

Struktur- und Personalentwicklungskonzept für das akademische Personal der Viadrina (SPEK)

<hr/>	1. Präambel	2
<hr/>	2. Zielsetzung	3
<hr/>	3. Handlungsfelder	4
	3.1. Handlungsfeld 1: Implementierung der Tenure-Track-Juniorprofessur (W1)	5
	3.2. Handlungsfeld 2: Implementierung der Tenure-Track-Erstberufungsprofessur (W2)	7
	3.3. Handlungsfeld 3: Etablierung verbesserter Beschäftigungsstandards für Qualifikations- und Drittmittelstellen	9
	3.4. Handlungsfeld 4: Systematische Verankerung wissenschaftlicher Funktionsstellen	13
	3.5. Handlungsfeld 5: Etablierung verbesserter Standards für das nebenberufliche wissenschaftliche Personal – Lehrbeauftragte sowie wissenschaftliche Hilfskräfte	15
	3.6. Handlungsfeld 6: Zielgruppenspezifische Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen, Karrierebegleitung und Vernetzung	17
	3.7. Handlungsfeld 7: Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit mit Familienaufgaben	20
<hr/>	4. Evaluation und Fortschreibung	22
<hr/>	5. Übersicht über den Maßnahmenkatalog in Tabellenform	24

1. Präambel

Das vorliegende Struktur- und Personalentwicklungskonzept formuliert Entwicklungsziele und -maßnahmen für das wissenschaftliche Personal für die Jahre 2017-2022. Es bündelt bestehende Förderungsinstrumente und entwickelt sie durch konkrete Maßnahmen weiter.

Zum begrifflichen Verständnis ist einleitend festzuhalten:

Zum wissenschaftlichen Personal gehören gemäß Brandenburgischem Hochschulgesetz alle hauptberuflichen und nebenberuflichen Personalkategorien, alle Gruppen von den W3-Professor*innen bis zu den Lehrbeauftragten. Grundsätzlich ist das gesamte wissenschaftliche Personal Zielgruppe der Personalentwicklung der Europa-Universität Viadrina, in dieser Entwicklungsperiode stehen aber die **optimale Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und eine aktive Politik der Chancengleichheit im Zentrum**. Daher richtet sich das Struktur- und Personalentwicklungskonzept für die Jahre 2017-2022 insbesondere an W2-Professor*innen in der Phase des Tenure Track, Juniorprofessor*innen, akademische Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte. Eine regelmäßige Fortschreibung des Konzeptes im Sinne einer Erweiterung und Optimierung der Maßnahmen im Hinblick auf alle Zielgruppen ist beabsichtigt (vgl. dazu unten Punkt 4).

Das vorliegende Konzept versteht sich explizit als **Struktur- und Personalentwicklungskonzept**. Um eine erfolgreiche Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses ermöglichen zu können, bedarf es sowohl struktureller als auch personalentwicklerischer Maßnahmen im engeren Sinne. Daher umfassen die Handlungsfelder dieses Konzeptes ebenso den Aufbau transparenter und verbindlicher Beschäftigungsbedingungen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wie Maßnahmen der Weiterbildung und Karrierebegleitung.

Die Viadrina hat sich schon mit ihrer 2014 geschlossenen „**Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)**“ zu einer nachhaltigen Personalstruktur für den wissenschaftlichen Mittelbau bekannt. Die Dienstvereinbarung hat insbesondere für den aus Qualifizierungsgründen befristet eingestellten wissenschaftlichen Nachwuchs berechenbarere Rahmenbedingungen für die eigene Qualifizierung geschaffen. Mit dem vorliegenden Struktur- und Personalentwicklungskonzept setzt die Viadrina diesen Weg einer strategischen Personalpolitik fort.

Zusätzlich gestärkt werden soll mit diesem Konzept die Personalentwicklung des

wissenschaftlichen Personals. Neben den Personalentwicklungsmaßnahmen für das gesamte Personal der Europa-Universität Viadrina in den Bereichen Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Tele- und Wohnraumarbeit oder Arbeitszeitflexibilisierung¹ werden spezifische Maßnahmen entwickelt, die das wissenschaftliche Personal bei der Entwicklung der wissenschaftlichen Karriere hin zu einer Professur bzw. beim Einstieg in andere wissenschaftsnahe Arbeitsfelder unterstützen.

2. Zielsetzung

Die Universität hat in den letzten Jahren bereits Standards und Strukturen aufgebaut, die durch das vorliegende Struktur- und Personalentwicklungskonzept in eine umfassende Personalstrategie integriert werden. Diese Personalstrategie orientiert sich an den Kernaufgaben der Hochschule in Forschung und Lehre, zu denen auch die Aufgabe, wissenschaftlichen Nachwuchs zu qualifizieren, gehört. Die Viadrina setzt sich zum Ziel, eine auf diese Kernaufgaben ausgerichtete aufgabengerechte und zukunftsfähige Personalstruktur für das o.g. Personal zu etablieren. Die Viadrina ist bestrebt, den wissenschaftlichen Nachwuchs in seinen individuellen Karrierezielen – seien sie auf eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft oder auf eine außerakademische Karriere gerichtet – optimal zu unterstützen. Auf diese Weise soll dem Ausscheiden von Doktorand*innen ohne erfolgreichen Abschluss der Promotion sowie der Abwanderung hochqualifizierter Postdoktorand*innen entgegengewirkt werden, die Attraktivität des Arbeitsplatzes Europa-Universität Viadrina weiter erhöht und der Wissenschaftsstandort Frankfurt (Oder) im nationalen wie internationalen Wettbewerb gestärkt werden.

Im Folgenden werden sieben Handlungsfelder entwickelt, für die jeweils der Ist-Zustand, Zielsetzungen sowie konkrete Maßnahmen beschrieben werden. Letztere werden zusätzlich in einem in Kapitel 5 enthaltenen Maßnahmenkatalog für alle Handlungsfelder tabellarisch im Überblick abgebildet. Die ersten fünf Handlungsfelder beziehen sich auf die einzelnen hier erfassten Personalkategorien, die letzten beiden Handlungsfelder haben je einen thematischen Fokus, der sich auf alle hier behandelten Personalkategorien bezieht, namentlich zielgruppenspezifische Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit.

¹ https://www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezernat_2/_interne_dokumente/gesundheitsbem/index.html; https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/familie/Pf_Angehoerige/Arbeitszeitgestaltung/Flexibilisierung/FLAZ-II/index.html; https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/familie/Pf_Angehoerige/Arbeitszeitgestaltung/Flexibilisierung/DV-Telearbeit/index.html

3. Handlungsfelder

Die Zielgruppen dieses Personalentwicklungskonzepts sind alle Personalkategorien des wissenschaftlichen Personals. Das Konzept formuliert in diesem Rahmen sieben spezifische Handlungsfelder. Die in den jeweiligen Handlungsfeldern bereits ergriffenen Maßnahmen oder erreichten Entwicklungsstände werden durch das Personalentwicklungskonzept weiterentwickelt, ergänzt und in eine zukunftsorientierte personalpolitische Gesamtstrategie der Viadrina für das wissenschaftliche Personal integriert.

Zielgruppen und Handlungsfelder des Personalentwicklungskonzepts für das wissenschaftliche Personal



Mit Drittmittelbeschäftigte sind Beschäftigungsverhältnisse nach § 2 Abs 2 WissZeitVG gemeint.

3.1. Handlungsfeld 1: Implementierung der Tenure-Track-Juniorprofessur (W1)

Ist-Zustand

Es ist mittlerweile Konsens im internationalen wie im deutschen hochschulpolitischen Diskurs, dass die bestehenden Perspektiven der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur unbefriedigend sind. Während einerseits die Zahl der Professuren nur leicht angestiegen ist, ist die Zahl der potentiellen Bewerber*innen in den vergangenen Jahren unverhältnismäßig stark gewachsen. Im Ergebnis ist der Karriereweg zur Professur mit einer unzumutbar langen Phase der Ungewissheit verbunden. Aus diesem Grund ziehen viele exzellente Postdocs aus Deutschland mittlerweile eine Karriere im Ausland vor oder verlassen hochqualifiziert die akademische Laufbahn. Dies bedeutet für die Universitäten einen substantiellen Verlust gerade an hochqualifiziertem und zugleich dringend benötigtem Personal. Besonders betroffen von diesem Karriereabbruch sind Akademikerinnen, die angesichts der Unsicherheiten und der damit einhergehenden Konflikte zwischen Karriere- und Familienplanung besonders häufig auf eine Laufbahn in der Wissenschaft verzichten².

Diese Situation hat sich bislang auch an der Europa-Universität Viadrina wiedergespiegelt. Auch an der Viadrina sind planbare Karriereperspektiven erst mit dem Ruf auf eine W2/W3-Professur auf Lebenszeit möglich, Tenure-Track-Professuren wurden noch nicht systematisch implementiert. An der Viadrina wurden seit Einführung dieser Personalkategorie bislang alle Juniorprofessuren ohne explizite Tenure-Track-Perspektive ausgeschrieben. In lediglich zwei Fällen wurden in Einzelfallentscheidungen Juniorprofessor*innen auf unbefristete Vollzeitprofessuren ohne Ausschreibung berufen. Derzeit sind fünf Juniorprofessuren besetzt, alle wurden ohne eine Tenure-Track-Perspektive ausgeschrieben. Insgesamt gibt es im Stellenplan der Viadrina 11 Juniorprofessuren.

Die Etablierung der Juniorprofessur als vollwertige Professur neben den W2- und W3-Lebenszeitprofessuren ist insgesamt gut gelungen, eine dem spezifischen Entwicklungsprofil der Juniorprofessur angepasste Personal- und Karriereentwicklung ist allerdings noch ausbaufähig.

² Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, <http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>

Zielsetzung

Die Europa-Universität Viadrina hat sich das Ziel gesetzt, **Tenure-Track-Professuren als dauerhafte Personalkategorie in der Universität zu etablieren**. Tenure-Track-Professuren sind die effektivste Möglichkeit, ein gestuftes Karrieresystem innerhalb der derzeit bestehenden Stellenstruktur zu etablieren. Auf diese Weise werden Wissenschaftler*innen in einem deutlich früheren Lebensalter als bisher langfristige Karriereperspektiven eröffnet und Personen mit Familienaufgaben eine entsprechende Karriere erleichtert. Tenure-Track-Professuren eröffnen planbare und langfristige Perspektiven für hochqualifizierte Postdoktorand*innen, denen ein international vergleichbarer Karriereweg eröffnet wird.

Ziel ist auch, die Juniorprofessur mit speziell für ihre Bedürfnisse konzipierten und ständig weiterzuentwickelnden Personal- und Karriereentwicklungsmaßnahmen zu begleiten (siehe dazu auch Handlungsfeld 5).

Spezifische Maßnahmen

* Juniorprofessor*innen-Stellen werden künftig **in der Regel als Tenure-Track-Professuren ausgeschrieben³**.

* Für jede künftig zu besetzende W2- oder W3-Professur wird im Strategiegeläch zwischen Präsident und Fakultäten geprüft, ob es für die aktuelle Struktur der jeweiligen Fakultät angeraten ist, eine durch Habilitation, bereits evaluierte Juniorprofessur oder weitere wissenschaftliche Leistungen nach § 41 BbgHG ausgewiesene Forschungspersönlichkeit zu gewinnen, oder ob die Professur auch als Tenure-Track-Professur (W1) ausgeschrieben werden kann. Im Fall einer Entscheidung gegen die Tenure-Track-Professur legen die Fakultäten im Rahmen des Strategiegelächs eine Begründung vor.

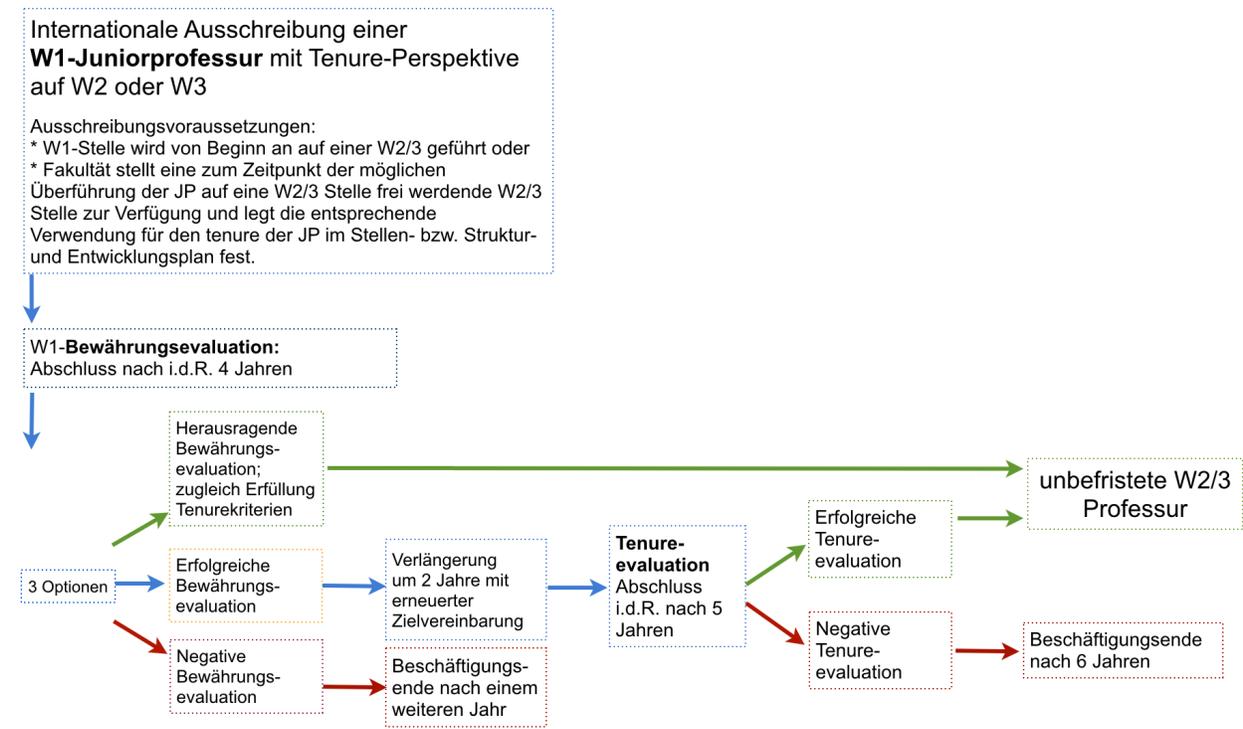
* Um Ablauf und Kriterien der Evaluation von W1-Professuren transparent und universitätsweit verbindlich zu gestalten, erlässt die Viadrina eine **Satzung für die Evaluation von Juniorprofessor*innen und Tenure-Track-Professor*innen** (Anlage 4, Satzung für die Evaluation von Juniorprofessorinnen und –professoren bzw. Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren).

Diese Satzung sieht eine Bewährungsevaluation von W1-Professuren nach in der Regel vier Jahren vor. Nach positiver Evaluation erfolgt die Vertragsverlängerung gemäß § 46 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes. Vertragsverlängerungen aufgrund von Kinderbetreuungszeiten gemäß § 46 Abs. 1 Ziff. 2 werden auf Antrag der Juniorprofessorin oder

³ In begründeten Fällen ist es auch weiterhin möglich, W1-Stellen ohne Tenure-Track auszuschreiben, insbesondere im Falle von drittmittelfinanzierten Juniorprofessuren.

des Juniorprofessors gewährt. Vor Ablauf des Vertragsverhältnisses, in der Regel bis zum Ende des fünften Jahres, erfolgt eine Tenure-Evaluation, die bei positivem Ergebnis die Ernennung zur Professorin/zum Professor auf Lebenszeit (W2 bzw. W3) zwingend nach sich zieht.

* Juniorprofessor*innen werden von einem **Mentor oder einer Mentorin aus der Gruppe der Lebenszeitprofessor*innen** begleitet. Die Mentor*innen werden vom Dekan bzw. der Dekanin ernannt, die Juniorprofessor*innen können entsprechende Vorschläge unterbreiten.



Verlängerung analog zur familienpolitischen Komponente: Verlängerung um 2 Jahre pro zu betreuendem minderjähriges Kind, wenn eine entsprechende wissenschaftliche Notwendigkeit besteht. Familienpolitische Komponente kann beantragt werden 1. zur Verlängerung der Phase bis zur Zwischenevaluation, 2. zur Verlängerung der Phase bis zur zweiten Evaluation. Der Fakultätsrat entscheidet.

3.2. Handlungsfeld 2: Implementierung der Tenure-Track-Erstberufungsprofessur (W2)

Ist-Zustand

Die hohe Zahl der nicht zuletzt im Rahmen der Exzellenzinitiative entstandenen Qualifikationsstellen und -möglichkeiten auch für Postdocs haben zu einer großen Zahl hoch qualifizierter Nachwuchswissenschaftler*innen geführt, denen eine tendenziell gleichbleibende Zahl an Professuren gegenübersteht.

Zudem sind W1-Professuren aus strukturellen Gründen für eine zumindest derzeit recht große

Gruppe von Postdocs nicht zugänglich: Postdocs, die sehr erfolgreich mehrere Jahre als Postdocs im Forschungsbereich angestellt waren, bevor sich eine Bewerbungschance auf eine Juniorprofessur ergibt, können oftmals nicht mehr als Juniorprofessuren berufen werden – eine Herausforderung, die sich auch in Brandenburg immer wieder stellt⁴.

Zielsetzung

Die Europa-Universität Viadrina setzt sich das Ziel, durch die **Einführung befristeter W2-Erstberufungsprofessuren mit Tenure-Track auf eine W2-Lebenszeitprofessur** dieser hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftler*innengruppe ebenfalls eine dauerhafte Perspektive anzubieten.

Spezifische Maßnahmen

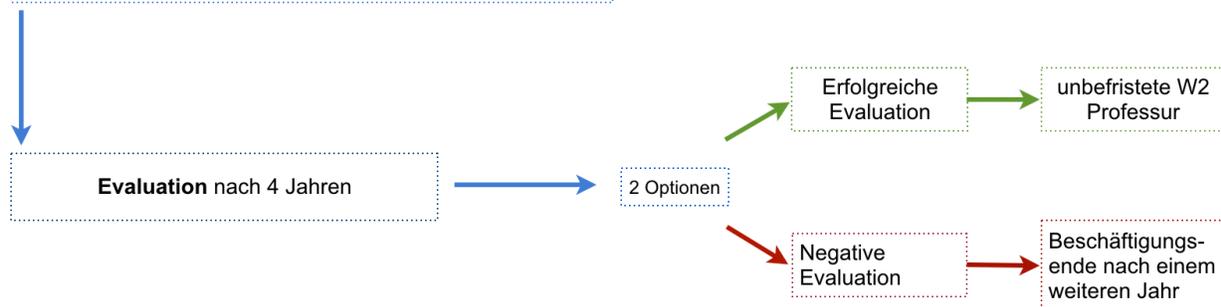
Die Europa-Universität Viadrina schreibt künftig gezielt W2-Erstberufungsprofessuren aus, die mit einem Tenure-Track nach 5 Jahren versehen sind. Das Verfahren für den Tenure-Track der W2-Erstberufungsprofessuren wird ebenfalls satzungsmäßig geregelt (Anlage 4 Satzung für die Evaluation von Juniorprofessorinnen und –professoren bzw. Tenure-Track-Professorinnen und –Professoren)

Mit der Einführung des Tenure-Track für Juniorprofessuren (W1) sowie für Erstberufungen (W2) werden **zwei weitere Wege zur Lebenszeitprofessur an der Europa-Universität Viadrina etabliert.**

⁴ Insbesondere die geltenden Befristungsregeln sind für einen Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses vor allem derzeit ein Problem. Das Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG §45) regelt hierzu: „Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als Akademische Mitarbeiterin oder Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen haben. Verlängerungen nach § 2 Absatz 5 Nummer 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) bleiben hierbei außer Betracht. § 2 Absatz 3 Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt entsprechend.“

Internationale Ausschreibung einer befristeten W2-Erstberufungsprofessur mit Tenure-Track auf W2

Ausschreibungsvoraussetzungen:
* W2-Stelle wird von Beginn an auf einer dauerhaft verfügbaren W2 geführt oder
* Fakultät stellt eine zum Zeitpunkt der möglichen Überführung der JP auf eine W2 Stelle frei werdende W2-Stelle zur Verfügung und legt die entsprechende Verwendung für den tenure der befristeten W2-Erstberufungsprofessur im Stellen- bzw. Struktur- und Entwicklungsplan fest.



3.3. Handlungsfeld 3: Etablierung verbesserter Beschäftigungsstandards für Qualifikations- und Drittmittelstellen

Ist-Zustand

Die **Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen** vom 27.08.2014 hat an der Viadrina erfolgreich Mindeststandards (so etwa bzgl. der Vertragslaufzeit von Erstverträgen und des Anteils der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung) für Qualifizierungsstellen etabliert, die über die rechtlichen Regelungen hinausgehen (Anlage 5, Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)). In der Laudatio zur Verleihung des Personalrätepreises 2016 in Gold hob Prof. Dr. Dr. Ulrich Battis (Humboldt-Universität) hervor, dass dies »die bundesweit erste Dienstvereinbarung an einer Universität [ist], die die Beschäftigungsbedingungen speziell für den wissenschaftlichen ›Mittelbau‹ regelt. Damit werden endlich einmal verbindliche Mindeststandards für diese wichtige Mitarbeitergruppe vereinbart. Ein Ergebnis, das (Hoch-)Schule machen sollte.«⁵

Der Dienstvereinbarung liegt die Überzeugung zu Grunde, dass alle Weiterbildungsmaßnahmen und Karrierebegleitungsinstrumente für akademische Mitarbeiter*innen erst im Rahmen

⁵ http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/der-personalrat/deutscher-personalraete-preis/Preis-2015/ANSICHT_BUND_DPRP2015_Sonderdruck_ES.pdf

gesicherter Beschäftigungsrahmenbedingungen ihre volle Wirkung entfalten können. Daher garantiert die EUV ihren befristeten akademischen Mitarbeiter*innen konkrete Mindestlaufzeiten für die Arbeitsverträge, die in ihrer Verbindlichkeit über die allgemeinen Regelungen des Brandenburgischen Hochschulgesetzes und des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) hinausgehen. Gleiches gilt für die Soll-Bestimmung zur Nutzung der familienfreundlichen Komponente im WissZeitVG. Die Viadrina hat hier ein verbindliches Bekenntnis abgegeben.

Verpflichtende Mindeststandards für Qualifikations- und Drittmittelstellen gemäß Dienstvereinbarung an der Europa-Universität

Qualifikationsphase 1:
Promotion

Erstverträge:
==> mindestens 3 Jahre
==> mindestens 50% Stelle

Verlängerungsverträge:
==> mindestens 1 weiteres Jahr
==> mindestens 50% Stelle

Vertragsinhalt
==> 40% der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation

Qualifikationsphase 1:
PostDoc

Erstverträge:
==> mindestens 4 Jahre
==> 100% Stelle (Soll)

Verlängerungsverträge:
==> mindestens 1 weiteres Jahr

Vertragsinhalt
==> 40% der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation

Drittmittelstellen:

Vertragsdauer:
==> grundsätzlich über die gesamte Projektlaufzeit

Familienpolitische Komponente:
==> Verlängerungsanspruch um 2 Jahre pro Kind

- * Gilt auch für Kinder von Ehe- und LebenspartnerInnen, die im gemeinsamen Haushalt mitbetreut werden.
- * Bei Verlängerungen soll geprüft werden, ob eine sachgrundlose Befristung möglich ist.

Für alle befristet eingestellten akademischen Mitarbeiter*innen auf Haushaltsstellen gelten die Mindeststandards der Dienstvereinbarung. Seit deren Inkrafttreten wird bei allen Qualifikationsstellen darauf geachtet, dass die Tätigkeitsdarstellungen einen Mindestanteil von 40% für die eigene Qualifikation enthalten⁶. Auch hier geht die EUV leicht über das gesetzliche Mindestmaß von einem Drittel im BbgHG hinaus.

⁶ Die Kulturwissenschaftliche Fakultät geht mit einer freiwilligen Selbstverpflichtung von 50% Arbeitszeit für die Qualifikation noch über diesen verpflichtenden Standard hinaus.

Zielsetzung

Es ist der Anspruch der Viadrina, den **wissenschaftlichen Nachwuchs hervorragend zu qualifizieren**. Die erste Stufe der Qualifikation ist der Abschluss der Promotion. In der Postdoc-Phase bedeutet Qualifikation das Erlangen der Berufungsfähigkeit auf eine Professur. Die Viadrina hat das Ziel und den Anspruch, dem in der Regel befristet beschäftigten Personal in der Phase der Qualifizierung optimale Voraussetzungen für eine Karriere im nationalen wie internationalen Wissenschaftsbetrieb sowie für außerakademische Karrieren mitzugeben.

Hierbei leisten das *Referat Forschung und Wissenschaftlicher Nachwuchs* und das *Viadrina Center for Graduate Studies* umfassende Unterstützung: Sie beraten Masterstudierende mit Promotionsinteresse, Promovierende und Postdocs zu allen überfachlichen Fragen der Promotions- und Postdoc-Phase. Insbesondere bei Postdocs liegt ein Fokus auf der Karriereentwicklung .

Eine klare Vorgabe für die Vertragslaufzeit einerseits und die klare Festschreibung von Mindestzeiten für die eigene Qualifikationsarbeit erlauben dem wissenschaftlichen Nachwuchs, eine für die Qualifizierung unabdingbare **Planungsgrundlage**. Die Standards, die das SPEK der Viadrina für Qualifizierungs- und Drittmittelstellen vorsieht, schaffen so die notwendigen Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftler*innen, um sich im nationalen wie internationalen Wettbewerb behaupten zu können. Kurze Vertragslaufzeiten, Teilzeitverträge und die oft zu knappe Zeit für die eigene Qualifikation erschweren Nachwuchswissenschaftler*innen den Karriereweg und begünstigen ihre Entscheidung gegen einen Verbleib im Wissenschaftssystem. Dem wird an der Viadrina nicht erst auf der Ebene der Professuren, sondern bereits in der Qualifizierungsphase personalpolitisch begegnet.

Neben diesen Standards fördert die Viadrina aktiv die wissenschaftliche Profilbildung des Nachwuchses durch Coaching-Maßnahmen, mit denen der wissenschaftliche Nachwuchs auch auf Aufgabenbereiche vorbereitet wird, die jenseits des traditionellen Lehr- und Forschungsbetriebes liegen. Im Rahmen des Weiterqualifizierungsprogramms bietet das *Viadrina Center for Graduate Studies* in jedem Semester Workshops mit integrierten Coachings/Trainings insbes. zu Soft Skills (Kommunikation; Networking; Zeitmanagement etc.) und zur Vorbereitung auf Disputationen oder Gespräche mit Berufungskommissionen an.

Eine Personalpolitik, in der akademische Mitarbeiter*innen in der Qualifizierung auch dadurch unterstützt werden, dass sie von qualifizierungsfremden Tätigkeiten weitgehend entlastet werden, verlangt eine differenzierte Evaluierung der Struktur- und Personalplanung, in der die Personalentwicklung sich an den unterschiedlichen Aufgaben und Funktionen von akademischen Mitarbeiter*innen im Bereich Forschung und Lehre orientiert. Die Beschäftigungsbedingungen ergeben sich aus diesen Aufgaben und Funktionen. Die

Verankerung von **unbefristeten wissenschaftlichen Funktionsstellen** im Stellenplan dient in diesem Kontext dem Zweck, befristetes Personal auf Qualifizierungsstellen, Wissenschaftler*innen in Drittmittelprojekten und auch Professor*innen verlässlich zu entlasten, um so Forschung und Lehre der Viadrina zu stärken (siehe dazu Handlungsfeld 4, Kapitel 3.4.).

Spezifische Maßnahmen

* Bei Verträgen, die den **40% Anteil für die eigene Qualifizierung** unterschreiten, ist der Befristungsgrund der Qualifizierung gemäß spezifisch definierten Standards der Viadrina nicht ausreichend gegeben und somit zu prüfen, ob die Aufgabe nicht besser und strategisch sinnvoller mit einer unbefristeten Funktionsstelle zu erfüllen bzw. verbinden ist.

An die erfolgreiche Etablierung der Mindeststandards für Qualifizierungs- und Drittmittelstellen (s.o.) anknüpfend, sieht das SPEK für Promotions-, Postdoc- und Drittmittelstellen folgende weitere Maßnahmen vor:

* Die Viadrina verpflichtet sich, in ihrem internen Antragsmanagement die Belange der Personalentwicklung bei der Drittmittelbeantragung noch stärker zu berücksichtigen. In der Stellenplanung hält sie die Standards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ein, die **100%–Stellen für Postdoktorand*innen und mindestens 65%–Stellen für Promovierende** vorsehen.

* Für Promovierende ist mit Blick auf ihre finanzielle Situation sowie ihre soziale Absicherung ein **Arbeitsvertrag**, wenn möglich, einem reinen Promotionsstipendium vorzuziehen.

* Stellen im Postdocbereich sollen künftig systematisch so gestaltet werden, dass sie die höhere Qualifikation, vor allem aber die höhere Verantwortung und Eigenständigkeit von Postdocs auch in der Stellenbeschreibung und daraus folgend in der Stellenbewertung abbilden. Demzufolge werden Stellen im Postdocbereich **in der Regel als TV-L 14 eingestuft**⁷. Ausnahmen einer niedrigeren Einstufung sind dann gegeben, wenn im Einzelfall die Tätigkeitsdarstellung nur eine niedrigere Eingruppierung rechtfertigt.

* Bei der Einstellung und Einstufung werden wissenschaftliche Tätigkeiten im Rahmen von **Stipendien**⁸ **als förderliche Zeiten anerkannt**.

⁷ Die Eingruppierungsentscheidung erfolgt den Grundsätzen des TVL entsprechend jeweils individuell. Die deutlich größere Verantwortung und Eigenständigkeit in Forschung und Lehre, die Erweiterung der Prüfungsberechtigung oder der Zuwachs an verantwortungsvollen Funktionen in der akademischen Selbstverwaltung (z.B. in Promotionskommissionen und Promotionsausschuss) soll jedoch auch in der Stellenbeschreibung sichtbar und sich daher in der grundsätzlichen Konzeption als TV-L 14-Stelle niederschlagen.

⁸ Stipendien werden entlang der Stipendienkriterien der DFG definiert und vor diesem Hintergrund gegebenenfalls als förderliche Zeiten anerkannt.

* Im Sinne einer strategischen Einbindung des exzellenten Forschungsnachwuchses sollen Post-Doc-Stellen nicht ausschließlich an Lehrstühle, sondern ebenfalls an Fach- und Forschungsschwerpunkte der Universität angebunden werden.

3.4. Handlungsfeld 4: Systematische Verankerung wissenschaftlicher Funktionsstellen

Ist-Zustand

Das Brandenburgische Hochschulgesetz sieht in § 49 eine Beschäftigung akademischer Mitarbeiter „nach Maßgabe des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) [in] befristeten oder unbefristeten Angestelltenverhältnissen“ vor. Allerdings ist in den letzten Jahren der Anteil der unbefristet Beschäftigten auf ein sehr niedriges Maß abgesunken. An der Viadrina sind derzeit 95,6% der wissenschaftlichen Beschäftigten in den Fakultäten befristet eingestellt (Stand Personalstatistik 31.12.2016). Damit weist die Viadrina eine höhere Befristungsquote als der Bundesdurchschnitt auf⁹.

Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen vom 14. Juli 2014 „das Karriereziel Wissenschaftlicher Mitarbeiter (unbefristet beschäftigt) für dauerhaft anfallende wissenschaftliche Dienstleistungen und Aufgaben im Wissenschaftsmanagement“ als zweiten Hauptkarriereweg neben der Professur definiert¹⁰. Die HRK-Leitlinien empfahlen bereits im April 2012, „dass von den Fakultäten bzw. Fachbereichen Dauerstellenkonzepte aufgestellt werden, um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten.“¹¹ Auch im Mai 2014 beklagte die HRK, dass die „durch Befristungen bedingte Fluktuation (...) viele Ressourcen für Rekrutierung und Einarbeitung“ binde und „zu einem Verlust an Wissen und Kompetenzen“ führe¹².

Zielsetzung:

Eine auch Funktionsstellen integrierende umfassende Personalstrategie hat das Ziel, die **zeitlich befristeten Qualifikationsstellen von qualifikationsfremden Aufgaben weitgehend**

⁹ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, S. 126-128, <http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>.

¹⁰ Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten, Dresden <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>.

¹¹ Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2012): Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.4.2012, <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-die-ausgestaltung-befristeter-beschaeftigungsverhaeltnisse-mit-wissenschaftlichem-und-k/>.

¹² Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 2014: Tätigkeitsbericht, S. 27, https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-10-Publikationsdatenbank/Arbeitsbericht_2014.pdf

zu entlasten. Zugleich ist das Ziel, durch **Verankerung spezifischer zu definierender Daueraufgaben in Lehre und Forschung** in unbefristeten wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen langfristige Perspektiven für Wissenschaftler*innen auch jenseits der Professur zu etablieren.

Die dauerhaften Forschungsstrukturen, insbesondere in Form der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen, aber gegebenenfalls auch weiterer wissenschaftlicher Einrichtungen der Universität, werden durch diese Funktionsstellen ebenfalls gestärkt.

Spezifische Maßnahmen

* An der Viadrina werden in allen Fakultäten und Einrichtungen diejenigen Aufgaben eruiert, deren Ausgestaltung als unbefristete Stellen im Sinne eines reibungslosen Ablaufs in Forschung, Lehre, Infrastruktur und Wissenschaftsmanagement für eine bestmögliche Aufgabenwahrnehmung angemessen ist.

Dazu wird ein systematischer auf dieses Ziel ausgerichteter Prozess in allen Fakultäten eingeleitet, der im Laufe des Jahres 2018 insbesondere das derzeitige Aufgabenportfolio der Qualifikationsstellen und der wissenschaftsunterstützenden Verwaltungsstellen, aber auch das derzeitige Aufgabenportfolio der Professuren entlang folgender Fragestellung untersucht:

- Wissenschaftliche Aufgaben, die durch eine Einführung unbefristeter Funktionsstellen personalrechtlich korrekt und inhaltlich angemessener wahrgenommen werden können. Hier ist insbesondere an hochrepetitive Aufgaben einerseits und fachlich sehr spezifische Aufgaben andererseits zu denken;
- Wissenschaftliche Aufgaben, die einerseits ein hohes Maß an wissenschaftlicher und wissenschaftsunterstützende Expertise verlangen und die andererseits von dem befristet eingestellten Personal nicht im Kontext ihrer Qualifizierung sinnvoll integriert werden können.

Damit wird auch die beständige **Professionalisierung dieser Aufgabenerfüllung** gewährleistet und erwartet. Sowohl einzelne Professuren als auch einzelne Disziplinen oder Institute sowie die Fakultäten prüfen, in welchem Umfang sie so definierte unbefristete Stellen benötigen.

Der Prüfprozess soll bis Ende des Jahres 2018 abgeschlossen sein, die Ergebnisse werden in konkrete, in den Jahren 2019-2022 umzusetzende Maßnahmen übersetzt.

Wissenschaftliche unbefristete Funktionsstellen sind insbesondere in folgenden Bereichen denkbar:

Koordination von Studiengängen sowie Studienberatung: Um Qualität und Konstanz im

Bereich der koordinierenden und beratenden Aufgaben zu erreichen, welche für die Qualitätssicherung der Studiengänge unerlässlich ist, sind unbefristete Stellen in Betracht zu ziehen. Das Lehrdeputat ist in diesem Fall entsprechend in der Tätigkeitsdarstellung anzupassen.

Stärkung der Forschungsstrukturen: Die Fakultäten bzw. die Hochschulleitung prüfen, ob unbefristete wissenschaftliche Stellen in Forschungsschwerpunkten geschaffen werden sollen. Solche Stellen bieten sich insbesondere für die wissenschaftliche Koordination von Instituten und Zentren an.

3.5. Handlungsfeld 5: Etablierung verbesserter Standards für das nebenberufliche wissenschaftliche Personal – Lehrbeauftragte sowie wissenschaftliche Hilfskräfte

Ist-Zustand

Der Wissenschaftsrat fasst die Situation – insbesondere der Lehrbeauftragten – in seinen Empfehlungen vom Juli 2014 wie folgt zusammen: „Solche problematischen Beschäftigungsverhältnisse sind aus Sicht des Wissenschaftsrates weder für das Wissenschaftssystem noch für die Betroffenen funktional (...) Demgegenüber sind Lehraufträge, die tatsächlich nebenberuflich ausgeübt werden und sofern ihr Anteil in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Lehrveranstaltungen von hauptberuflichem wissenschaftlichem Personal steht, für die Hochschulen ein großer Gewinn, da sie den Bezug zur Praxis sicherstellen.“

Das nebenberufliche wissenschaftliche Personal wird gemäß Hochschulgesetz zur Ergänzung des Lehrangebots (Lehraufträge) bzw. zur Unterstützung des hauptberuflichen Personals sowie zur eigenen Aus- und Weiterbildung (wissenschaftliche Hilfskräfte) eingesetzt.

Die nebenberuflich wissenschaftlich Tätigen¹³ stellen eine **zunehmend heterogene Gruppe** dar, die im Hinblick auf eine Personalentwicklung differenziert betrachtet werden muss und bisher nur in Ansätzen in die Gesamtstrategie der Universität integriert worden ist. Zum einen verfolgt ein Teil der nebenberuflich Tätigen zusätzlich auch ein Qualifizierungsziel oder strebt eine hauptberufliche wissenschaftliche Karriere an. Studentische Beschäftigte ziehen ggf. eine wissenschaftliche Karriere in Erwägung. Darüber hinaus gibt es nebenberuflich Tätige, die eine anderweitige hauptberufliche Berufspraxis verfolgen – dies sind etwa die Lehrbeauftragten im klassischen Sinne (bspw. ein Rechtsanwalt, der einen Lehrauftrag übernimmt).

Um die Situation der Lehrbeauftragten zu verbessern, hat die Viadrina zwischen 2013 und 2017 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die eine **Neufassung der Lehrbeauftragtenrichtlinie** erarbeitet

¹³ Privatdozent*innen, nebenberufliche und außerplanmäßige Professor*innen und Honorarprofessor*innen können ebenfalls je nach spezifischem Dienstverhältnis zum nebenberuflichen Personal gehören.

hat, die 2017 vom Präsidenten verabschiedet wurde (https://www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezernat_2/amtliche_bekanntmachungen/ab-2017/AmBek_Nr_01_2017.pdf, S. 51-53). Sie nimmt u.a. die unterschiedlichen Profile von Lehrbeauftragten an den Fakultäten und den zentralen Einrichtungen in den Blick und bietet so die Möglichkeit, Lehrbeauftragte, die den Einstieg in eine oder die Fortführung einer wissenschaftlichen Karriere anstreben, besser einzubinden. Mit der Richtlinie wurden u.a. die Grundsätze aus dem Hochschulgesetz verbindlich verankert und auf die spezifischen Bedingungen der Viadrina angewendet. Dazu gehört, dass Lehrbeauftragte nicht für dauerhaft anfallende Aufgaben oder zur Vertretung, sondern im ursprünglichen Sinne – vorwiegend zur Herstellung des Praxisbezugs – eingesetzt werden. Hier wird die Richtlinie des BbgHG weiter umgesetzt.

Für wissenschaftliche Hilfskräfte gilt ein Mindestbeschäftigungsumfang von fünf Stunden über 3 Monate (https://www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezernat_2/_interne_dokumente/rundschreiben/pdf/2010/rundschreiben_II_2010_06.pdf).

Die oben bereits genannte „Dienstvereinbarung zur Lehrverpflichtung des akademischen Personals“ regelt an der Viadrina auch für die Stellen des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals den Anteil der Lehre an den Dienstaufgaben.

Zielsetzung:

Ziel der Personalpolitik und –strategie für das nebenberufliche wissenschaftliche Personal ist, den **Bereich nebenberuflicher Tätigkeit klar und verlässlich zu definieren**. Die Viadrina setzt sich das Ziel, nebenberufliches Personal gemäß den entsprechenden Regelungen des BbgHG grundsätzlich nicht für dauerhaft anfallende Aufgaben oder anstelle von (Qualifikations-) Stellen einzusetzen.

Zudem sollen Perspektiven für diejenigen eröffnet werden, die eine wissenschaftliche Karriere in Betracht ziehen.

Spezifische Maßnahmen

Lehrbeauftragte, Privatdozent*innen, nebenberufliche und außerplanmäßige Professor*innen

* Personalentwicklungsangebote, die bisher (teilweise) dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal vorbehalten waren, werden im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten auch für das nebenberufliche wissenschaftliche Personal zugänglich gemacht. Auf Basis einer Analyse der Bedürfnisse und Potenziale der verschiedenen Gruppen des nebenberuflichen Personals sollen

jeweils spezifische Angebote unterbreitet werden.

Dies betrifft insbesondere Angebote in den Bereichen Weiterbildung, Hochschuldidaktik, Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

* An der Viadrina werden wissenschaftliche Hilfskrafttätigkeiten grundsätzlich nur noch Studierende vergeben, die mit dem Ziel eines ersten bzw. eines weiterführenden Studienabschlusses immatrikuliert sind. Dies impliziert, dass wissenschaftlichen Hilfskräfte mit einem weiterführenden Abschluss, die nicht immatrikuliert sind, je nach Tätigkeitsprofil entweder Stellen als akademische Mitarbeiter*innen oder als Mitarbeiter*innen in der Verwaltung angeboten werden. Im letzteren Fall wird auch eine Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG vermieden.

* Für wissenschaftliche Hilfskrafttätigkeiten neben dem Studium strebt die Viadrina eine Mindestvertragsdauer von einem Jahr an. Weitere passgenaue Angebote für wissenschaftliche Hilfskräfte wird die Viadrina entsprechend dem Bedarf unter Einbezug der Studierenden entwickeln.

3.6. Handlungsfeld 6: Zielgruppenspezifische Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen, Karrierebegleitung und Vernetzung

Ist-Zustand

Die Europa-Universität Viadrina hat 2015 eine Studie beauftragt, die den Status Quo in der Personalentwicklung im Sinne der Weiterbildung und Karrierebegleitung erheben und entsprechende Verbesserungsvorschläge erarbeiten sollte¹⁴. Die Studie zeigt, dass die Viadrina über ein **breites Portfolio von Personalentwicklungsmaßnahmen im wissenschaftlichen Bereich** verfügt.

So erhalten akademische Mitarbeiter*innen auf Qualifizierungsstellen bisher durch Veranstaltungen zur Hochschuldidaktik sowie durch das Weiterqualifizierungsprogramm des *Viadrina Center für Graduate Studies* (<https://www.forschung.europa-uni.de/de/node/13766>) die Möglichkeit zu individueller Weiterbildung und Förderung, die sie auf ihre weitere wissenschaftliche Karriere vorbereiten. Dabei vermittelt das VCGS in seinen Weiterqualifizierungsangeboten Schlüsselqualifikationen und Soft Skills, die nicht nur für die

¹⁴ Costas, Jana (2015): Zur Situation der Personalentwicklung des Wissenschaftlichen Personals an der Viadrina. Eine Expertise, Frankfurt (Oder).

wissenschaftliche Karriere von zentraler Bedeutung, sondern auch für eine außeruniversitäre Karriere von Nutzen sind, wie Workshops zu Präsentationstechniken oder Networking. Darin folgt die Viadrina den Empfehlungen der HRK vom 13. Mai 2014, und sie hat diese Maßnahmen auch in die Zielvereinbarungen der Viadrina mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur für die Jahre 2014-2018 aufgenommen.

Des Weiteren fördert das Viadrina Center für Graduate Studies die Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Vergabe von Stipendien und Sachmitteln in mehreren Förderlinien: So sind die Abschlussförderungen für die Promotion bzw. Habilitation/Postdoc-Projekt wichtige Präventionsmaßnahmen im Hinblick auf den Dropout aus dem Wissenschaftssystem. Durch Reisebeihilfen für Forschungsaufenthalte und Konferenzteilnahmen, durch Publikations- und Lektoratsbeihilfen sowie durch Sachmittel zur Veranstaltung eigener Konferenzen können sich Nachwuchswissenschaftler*innen zudem mit ihrer Forschungscommunity noch stärker vernetzen und sich unmittelbar in den internationalen Forschungsdiskurs einbringen.

Zugleich aber stellt die bereits erwähnte Studie fest, dass es deutliche **Verbesserungsbedarfe** gibt: Zum einen existiert eine große Zahl von Unterstützungsmaßnahmen anbietenden Akteuren, die nicht ausreichend aufeinander abgestimmt sind. Es fehlt auch eine zentrale Koordination und Sichtbarkeit aller Personalentwicklungsangebote sowie eine die verschiedenen universitätsinternen Anbieter*innen übergreifende Evaluationspraxis der Angebote.

Zielsetzung

Die Europa-Universität Viadrina hat das Ziel, ihr gesamtes wissenschaftliches Personal umfassend zu qualifizieren: Die Qualifizierungsphase an der Viadrina orientiert sich nicht nur an **fachlichen Vorgaben**, sondern auch an den **Erfordernissen langfristiger beruflicher Entwicklungen**. Unabhängig von den jeweiligen Karrierezielen sollen karrierebegleitende und allgemein professionalisierende Qualifizierungsmaßnahmen befördern, dass das wissenschaftliche Personal für eine wissenschaftliche Karriere im weitesten Sinne optimal profiliert ist.

Speziell für den wissenschaftlichen Nachwuchs gilt, dass auf Grundlage der geltenden Mindeststandards genügend eigener Gestaltungsraum gewährt werden soll, um das eigene Karriereprofil und -ziel in Forschung und Lehre, gegebenenfalls aber auch in forschungsnahen Tätigkeitsfeldern zu entwickeln.

Ziel ist auch, **Sichtbarkeit, Auslastung und Erfolgskontrolle** zu verbessern sowie zielgruppenorientierte Weiterentwicklung der Personalentwicklungsmaßnahmen zu garantieren.

Spezifische Maßnahmen

* Um dies aktiv zu unterstützen, kann das Personal mit Lehraufgaben, speziell aber der wissenschaftliche Nachwuchs, in Zusammenarbeit mit dem *Referat Forschung und Wissenschaftlicher Nachwuchs/Viadrina Center for Graduate Studies*, der Hochschuldidaktik am *Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Forschendes Lernen* sowie dem brandenburgischen Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb) gezielt die **Professionalisierung seiner Forschungs- und Lehrkompetenzen** vorantreiben. So bietet das VCGS im Rahmen seines Weiterqualifizierungsprogramms u.a. fakultätsspezifische Methodenweiterbildungen sowie überfachliche Workshops zum Thema Forschungsorganisation an. Auch **Karrierewege im Wissenschaftsmanagement oder in der Wissenschaftsverwaltung** finden dabei Berücksichtigung: Das VCGS-Kursprogramm enthält jedes Semester Veranstaltungen zum Bereich Karriereplanung, die auch Karrierewege außerhalb der Wissenschaft einbeziehen.

* Bestehende Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote werden in Kooperation mit den anderen brandenburgischen Universitäten erweitert: Die Hochschulen des Landes Brandenburg schließen einen Kooperationsvertrag zur Errichtung einer **Brandenburgischen Postdoc-Akademie** (Anlage 6, Kooperationsvertrag zur „Postdoc Academy Brandenburg“), der für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Viadrina ein hochwertiges Qualifizierungsangebot an allen brandenburgischen Universitäten zugänglich und nutzbar macht und zusätzlich eine Möglichkeit zu einer landesweiten Vernetzung schafft.

* Die Weiterbildungsangebote der Europa-Universität Viadrina werden für Doktorand*innen und Postdoktorand*innen ohne Dienstvertrag, Tutor*innen und wissenschaftliche Hilfskräfte (BA) sowie sonstige nebenberuflich Tätige wenn möglich geöffnet. Auch den unbefristeten akademischen Mitarbeiter*innen (insbesondere Postdoktorand*innen und Lehrkräften für besondere Aufgaben) werden Angebote unterbreitet, die auf die sich wandelnden Anforderungen im Wissenschaftsbetrieb konzentrieren. Dabei finden auch Karrierewege außerhalb der Hochschule Berücksichtigung.

* Die Weiterbildungsangebote werden jeweils **zielgruppenspezifisch formuliert** und zusammengestellt, um die Personalentwicklung zum jeweiligen Entwicklungszeitpunkt bestmöglich zu gestalten.

* Zugleich werden alle Personalentwicklungsmaßnahmen für das wissenschaftliche Personal auf einer **internetbasierten Plattform** zusammengeführt und jeweils zielgruppenspezifisch zugänglich gemacht.

* Qualifizierte Weiterbildung ist ein integraler Bestandteil des SPEK und wird in Bewerbungsverfahren positiv berücksichtigt.

3.7. Handlungsfeld 7: Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit mit Familienaufgaben

Ist-Zustand

Die Viadrina hat sich mit der Verabschiedung ihres **Gleichstellungskonzepts im Jahr 2011** das Ziel gesetzt, Personalentwicklung und wissenschaftliche Nachwuchsförderung mit ihren Zielen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben eng zu verzahnen. So erhält das Gleichstellungskonzept bereits die Maßgabe, eine gleichstellungs- und familienorientierte wissenschaftliche Personalentwicklung zu implementieren. Durch eine aktive Personalstrukturplanung und -entwicklung soll auch erreicht werden, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, erhöht und der Dropout qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben verringert wird.

Ein zentrales Instrument der Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen stellt das **Viadrina Mentoring für alle Qualifikationsstufen** dar. Das bereits seit 2004 bestehende Programm wurde 2013 auf die Zielgruppe der Postdoktorandinnen erweitert. Gerade in der Postdoc-Phase findet häufig ein Dropout von qualifizierten Frauen statt, so dass in dieser Phase eine gezielte Frauenfördermaßnahme der Viadrina ansetzt. Das Programm ist so konzipiert, dass es insbesondere Übergänge (Studium – Promotion – Postdoc-Phase – Professur/wiss. Führungsposition) in den Blick nimmt. Es gliedert sich daher in eine Programmschiene für Studentinnen und Doktorandinnen im Anfangsstadium sowie eine Programmschiene für Doktorandinnen im Abschlussstadium und Postdoktorandinnen. Die Gruppe der Postdoktorandinnen umfasst dabei im weiteren Sinne Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen. Eine weitere Besonderheit des Viadrina Mentorings ist seine spezifische und programmgestaltungsrelevante Berücksichtigung der Diversität von Nachwuchswissenschaftlerinnen (bspw. Übernahme von Familienaufgaben, ethnische Herkunft, Sprache, nichtakademischer Hintergrund, Behinderung).

Ein weiterer Schwerpunkt ist die besondere **Unterstützung von Hochschulmitgliedern und -angehörigen mit Familienaufgaben**. Die Viadrina nahm von 2008-2015 erfolgreich am **audit familiengerechte hochschule** teil. Durch diese Zertifizierung wurden grundlegende Standards einer familiengerechten Universität an der Viadrina implementiert sowie innovative Maßnahmen entwickelt. Im Jahr 2015 hat die Hochschulleitung beschlossen, die **Charta Familie in der Hochschule** zu unterzeichnen und sich an dem bundesweiten Benchmarkingprozess aktiv zu beteiligen. In den vergangenen Jahren war es dabei vordringliches Ziel der Viadrina, die Vereinbarkeit und Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere mit Familienaufgaben für

Nachwuchswissenschaftler*innen zu verbessern. Kernelement hierbei ist der Abschluss der „Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen“ (s. oben unter Punkt 3). Die Viadrina hat sich als erste Hochschule im Land Brandenburg dazu verpflichtet, die **familienpolitische Komponente** des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verbindlich für sämtliche Haushaltsstellen umzusetzen. Danach verlängert sich das Dienstverhältnis von befristet beschäftigten Mitarbeitenden um zwei Jahre pro betreutem Kind. Um auch Mitarbeiter*innen zu unterstützen, die Familienaufgaben im Rahmen eines drittmittelfinanzierten Dienstverhältnisses wahrnehmen, hat die Universität einen *Fonds Verlängerung drittmittelfinanzierter akademischer Mitarbeitender aufgrund von Familienphasen (Drittmittelfonds)* eingerichtet. Der Fonds gleicht die Nachteile von Drittmittelbeschäftigung aus und ermöglicht Verlängerungen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit, ggf. auch analog zur familienpolitischen Komponente. Er stellt eine innovative Maßnahme dar, die zuletzt im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs als vorbildhaft hervorgehoben wurde (S. 262, Z. 6, <http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>).

Darüber hinaus bietet die Viadrina eine Reihe passgenauer Unterstützungsmöglichkeiten für spezifische Phasen und Zielgruppen an, etwa die **Brückenstipendien** für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familienaufgaben, die **Abschlussstipendien** für Frauen und den Fonds zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familienaufgaben und/oder umfangreichen Gremienaufgaben durch studentische Hilfskräfte.

Die genannten Förderinstrumente sind eng verzahnt mit den gleichstellungsfördernden Maßnahmen, welche die Viadrina im Rahmen des Professorinnenprogramms umsetzt.

Eine gleichstellungsorientierte und diskriminierungsfreie Personalpolitik wird zudem flankiert durch **standardisierte Bewerbungsverfahren**, eine Checkliste zur Gleichstellungsorientierung von Berufungsverfahren und eine aktive Rekrutierung. Als erste Hochschule hat die Viadrina den Einsatz von **teilanonymisierten Bewerbungsverfahren** im Bereich der Verwaltung und des Wissenschaftsmanagements erfolgreich erprobt und implementiert.

Zielsetzung

Die Europa-Universität Viadrina zielt auf die Weiterentwicklung einer strategischen Personalplanung und -entwicklung, die die **Querschnittsthemen Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit** durchgängig integriert, und trägt dadurch aktiv dazu bei, Gleichstellungsziele zu erreichen und Diskriminierung entgegenzuwirken. Qualifizierte Frauen sowie Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familienaufgaben sollen so für eine weitere wissenschaftliche Karriere gewonnen bzw. in der Wissenschaft gehalten werden.

Die Viadrina setzt sich zudem das Ziel, im Einklang mit den im Gleichstellungskonzept

formulierten und auf den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG basierenden Zielquoten den **Frauenanteil auf Professuren** zu erhöhen.

Spezifische **Maßnahmen**

* Das Angebot des **Viadrina Mentoring** soll ab 2017 im Rahmen der „Postdoc Academy Brandenburg“ weitergeführt und auch Postdoktorandinnen anderer Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorwiegend aus Ostbrandenburg angeboten werden. Hiermit wird zugleich das Ziel erreicht, die Teilnehmerinnen innerhalb der peer-group ihrer Qualifikationsstufe brandenburgweit zu vernetzen und Synergien zu bündeln.

* Um auf die spezifischen Bedarfe von Juniorprofessorinnen auf ihrem Karriereweg insbesondere bei Evaluationen und in Tenure-Verfahren einzugehen, entwickelt die Viadrina in 2017-2018 ein **Juniorprofessur-Modul** innerhalb des Mentoringprogramms. Flankierend werden individuelle Coachings angeboten. Dieses Angebot wird für Juniorprofessorinnen aus ganz Brandenburg offen sein.

* Die Viadrina strebt an, jeweils die **Hälfte** der pro Fakultät vorgesehenen Tenure-Track-Professuren mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

* Es ist zudem geplant, eine modifizierte Erprobung der **teilanonymisierten Bewerbungsverfahren** auch bei Qualifikationsstellen der ersten Phase umzusetzen.

* Die Viadrina plant, den **Drittmittelfonds** (s.o.) weiterzuentwickeln bzw. zu verstetigen. Diese Maßnahmen sowie die verbindliche Verankerung von qualifikationsstufenspezifischen Mindestvertragslaufzeiten erhöhen die Planbarkeit für Nachwuchswissenschaftler*innen auch im Drittmittelbereich.

* Ebenso werden Juniorprofessuren entsprechend der Möglichkeit im Hochschulgesetz (§46 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 BbgHG) auf Antrag der Juniorprofessor*innen bei Betreuung eines minderjährigen Kindes grundsätzlich um bis zu zwei Jahre je Kind verlängert. Damit wird gewährleistet, dass die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachgewiesen werden können.

4. Evaluation und Fortschreibung

Die Umsetzung dieses Struktur- und Personalentwicklungskonzeptes wird jeweils nach Ablauf von drei Jahren durch den Präsidenten oder die Präsidentin evaluiert. Der Bericht wird der **ständigen präsidialen AG Personalentwicklung**, bestehend aus Vertreter*innen des Präsidiums, der für Personalentwicklung zuständigen Person im Personaldezernat, des Personalrats für das wissenschaftliche Personal und weiteren, vom Präsidenten beauftragten

Personen vorgelegt. Die Familien- und Gleichstellungsbeauftragten sind beratende Mitglieder der AG.

Ausgehend von den Ergebnissen der Evaluation spricht die AG ggf. Empfehlungen für zukünftige Zielsetzungen und Maßnahmen in der Struktur- und Personalentwicklung aus.

5. Übersicht über den Maßnahmenkatalog in Tabellenform

Handlungsfeld 1: Implementierung der Tenure-Track-Juniorprofessur (W1)				
Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
W1-Professuren mit Tenure-Track	Präsidiumsbeschluss zur Implementierung der Personalkategorie	Umsetzung des Beschlusses	Präsident, Fakultäten	seit 2017
Erlass einer Satzung für die Evaluation von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren	Bestehende Satzung regelt nur die Bewährungsevaluation von Juniorprofessuren	Tenure-Evaluation und -verfahren sollen satzungsmäßig geregelt werden.	Fakultäten, Senat	Sommersemester 2017
Neubesetzung mit Tenure-Track	In der Regel strukturgleiche Nachbesetzung	Prüfung, ob die Stelle als Tenure-Track-Professur ausgeschrieben werden kann	Fakultäten, Präsident	seit 2017

Handlungsfeld 2: Implementierung der Tenure-Track-Erstberufungsprofessur (W2)				
Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
W2-Professuren mit Tenure-Track	Präsidiumsbeschluss zur Implementierung der Personalkategorie	Umsetzung des Beschlusses	Präsident, Fakultäten	seit 2017
Erlass einer Satzung für den Tenure-Track der Erstberufungsprofessur	Bestehende Satzung regelt nur die Bewährungsevaluation von Juniorprofessuren	Tenure-Evaluation und -verfahren sollen satzungsmäßig geregelt werden.	Fakultäten, Senat	Sommersemester 2017

Handlungsfeld 3: Etablierung verbesserter Beschäftigungsstandards für Qualifikations- und Drittmittelstellen				
Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
Dienstvereinbarung	Beschluss 2014	Ggf. Weiterentwicklung des Geltungsbereichs	Präsident, wPR	seit 2014
Antragsmanagement	bereits etabliert	Integration von Personalentwicklungs-	Antragsteller*innen, Referat Forschung und	2017

		belangen	Wissenschaftlicher Nachwuchs, VP Forschung	
Umsetzung der DFG-Standards bei Qualifikationsstellen	Regelung in DV in Bezug auf Postdocs (100%-Stellen)	Umsetzung für die Promovierenden (65%-Stellen)	Präsident, D2, wPR	2017
Stellen vor Stipendien	Keine Positionierung	Einzelfallprüfung	Vorgesetzte	ab 2017
Anerkennung förderlicher Zeiten	Anerkennung nur im Einzelfall	Grundsätzliche Anerkennung	D2, wPR,	ab 2017
Post-Doc-Eingruppierung	bereits etabliert	Laufende Anwendung	D2, wPR	Seit 2017
Lehrverpflichtung entsprechend dem Tätigkeitsprofil	Differenzierte Regelung aus alter Lehrverpflichtungsverordnung nicht mehr vorhanden	Regelung per Dienstvereinbarung im Einklang mit KMK-Vereinbarung	Präsident, wPR	2017

Handlungsfeld 4: Systematische Verankerung wissenschaftlicher Funktionsstellen

Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
Identifizierung von Funktionsstellen	Nicht Teil der Personalplanung	Etablierung strukturell definierter wissenschaftlicher Funktionsstellen	Fakultäten, Präsident, wPR	2017

Handlungsfeld 5: Etablierung verbesserter Standards für das nebenberufliche wissenschaftliche Personal

Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
Integration des nebenberuflichen Personals in das SPEK	keine systematische Berücksichtigung	Öffnung von Weiterbildungs-/Unterstützungsangeboten	Abteilung Weiterbildung, ZSFL, VCGS, Hochschuldidaktik, FB, GB	ab 2017
Tätigkeitsprofile des nebenberuflichen Personals	Seit 2017 definiert für Lehrbeauftragte (Lehrauftragsrichtlinie)	Keine Übernahme von Daueraufgaben	Präsident, wPR, D2	2017
Mindeststandards für Arbeitsverträge (WHK)	Mindestbeschäftigungsumfang von 5 Stunden	Mindestvertragslaufzeit von 12 Monaten (Ausnahmen in begründeten Fällen)	Präsident, wPR, D2	2017

	(Rundschreiben II/05/2016)			
Beschäftigung von WHK	Nicht definiert	Beschränkung von WHK auf Tätigkeit während des Studiums oder ggf. Ersatz durch hauptberufliche Tätigkeit	Präsident, wPR, D2	2017

Handlungsfeld 6: Zielgruppenspezifische Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen, Karrierebegleitung und Vernetzung

Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
Entwicklung eines alle Personalentwicklungsmaßnahmen für das wiss. Personal integrierenden Angebots	Dezentrale Angebote ohne zentrale Koordination	Aufbau integrierter Onlineplattform	Referat Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs/VC GS/GB/Mentoring	ab 2017
Vernetzung der Postdocs des Landes Brandenburg	Brandenburger Kooperationsvertrag zur Postdoc-Akademie	Landesweite Vernetzung über die Postdoc-Akademie	Postdoc Academy, Referat Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs/VC GS	ab 2017
Vorbereitung auch auf außeruniversitäre Karrieren	Keine systematische Berücksichtigung	Angebote zur berufsqualifizierenden Karrierebegleitung	Referat Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs/VC GS, Postdoc Academy	ab 2017
Weiterqualifizierung unbefristet Beschäftigter	SQB, einzelne Weiterbildungsangebote	Weiterentwicklung der Angebote	Abteilung Weiterbildung, D2	Ab 2017

Handlungsfeld 7: Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit mit Familienaufgaben

Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
Viadrina Mentoring	etabliert seit 2004, Erweiterung auf Post-Doc-Phase seit 2013	Integration in landesweite Postdoc-Akademie und Verstetigung, Öffnung für ostbrandenburgische Postdoktorandinnen	Postdoc Academy, GB Mentoring VP Chancengl.	ab 2017

Juniorprofessur-Modul	keine systematische Berücksichtigung	Entwicklung eines entsprechenden Moduls im Rahmen des Mentorings	Postdoc Academy, GB Mentoring VP Chancengl.	2017-18
Teilanonymisierte Bewerbungsverfahren	seit 2013 etabliert in der Verwaltung z.T. Wissenschaftsmanagement	Modifizierte Erprobung bei Qualifikationsstellen der 1. Phase	D2, GB, VP, PR	ab 2018
Familienpolitische Komponente	Dienstvereinbarung: Verbindliche Anwendung der Verlängerung seit 2014	Fortführung und analoge Anwendung bei Juniorprofessuren und Drittmittelbeschäftigten	PR, FB, Präsident	ab 2017
Drittmittelfonds zum Ausgleich der Nachteile von Drittmittelbeschäftigung im Bereich Elternzeit und Mutterschutz	Befristete Finanzierung des Drittmittelfonds aus Zielvereinbarung seit 2014	Verstetigung der Maßnahme	VP Organisationsentwicklung, VP Finanzen, FB,	ab 2018 (nach Auslaufen der Zielvereinbarung)
Verlängerung von Juniorprofessuren aufgrund von Kinderbetreuung	Verlängerung im Einzelfall erfolgt	Grundsätzliche Anwendung der Möglichkeit im Hochschulgesetz	Fakultäten	Ab 2017