von UG (Organisationsrecht) und KV (Dienstrecht) – Stichwort „Assoziierte/r Professor/in“
- Sensibilität für die vorhandenen (d.h. historisch gewachsenen) Personalstrukturen und gelebten oder nicht gelebten inneruniversitären Kommunikationskulturen
- Balance von Forschung, Lehre und Management als gleichwertige die Karriere in Wissenschaft und Forschung determinierende Faktoren
- Durchlässigere Karrierepfade (Universität, drittmittelfinanzierte Forscher/innen, FH, außeruniversitäre Forschung, Unternehmen, etc.)
- Kommunikation und Führung als explizit gelebte Managementaufgaben auf allen Ebenen
- Personalentwicklung als Schlüsselstrategie
- Kohärenz der Karrierebilder und Karriere-Schemata mit den international üblichen – Stw. „PostDoc“
- gender-sensible Karriere-Sichtweisen und Karriere-Bewertungen
- etc.

Die Zielbeschreibung, was am Ende der Diskussionen und der Umsetzungen stehen soll, lässt sich wohl am Ehesten mit der Antwort auf die Frage beschreiben, was sein soll, wenn diese Aufgabenstellungen bewerkstelligt wurden:

- Alle Ebenen unserer Hochschulen und Forschungsstätten sind geprägt von wissenschaftlich-kreativen Werkstattatmosphären mit natürlichen, weil auf Achtung kraft Kompetenz, Exzellenz und Erfahrung aufbauenden Beziehungen.
- Eine größtmögliche Unabhängigkeit bereits für junge Wissenschaftler/innen, mit klaren Perspektiven und – unterschiedlichen, aber gleich geschätzten – Karrierebildern, ist Realität.
- Ein optimaler interner Informationsfluss sowie Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei Entscheidungsprozessen bilden die Basis für eine Partizipationskultur, die auf Sachkompetenz aufbaut.

Prioritäre Handlungsstränge, um Bewegung in die skizzierte Zielrichtung zu bringen, sind daher die Weiterentwicklung der inneruniversitären Kommunikationskulturen, die Entwicklung bzw. Sichtbarmachung von Karrierewegen und Berufs- bzw. Karrierebildern, und eine höhere Kohärenz zwischen Organisations- und Dienstrecht.