

## **Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vor und nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur (Senatsbeschluss vom 25.11.2015)**

### **Präambel:**

*Die Europa-Universität Flensburg (EUF) schließt sich den von der Hochschulrektorenkonferenz formulierten Kernthesen zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur und zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ vom 12. Mai 2015 an und stellt fest, dass die Hochschulen zur Erfüllung ihrer komplexen Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Weiterbildung und Dienstleistungen Personal in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Beschäftigungsformen benötigen. Im wissenschaftlichen Kontext ist es unerlässlich, die Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Qualität – auch der Institution Hochschule selbst – zu sichern. Die Verantwortung der Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs erfordert strukturierte Qualifizierungswege, die in definierten Abschnitten durchlaufen werden und daher befristete Arbeitsverhältnisse benötigen. Dies dient der kontinuierlichen Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses. Zudem ergeben sich auf spezifische Projekte bezogen befristete Stellen. Für relevante dauerhafte Aufgaben hingegen sollen an der EUF unbefristete Funktionsstellen vorgehalten werden. Für die Besetzung von unbefristeten Positionen und beim Übergang von befristeten in unbefristete Positionen an der EUF werden qualitätsgeleitete, objektivierbare und transparente Auswahlverfahren durchgeführt.*

*Die EUF gestaltet ihre Personalstruktur und Personalentwicklung nach folgenden Maßgaben:*

### **Verantwortungsvolle Befristungsregelungen**

Die EUF verpflichtet sich zu verantwortungsvollen und angemessenen Befristungsregelungen.

Sie stellt sicher, dass die Erstbefristung von Arbeitsverhältnissen ihres wissenschaftlichen Personals so bemessen ist, dass das Qualifikationsziel erreicht werden kann. Bei aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen mit dem Qualifikationsziel Promotion oder Habilitation werden 36 Monate mit einer Verlängerungsoption von mindestens weiteren 12, maximal aber 36 Monaten bis zum Erreichen des Qualifikationsziels nicht unterschritten. An der EUF promovierte und/oder beschäftigte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die einen sehr guten Abschluss erzielt haben (magna cum laude), können auf Antrag der Professur, der die Stelle zugeordnet ist, bzw. des Faches bis zu sechs weitere Jahre mit einem Deputat von 4 SWS (bezogen auf eine volle Stelle) weiterbeschäftigt werden, um sich zusätzlich mit dem Ziel der Habilitation wissenschaftlich zu qualifizieren. Während dieser Zeit ruht die Besetzung der Qualifikationsstelle mit dem Ziel der Promotion im betreffenden Fach.

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen, die aus Drittmitteln finanziert werden, wird an der EUF an die jeweilige Finanzierungsphase (Projektlaufzeit) angepasst. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der EUF werben in der Regel keine Projekte ein, die eine Neubegründung von Beschäfti-

gungsverhältnissen mit einer Laufzeit von weniger als sechs Monaten erfordern (ausgenommen sind Vertragsverlängerungen und Aufstockungen).

Befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden im Rahmen der Einstellung an der EUF von der Personalabteilung über die mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz sowie dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verbundenen Restriktionen informiert. In diesem Zusammenhang werden für jeden Einzelfall die sich aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ergebenden Befristungszeiträume (d.h. unter Berücksichtigung von vorherigen Arbeitsverhältnisse und familienpolitischen Komponenten) berechnet und erläutert. Grundlegende Informationen stehen auch im EUF-Intranet zur Verfügung. Zusätzlich sind regelmäßige themenspezifische Infoveranstaltungen in Planung.

Sofern sich aus durch Drittmittel finanzierten Projekten Daueraufgaben ergeben, strebt die EUF eine Entfristung dieser Stellen an.

### **Identifizierung von zentralen und dezentralen Daueraufgaben und Etablierung von Aufstiegsmöglichkeiten**

Die EUF ist eine wachsende Organisation. Im Rahmen des kontinuierlichen Prozesses ihrer Organisationsentwicklung identifiziert sie dauerhafte akademische Positionen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, die für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktive Karriereangebote darstellen, und besetzt diese nach Möglichkeit unbefristet. Im Rahmen der Option, einige HSP-Stellen zu entfristen, werden EUF-interne Kriterien zur Identifikation von Dauerstellen herangezogen.

Die EUF gestaltet die Zugänge zu wissenschaftlichen Positionen, die vertraglichen Rahmenbedingungen und Karriereentwicklungsangebote sowie die Entwicklung ihrer Personalstrukturen unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätssensibilität.

Die EUF entwickelt ein Konzept der professionellen Personalentwicklung. Sie identifiziert und konzipiert Stellen und Stellenprofile, die Entwicklungsmöglichkeiten neben der Karriereoption der Professur aufzeigen und definiert Qualifikationsziele auch jenseits des Forschungsbereiches.

Die EUF steht für gute Rahmenbedingungen für die Arbeit. Zur fortzuschreibenden Bestimmung dieser Bedingungen werden alle relevanten Akteure einbezogen. In Kooperationsvereinbarungen mit Partnern wird auf die Einhaltung dieser Regel geachtet. Die EUF wird Arbeitsplatzbeschreibungen, die Aufgabenbereiche definieren und Erwartungen transparent machen, auch für den wissenschaftlichen Dienst flächendeckend einführen. Priorität haben neu zu besetzende Stellen und Fälle, in denen Beschäftigte den Wunsch nach einer Arbeitsplatzbeschreibung äußern. In regelmäßigen, mindestens jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gesprächen verständigen sich Führungskraft und Mitarbeitende über Aufgaben und Ziele, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten. Arbeitsplatzbeschreibungen und Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gespräche dienen dem Ziel, die vertrauensvolle Zusammenarbeit zu fördern und tragen zu einer Kultur der Wertschätzung bei.

### **Gruppe der Promovierenden:**

Die EUF begrüßt das Engagement des Interdisziplinären Netzwerks für Doktorandinnen und Doktoranden (DokNet) und unterstützt dessen Anliegen durch geeignete Maßnahmen. Die EUF entwickelt einen best-practice-Leitfaden zur Betreuung von Promovendinnen und Promovenden und Weiterbildungsangebote für Betreuerinnen und Betreuer. Sie entwickelt darüber hinaus ein Muster für eine Betreuungsvereinbarung zwischen Promovendinnen bzw. Promovenden und betreuenden Professorinnen bzw. Professoren. Die Promotionsordnung sieht vor, dass ein Doktorandinnen- bzw. Doktorandenverhältnis zur Sicherung der Rahmenbedingungen in der Regel von einer Betreuungsvereinbarung flankiert wird. Promovierende sind in der Lehre nach Möglichkeit so einzusetzen, dass ein Bezug zur eigenen Forschungstätigkeit besteht. Aus dem Grundhaushalt finanzierte Qualifikationsstellen haben eine Lehrverpflichtung von 4 SWS auf einer vollen Stelle. Für nicht-promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus Hochschulpaktmitteln finanziert werden, sieht die EUF in der Regel eine Lehrverpflichtung von höchstens 9 SWS auf einer vollen Stelle vor. Ausnahmen hiervon dürfen nur begründete Einzelfälle sein.

Für sämtliche Doktorandinnen und Doktoranden wird ein System von regelmäßig angebotenen Kursen zur Förderung fächerübergreifender Kompetenzen, z. B. in den Bereichen Wissenschaftsethik, allgemeine wissenschaftliche Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung eingerichtet.

Die EUF strebt darüber hinaus an, bis 2018 strukturierte Promotionsprogramme in den Bereichen Umweltwissenschaften/Nachhaltige Entwicklung, Wirtschaftswissenschaften und Europawissenschaften zu konzipieren und nach Möglichkeit einzuführen.

Die EUF bemüht sich in diesem Zusammenhang um die (zunächst befristete) Einrichtung einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterstelle zur Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses und darüber hinaus Sekretariatsunterstützung im Umfang von etwa 5 Stunden/Woche.

Die EUF unterstützt und fördert die regelmäßige Teilnahme an nationalen und internationalen Fachkongressen.

### **Gruppe der Postdocs**

Die EUF setzt auch weiterhin auf das Instrument der Juniorprofessur und strebt, sofern angemessen und strukturell möglich, eine Ausschreibung mit Tenure Track-Option an.

Die EUF differenziert die Postdoc-Phase in eine Qualifikationsphase und eine Entscheidungsphase. Diese sind nicht formal verbindlich und können mitunter je nach Fachtradition in unterschiedlichen Zeitspannen und Ausprägungen durchlaufen werden. Befristete Arbeitsverhältnisse nach Abschluss der Promotion dienen in der „Qualifikationsphase“ der fortgesetzten wissenschaftlichen Qualifikation und in der darauf folgenden „Entscheidungsphase“ der selbstständigen Forschung. Die EUF ist bestrebt, für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf befristeten Stellen, die sich in Lehre und Forschung bewährt haben, in angemessenem Umfang Entfristungsoptionen einzurichten. Sie prüft die Einrichtung von regulären wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (ohne Schwerpunkt in der Lehre), um den forschungsstarken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in angemessenem Umfang

die Möglichkeit zu eigenständiger Forschung zu gewähren und damit zugleich die Forschungsaktivitäten der EUF insgesamt zu fördern.

### **Willkommenskultur und Zusammenarbeit**

Die EUF ist bestrebt, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor und nach der Promotion bestmöglich in die Universität zu integrieren. Zur ersten Orientierung stellt die EUF ein Begrüßungspaket mit grundlegenden Informationen zur Verfügung. Grundsätzlich prägen alle Hochschulangehörigen die Willkommenskultur an der EUF. Konkrete Maßnahmen, die zur Verbesserung der akademischen Willkommenskultur beitragen, werden vom Präsidium unterstützt.