



**Personalentwicklungskonzept
für den wissenschaftlichen Nachwuchs
und das wissenschaftliche Personal**
(Stand: Mai 2017)

Gliederung

| | |
|--|----|
| Präambel..... | 3 |
| (1) Transparenz und Planbarkeit | 4 |
| Stellenstruktur und Stellenpläne der Fakultäten | 5 |
| Tenure-Track-Positionen..... | 5 |
| Wissenschaftsnahe Funktionsstellen | 6 |
| Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen | 7 |
| (2) Beratung und Unterstützung | 8 |
| (3) Förderung der weiteren beruflichen Karriere | 9 |
| Zentrale Graduiertenakademie..... | 9 |
| Hochschuldidaktik | 10 |
| Zusätzliche Fördermaßnahmen an der Universitätsmedizin | 11 |
| Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe..... | 11 |
| Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen..... | 11 |
| Unterstützung bei der Einwerbung von Forschungsmitteln..... | 12 |
| Unterstützung bei Ausgründungen | 13 |
| Familienfreundliche Universität | 12 |
| Schlussbemerkung..... | 14 |

Präambel

Die Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zählt zu den zentralen Aufgaben einer Universität. Mit dem vorliegenden Personalentwicklungskonzept trägt die Universität Greifswald ihrer besonderen Verantwortung gegenüber ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs und dem wissenschaftlichen Personal Rechnung.

Das Personalentwicklungskonzept baut auf dem „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion“ auf, der auf der Grundlage einer entsprechenden HRK-Empfehlung von 2014 erstellt und vom akademischen Senat der Universität Greifswald beschlossen wurde.

Der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das wissenschaftliche Personal an der Universität Greifswald sind durch die Haushaltsgrundsätze des Landes Mecklenburg-Vorpommern klare Grenzen gesetzt. Die größte Einschränkung ergibt sich aus einem verbindlichen Stellenplan, der 2004 im Rahmen eines landesweiten Personalabbaus mit den Hochschulen vereinbart wurde und eine drastische Reduktion des Personals bis 2017 vorsieht. Der Stellenplan wird auch für die Zeit nach 2017 – zumindest bis 2020 – Bestand haben und die weitere Personalplanung bestimmen.

Im Rahmen der durch das Land vorgegebenen Voraussetzungen legt die Universität Greifswald ein Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das wissenschaftliche Personal vor, das von drei Zielen geleitet wird:

- (1) Transparenz und Planbarkeit hinsichtlich möglicher Karrierewege an der Universität Greifswald: Transparenz und Planbarkeit ergeben sich zum einen aus den Stellenplänen sowie der Anzahl und Funktion befristet bzw. unbefristet zu besetzender Stellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen in den Fakultäten und den wissenschaftsnahen Positionen in zentralen Einrichtungen der Universität. Sie ergeben sich zum anderen aus Leitlinien der Universität Greifswald für eine verlässliche Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen.
- (2) Beratung und Unterstützung, vor allem in der kritischen Phase der Entscheidung für den weiteren Karriereweg vor und in den zwei bis drei Jahren nach der Promotion.
- (3) Förderung einer beruflichen Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft durch überfachliche Zusatzqualifikationen und Formen der Weiterbildung sowie durch infrastrukturelle Maßnahmen.

An der Entwicklung des Personalkonzeptes waren insbesondere Rektorat, Dekane, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Referat Personal und Berufungen, Leitungen der Dezernate, Zentrum für Forschungsförderung und Transfer, Graduiertenakademie sowie abschließend der Senat beteiligt. Die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes ist eine Gemeinschaftsaufgabe, in die alle universitären Gremien und Entscheidungsträger sowie alle beteiligten Einrichtungen eingebunden sind. Die strategische Planung für die Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals ist dem Prorektorat für Forschung und Transfer, Internationale Beziehungen sowie Gleichstellung zugeordnet.

(1) Transparenz und Planbarkeit

Transparenz und Planbarkeit hinsichtlich möglicher Karrierewege an der Universität Greifswald ergeben sich aus der Stellenstruktur, den Stellenplänen und der dort festgelegten Anzahl und Funktion von haushaltsfinanzierten unbefristet bzw. befristet zu besetzenden Stellen. Die Stellenbewirtschaftung an der Universität Greifswald erfolgt im Wissenschaftsbereich weitgehend dezentral in den Fakultäten. Hinzu kommen Stellen in den wissenschaftsnahen Positionen der zentralen Einrichtungen der Universität. Für Stellenplanung und Personalentwicklung gelten die folgenden Grundsätze, die von der Prämisse ausgehen, dass Universitäten zur Erfüllung ihrer Aufgaben befristetes und unbefristetes wissenschaftliches Personal benötigen:

- Daueraufgaben sollten nach Möglichkeit auf unbefristeten Stellen wahrgenommen werden. Zugleich gilt, dass Dauerstellen mit entsprechenden Funktionen zu unterlegen und zu begründen sind. Dauerstellen mit Aufgaben in Forschung, Lehre, Infrastruktur und Wissenschaftsmanagement stellen attraktive akademische Karrierewege „neben“ der Professur dar.

Im Hinblick auf Lehre ist zu beachten, dass Lehre als solche *per se* keine unbefristete Beschäftigung rechtfertigt. Sie stellt eine wissenschaftliche Leistung dar, die überwiegend als forschungsbasierte Lehre erbracht wird und dient im Rahmen von Qualifikationsstellen der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Bei Dauerstellen, deren Aufgabenprofil primär Aufgaben in der Lehre umfasst, kann mit dem Einverständnis der Instituts- und Fakultätsleitungen und wenn insbesondere die ordnungsgemäße Erfüllung der Lehr- und Prüfungsaufgaben im Fach gewährleistet ist, das vereinbarte Lehrdeputat zugunsten von Aufgaben in der Forschung reduziert werden. Die Reduktion wird zeitlich befristet.

- Unbefristet zu besetzende Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben und – wie vom Wissenschaftsrat (2014) und der HRK (2014, 2015) empfohlen – in einem objektiven, transparenten und dem Prinzip der Bestenauslese verpflichteten Auswahlverfahren durch eine zumindest dreiköpfige Kommission besetzt. Eine Entfristung von zuvor befristeten Qualifikationsstellen bedarf der Zustimmung des Rektorates.
- Befristete Qualifikationsstellen dienen der fortlaufenden Ausbildung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit der Erfüllung einer der zentralen Aufgaben einer Universität. Zugleich unterstützen Qualifikationsstellen neue Entwicklungen in Forschung und Lehre und sind damit unverzichtbar für die Forschungsstärke und Innovationskraft der Universität. Die besondere Funktion der befristeten Qualifikationsstellen stellt dabei die erheblichen Leistungen in der Forschung, die von dem unbefristet eingestellten wissenschaftlichen Personal erbracht werden, nicht in Frage.
- In den einzelnen Forschungs- und Lehreinheiten sowie auf der Ebene der Universität insgesamt sollen Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu befristeten Qualifikationsstellen ausgewiesen werden.

Stellenstruktur und Stellenpläne der Fakultäten

Die vier Fakultäten der Universität Greifswald (hier ohne die Universitätsmedizin Greifswald, für die besondere Regelungen gelten) weisen in ihren Stellenplänen aus, welche haushaltsfinanzierten Stellen befristet und welche unbefristet zu besetzen sind. Die Fakultäten unterscheiden sich aufgrund der unterschiedlichen Fächerkulturen und den mit Forschung und Lehre jeweils verbundenen Aufgaben deutlich im Hinblick auf das Verhältnis von haushaltsfinanzierten unbefristeten Stellen zu befristeten Qualifikationsstellen. Unterschiede ergeben sich zudem in der Anzahl der aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristeten Stellen.

Die Inhaberinnen und Inhaber von Dauerstellen an den Fakultäten erfüllen überwiegend Aufgaben in der Lehre (darunter Lehramtsausbildung, Sprachausbildung und Lektorate, Praktikumsbetreuung, Studienberatung) sowie im Bereich der Forschung, der Laborleitung und der Betreuung der Infrastruktur.

An der Universität Greifswald ist der Anteil von haushaltsfinanzierten Dauerstellen über die Fakultäten hinweg im bundesweiten Vergleich hoch. Rund 75 % der Dauerstellen sind gegenwärtig (Stand 2017) mit promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt. Angesichts des Durchschnittsalters der gegenwärtigen Inhaberinnen und Inhaber der Dauerstellen (46 Jahre; Altersspanne 31 bis 64 Jahre) ergeben sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs gute Karriereperspektiven, die jedoch je nach Fachgebiet sehr unterschiedlich sind.

Es ist Aufgabe der Fakultäten, Institute und der beteiligten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, den wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig über die Stellenoptionen zu informieren und damit bereits mit Beginn eines Arbeitsverhältnisses Transparenz hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten zu schaffen. Dazu gehört auch, dass Informationen über die Möglichkeit einer Anschlussbeschäftigung so früh wie möglich erfolgen sollten.

In der Universitätsmedizin kommt als zusätzlicher Qualifizierungsstrang neben den akademischen Graduierungen (Promotion, Habilitation) für die Ärzte und Ärztinnen die Facharztweiterbildung nach dem Medizinstudium hinzu.

Tenure-Track-Positionen

Das Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern ermöglicht grundsätzlich den Bewährungsaufstieg zu einer unbefristeten Professur im Rahmen eines Tenure-Track-Verfahrens. Die Universität Greifswald nimmt diese Möglichkeit gezielt wahr und hat in ihrer Berufungsrichtlinie präzise Regelungen für ein Tenure-Track-Verfahren ausgeführt. Diese werden ergänzt durch eine Grundsatzentscheidung des Rektorats und des Senats zur Implementierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur, die im Rahmen des Bundesländer Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (dort gemäß § 4 der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern vom 16. Juni 2016) getroffen wurde.

Das Tenure-Track-Verfahren ist vor allem für Juniorprofessuren relevant. In Ausnahmefällen kann für Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen, die sich besonders bewährt haben, die Möglichkeit einer Verstetigung durch eine Professur geprüft werden.

Aufgrund des vom Land Mecklenburg-Vorpommern festgelegten Stellenplans der Universität Greifswald können Tenure-Track-Positionen an der Universität Greifswald dort angeboten werden, wo aufgrund einer entsprechenden Strukturentscheidung der Fakultät im Hinblick auf ihre langfristigen Schwerpunktsetzungen in Forschung und Lehre eine im entsprechenden Zeitraum frei werdende planmäßige Professur für die Verstetigung zur Verfügung gestellt wird.

Entscheidungen über Tenure-Track-Positionen auf der Grundlage einer mittel- bis langfristigen Strukturplanung sichern nicht nur die nachhaltige Einbindung von Tenure-Track-Positionen in die Hochschulentwicklungsplanung, sondern gewährleisten zugleich, dass auch künftigen Kohorten des wissenschaftlichen Nachwuchses diese Option geboten werden kann.

In der strategischen Berufungsplanung der Universitätsmedizin werden Tenure-Track-Professuren zukünftig einen höheren Stellenwert einnehmen. Einerseits dient dies der Verbesserung der Entwicklungsperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses. Andererseits eröffnet der Tenure-Track-Modus die Chance, wissenschaftlich überdurchschnittlich talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler während der (W1-)Bewährungsphase beim Auf- und Ausbau ihres wissenschaftlichen Profils zu unterstützen, um im Anschluss nach der Verstetigung das darin liegende Potenzial nachhaltig für die wissenschaftliche Schwerpunktbildung zu nutzen. Zur gezielten Förderung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sollen Mitglieder der Berufungskommission als Begleit- und Mentoringkommission eingesetzt werden. Mit Blick auf die anfangs definierten Evaluationskriterien kann so durch eine enge Interaktion mit etablierten und erfolgreichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Bewährungsphase von Beginn an wissenschaftlich produktiv und kooperativ gestaltet werden.

Die Übernahme in eine unbefristete Professur im Fall des Tenure Track erfolgt formell nach klaren Kriterien, die in der Berufsrichtlinie der Universität Greifswald ausgeführt sind: Das Tenure-Verfahren kann frühestens nach einer positiven Zwischenevaluation gemäß § 8 der Juniorprofessoren-Berufungsordnung durch die zuständige Fakultät eingeleitet werden. Es handelt sich um ein Berufungsverfahren mit Ausschreibungsverzicht nach § 59 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 LHG M-V, das analog zu den Berufungsverfahren ohne Ausschreibungsverzicht durchzuführen ist.

Quellen: LHG M-V, Berufsrichtlinie der Universität Greifswald, Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 16. Juni 2016

Wissenschaftsnahe Funktionsstellen

Zu den wissenschaftsnahen und wissenschaftsunterstützenden Funktionsstellen, die zentral angesiedelt sind, zählen u.a. Aufgaben in den Bereichen

- Qualitätssicherung von Studium und Lehre,
- Forschungsförderung und Transfer,
- Internationalisierung

- Zentrale Graduiertenakademie
- Archiv und Kustodie
- Nachhaltigkeit

Diese Einrichtungen oder Positionen unterstützen die Universität in der Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung, Lehre, Transfer sowie Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und tragen zur ihrer Wettbewerbsfähigkeit bei. Je nach Tätigkeitsprofil handelt es sich dabei um Daueraufgaben, die mit Dauerstellen unterlegt sind, oder befristete Projektarbeiten, die im Rahmen von Qualifikationsstellen und/oder im Rahmen dritt- und sondermittelfinanzierter Projekte erfüllt werden.

Tätigkeiten in wissenschaftsnahen Funktionsstellen, darunter auch Positionen der Instituts- und Fakultätsgeschäftsführung, stellen attraktive Karriereoptionen für den wissenschaftlichen Nachwuchs insbesondere nach der Promotion an der Schnittstelle zwischen Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement dar.

Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen

Im Bereich der befristeten Qualifikationsstellen sichert die Universität Greifswald durch folgende Leitlinien verlässliche Arbeits- und Vertragsbedingungen, mit denen sich die Universität zu einer verlässlichen Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverträgen verpflichtet. Die Leitlinien sehen im Einzelnen folgende Regelungen vor:

- Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erfolgen vorrangig vor solchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Verträge unter Nutzung der Sachgrundlosen Befristung nach dem TzBfG werden nur mit besonderer Begründung geschlossen.
- Die Beschäftigung erfolgt in der Phase nach der Promotion in der Regel in Vollzeit. Eine Unterschreitung des Beschäftigungsumfangs unter 50% bedarf einer besonderen Begründung.
- Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal sollen dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.
- Die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgesehene Verlängerungsoption der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je Kind wird nach Möglichkeit genutzt und im Rahmen der Vertragsgestaltung proaktiv angeboten.
- Anträge auf Vertragsverlängerungen sind nach Möglichkeit so rechtzeitig zu stellen, dass die Beschäftigten nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.
- Für Juniorprofessuren gelten die weitergehenden Regelungen des Landeshochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und der Juniorprofessoren-Berufungsordnung.

- Einer „Selbstverpflichtung zur verlässlichen Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverträgen“ zufolge soll die Mindestdauer von Erstarbeitsverträgen (vor und nach der Promotion) in der Regel zwei Jahre betragen. Die Befristung sollte sich grundsätzlich an der Erreichung des vereinbarten Qualifikationszieles orientieren.

Das Personalreferat der Universität Greifswald steht für Informationen und Beratung zu Verträgen jederzeit zur Verfügung und informiert aktiv über eintretende Veränderungen, etwa im Rahmen des WissZeitVG.

(2) Beratung und Unterstützung

Die Entscheidung für eine Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft wird vielfach bereits in der *Phase der Promotion* getroffen. Für die Phase der Promotion hat der Senat der Universität Greifswald 2015 in Form von „Leitlinien zur Promotionsphase“ Standards für die Betreuung von Promovierenden mit dem Ziel beschlossen, einen erfolgreichen Abschluss der Promotion zu gewährleisten. Dazu zählen:

- Abschluss einer Betreuungsvereinbarung
- Einplanung ausreichender Betreuungszeit
- Einhaltung einer angemessenen Promotionszeit von i. d. Regel drei Jahren
- Förderung der Integration der Promovierenden in die wissenschaftliche Gemeinschaft
- fachübergreifende Qualifizierungsangebote durch die Graduiertenakademie (s. S. 10)

Die ersten zwei bis drei Jahre nach der Promotion stellen für diejenigen Promovierten, für die eine wissenschaftliche Karriere zunächst noch eine Option darstellt, eine Phase dar, in der die Entscheidung hinsichtlich des weiteren beruflichen Karriereweges getroffen werden sollte. Diese Phase entspricht der ersten Postdoc-Phase oder der *Qualifikationsphase* im Sinne des HRK-Orientierungsrahmens. Dieser Zeitraum muss von allen Beteiligten bewusst als eine Phase der Entscheidung wahrgenommen werden. Für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer entsteht daraus die Verantwortung, die ihnen unterstellten oder zugeordneten Postdocs in der kritischen Phase beratend und evaluierend zu begleiten. Die Beratung beinhaltet nicht nur die klare Vermittlung von Anforderungen an eine Karriere innerhalb der Wissenschaft; sie bedarf zudem der Kenntnis alternativer Karrierewege. Um eine Karriere außerhalb der Hochschulen zu unterstützen, werden Möglichkeiten zur Weiterbildung aktiv gefördert. Bei der Beratung sind insbesondere auch Aspekte der Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beachten.

Die Beratung und Begleitung des wissenschaftlichen Nachwuchses und des dauerhaft eingestellten wissenschaftlichen Personals gehören zu den zentralen Führungsaufgaben von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die sich der Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst sein müssen. Die beratende Begleitung ist nicht nur Ausdruck der Fürsorge, sondern auch der Wertschätzung der Leistungen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbracht werden. Die Universität Greifswald bietet im Rahmen von Führungskompetenz-Seminaren für Vorgesetzte mit Führungsverantwortung entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten an. Insbesondere für neuberufene Professorinnen

und Professoren wird einmal jährlich ein Führungskräfte-Training angeboten, zu dem dieser Personenkreis nach der Ernennung ausdrücklich eingeladen wird.

Eine wichtige Form der Beratung stellen Mitarbeitergespräche dar, die in der Regel jährlich erfolgen. Für die Mitarbeitergespräche liegen Vorbereitungsbögen sowohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für die jeweiligen Führungskräfte vor, die vom Senat der Universität Greifswald verabschiedet wurden. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind auch mit den Inhaberinnen und Inhabern von Dauerstellen zu führen, in denen über das aktuelle Aufgabenprofil und über Perspektiven für eine persönliche Weiterentwicklung gesprochen werden kann.

Quellen: Leitlinien zur Promotionsphase, Vorbereitungsbögen für Mitarbeitergespräche

(3) Förderung der weiteren beruflichen Karriere

Die weit überwiegende Mehrheit der Promovierten findet eine berufliche Karriere außerhalb der Hochschulen. Das entspricht dem Auftrag der Universitäten, wissenschaftlichen Nachwuchs für weite Bereiche der Gesellschaft auszubilden. Karrierewege außerhalb der Hochschulen und der Wissenschaft müssen daher neben einem wissenschaftlichen Karriereweg rechtzeitig in der Phase der Promotion und der frühen Postdoc-Phase in die Begleitung und Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses einbezogen werden.

Informationen über alternative Karrierewege sind Gegenstand persönlicher Beratungsgespräche von Promovierenden und Postdocs mit ihren jeweiligen Betreuerinnen oder Betreuern. Das beinhaltet auch die aktive Förderung von entsprechender Weiterbildung. Die stärker fachbezogene dezentrale Förderung wird ergänzt durch Angebote der zentralen Graduiertenakademie der Universität Greifswald für überfachliche Qualifikationen für Promovierende und Postdocs sowie durch eine Reihe von Maßnahmen, die der weiteren wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Karriere dienen. Für Beratung und Unterstützung von Auslandsaufenthalten und Beteiligung an internationalen Austauschprogrammen steht das International Office der Universität zur Verfügung.

Zentrale Graduiertenakademie der Universität Greifswald

Die zentrale Graduiertenakademie der Universität Greifswald ist als eine Dacheinrichtung konzipiert, die allen Promovierenden und Postdocs offensteht, auch aus den außeruniversitären Forschungseinrichtungen am Standort Greifswald (Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP); Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e.V. (INP); Bundesforschungsinstitut für Tiergesundheit – Friedrich Loeffler Institut (FLI)). Die Integration und Absprache von Angeboten und eine abgestimmte Programmplanung werden gewährleistet durch den Koordinierungskreis Nachwuchsförderung, dem alle universitären Akteure im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angehören. Die Graduiertenakademie hat sich auch als ein Forum für Kommunikation und Vernetzungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs etabliert.

Das Qualifizierungsprogramm umfasst sechs Themenbereiche. Promovierende und Postdocs können aus den Angeboten ihr individuelles Kursprogramm zusammenstellen, um sich wissenschaftlich weiter zu qualifizieren, Zusatzqualifikationen zu erwerben sowie Unterstützung zu Fragen der beruflichen Orientierung und Karriereentwicklung zu erhalten. Neben dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen spezifisch für die Promotion (1) sind fünf weitere Bereiche für Promovierende und Postdocs gleichermaßen relevant. Dazu gehören überfachliche wissenschaftliche Kompetenzen wie Antragstellung auf Forschungsförderung und Erstellung von Publikationen – „Wissenschaft in der Praxis“ (2), „Gute Wissenschaftliche Praxis“ (3), „Nachdenken über Wissenschaft“ (4) sowie für Angebote zu „Management, Führung und Kommunikation“ (5) und zu „Karriereplanung und Karrierewegen“ (6). Das Kursangebot bietet neben Gruppenformaten auch die Möglichkeit für ergänzende individuelle Beratung und Coaching. Das Programm wird nach Bedarf um spezifische Themen ergänzt.

Das breite Karrierespektrum, das sich den Promovierten eröffnet, wird zudem in Gründerseminaren aufgegriffen, die in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Forschungsförderung und Transfer angeboten werden, sowie in Informationsveranstaltungen und Beratung über Berufsfelder in außeruniversitärer Forschung und im Wissenschaftsmanagement.

Dazu gehören auch Informationen über Professuren an Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (FH/HAW), die potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern häufig zu wenig bekannt sind. Der hohe Personalbedarf der FH/HAW bietet für Promovierte mit Interesse an einer ergänzenden außerhochschulischen Berufspraxis und einer stärker praxisorientierten Lehre attraktive Perspektiven für eine spätere Professur.

Das Angebot der Graduiertenakademie steht auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Dauerstellen offen. Für die weitere Entwicklung des Qualifikationsprogramms der Graduiertenakademie ist zu prüfen, inwieweit das Angebot gezielt um Veranstaltungen erweitert wird, die die besonderen Anliegen und Ziele dieses Personenkreises in der Weiterqualifizierung aufgreifen.

Hochschuldidaktik

An der Universität Greifswald wird – begleitet von dem Arbeitskreis Hochschuldidaktik – eine umfangreiche hochschuldidaktische wissenschaftliche Weiterbildung angeboten, die sich an alle Lehrenden richtet.

Angesichts des hohen Stellenwertes von Lehrkompetenz bei Bewerbungen und Berufungsverfahren leisten die Angebote zur Hochschuldidaktik auch einen wichtigen Beitrag zur Förderung einer wissenschaftlichen Karriere. Die hochschuldidaktischen Weiterbildungsangebote unterstützen den wissenschaftlichen Nachwuchs jedoch nicht nur in der Gestaltung universitärer Lehre, sondern vermitteln allgemeine Kompetenzen für Lehrsituationen auch außerhalb der Hochschulen. Sie sind damit ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung und der überfachlichen Qualifizierung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.

Zum Angebot gehören Kompaktkurse für Lehranfängerinnen und Lehranfänger, Weiterbildungsangebote für etablierte Lehrende in wechselnden Vertiefungsbereichen, Summer

Schools zum Erwerb von Basiskompetenzen in Lehr- und Prüfungsdidaktik, Lehrmethoden, Methoden der Kommunikation sowie Zeit- und Selbstmanagement. Das Angebot ist fakultativ und wird bedarfsgerecht auf Wunsch von Lehrenden um spezielle Angebote zu hochschuldidaktischen Themen und Fragestellungen ergänzt.

Über das Angebot der Hochschuldidaktik werden die Lehrenden über ein breites Kommunikationsnetzwerk informiert.

Zusätzliche Fördermaßnahmen an der Universitätsmedizin

Die Universitätsmedizin verfolgt mit dem Gerhard-Domagk-Nachwuchsförderprogramm gezielt und strukturiert die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Es beinhaltet zehn Promotions- und drei Bachelorstipendien sowie drei Rotationsstellen für approbierte Ärztinnen und Ärzte. Neben einer intensiven fachlichen Betreuung zeichnet sich das Programm durch ein begleitendes Curriculum zu wissenschaftsrelevanten Schlüssel Fähigkeiten aus (z.B. Präsentationstechniken, Journal Club, Zeitmanagement).

Mit dem Gollwitzer-Meier-Stipendium unterstützt die Universitätsmedizin herausragend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit minderjährigen Kindern.

Wissenschaftlich besonders interessierten Nachwuchswissenschaftler(innen) steht in Kooperation mit der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät die Möglichkeit offen, eine MD/PhD-Doppelqualifikation (Approbation und naturwissenschaftliche Promotion) zu erlangen.

Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe

Im Rahmen der gezielten Förderung von herausragend qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase schreibt die Universität im Abstand von 18 Monaten eine *Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe* aus (benannt nach der ersten Professorin an der Universität Greifswald). Im Rahmen der Forschergruppe erhält eine Wissenschaftlerin in der Postdoc-Phase für den Zeitraum von drei Jahren Mittel für eine Doktorandenstelle (65% der Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten), Hilfskräfte und Sachmittel. Durch die Teilnahme an Mentoring- und Coaching-Programmen wird diese bei der Gestaltung ihrer wissenschaftlichen Karriere begleitet und unterstützt.

Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen

Die Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Phase nach der Promotion, die sich bundesweit als die kritische Zeit herausstellt, in der Frauen gemessen an ihrem Anteil an den Promovierten in einem überproportionalen Ausmaß aus der Wissenschaft ausscheiden, ist ein besonderes Anliegen der Universität Greifswald.

Im Rahmen ihres Gleichstellungskonzeptes bietet die Universität Greifswald ein Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase an, die eine Karriere innerhalb

oder außerhalb der Wissenschaft anstreben. Jedes Jahr werden bis zu zwölf Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Laufzeit von knapp zwei Jahren aufgenommen. Das Mentoring-Programm ist dual konzipiert und umfasst ein externes Mentoring durch eine externe Expertin oder einen externen Experten mit Fachbezug und ein internes Mentoring durch eine Hochschullehrerin der Universität Greifswald. Das Mentoring-Programm bietet zudem ein umfangreiches Seminarprogramm zu Einwerbung von Drittmitteln, Berufungstraining, Karriereplanung und Führungskompetenz.

Zusätzlich bietet das Programm verschiedene Gelegenheiten des Netzwerkens mit aktuellen und ehemaligen Mentees und in kleineren Peer-Gruppen, die angeleitet werden, sich kollegial zu beraten. Für spezifische Fragen wie die gezielte Vorbereitung auf Bewerbungs- und Berufungsverfahren hält das Programm Finanzmittel für individuelle Coachings bereit. Die Coaches sind u.a. Expertinnen vom Deutschen Hochschulverband und begleiten die Mentees individuell bei der Klärung spezifischer Karriereentscheidungen.

Ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen wird seit 2014 umgesetzt. Das Programm dient der Klärung, ob der weitere Karriereweg innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft fortgesetzt werden soll. Für die Dauer von 16 Monaten wird das Mentoring mit einer bundes- oder europaweit wirkenden externen Expertin oder einem externen Experten mit Fachbezug realisiert. Das Seminarprogramm thematisiert Karriereplanung, Netzwerken, Kommunikation und Führung. Die organisierten Netzwerkveranstaltungen, zu denen jeweils auch ehemalige Mentees eingeladen werden, behandeln das Einwerben von Drittmitteln und stellen vielfältige Karrieremöglichkeiten in Wissenschaft, Industrie und Gesellschaft vor. Auch die Mentees in diesem Programm schließen sich in fachübergreifenden Peer-Gruppen zusammen und wenden das Instrument der „kollegialen Beratung“ an.

Unterstützung bei der Einwerbung von Forschungsmitteln

Erfolge in der Einwerbung von Forschungsmitteln sind eine grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere und spätere Berufungschancen. Die Universität Greifswald fördert daher gezielt Projektanträge von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in der Phase nach der Promotion durch Anschubfinanzierungen, die aus Overhead-Mitteln zur Verfügung gestellt werden.

Neben der finanziellen Förderung stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums für Forschungsförderung und Transfer (ZFF) der Universität Greifswald für individuelle Karriereberatung und Unterstützung bei der Antragstellung zur Verfügung. Das ZFF geht zudem aktiv auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu (gerade auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses) und informiert über Programme, die zum jeweiligen Forschungsprofil und zur aktuellen Karrierestufe passen.

Unterstützung bei Ausgründungen

Ausgründungen aus dem universitären Umfeld auf der Grundlage exzellenter, innovativer Forschung bieten eine attraktive Karrierechance, die an der Universität Greifswald systematisch gefördert wird. Die Umsetzung innovativer Ideen aus der Forschung in

marktfähige Dienstleistungen und Produkte wird durch mehrere Initiativen des ZFF gefördert. Mit ihnen sollen gezielt gründungsinteressierte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, darunter vor allem auch nach der Promotion, darin unterstützt werden, erfolgreich wirtschaftlich tätig zu werden.

Eine wichtige Initiative des ZFF ist das Gründerbüro, in dem Ideenträger eine kompetente und umfassende Erstberatung erhalten. Weiterhin führt das ZFF gemeinsam mit dem in Greifswald ansässigen Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e.V. (INP) einen projektfinanzierten Ideen- und Businessplanwettbewerb zur Mobilisierung und Qualifizierung von Ideenträgern durch. Die Realisierung der Ideen erfolgt in enger Kooperation mit dem Kompetenznetzwerk „Transferverein Greifswald“, das die wichtigen außeruniversitären Kompetenzträger in diesem Bereich zusammenführt.

Familienfreundliche Universität

Der Aufbau einer beruflichen Karriere fällt für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Regel in die Zeit der Familiengründung. Eine entscheidende Unterstützung für den Aufbau einer erfolgreichen Karriere liegt damit in Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Universität Greifswald versteht sich als eine familienfreundliche Universität. Sie berücksichtigt familiäre Interessen und ist bemüht, familienfreundliche Forschungs-, Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen.

Zur Unterstützung dieses Ziels wurde an der Universität ein Familienservice eingerichtet, der eine Reihe von Hilfen anbietet:

- Notfallbetreuung in der universitätseigenen Familienwohnung: Drei staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher stehen für Betreuungen von Kindern von drei Monaten bis zwölf Jahren in Notfällen oder während Tagungen und universitärer Veranstaltungen zur Verfügung. Diese flexible und kostenlose Betreuung wird auch in den Abendstunden und am Wochenende angeboten.
- Ferienfreizeiten für (Grund-)Schulkinder während der Oster- und Herbstferien, die sich in der Regel mit den Vorlesungszeiten überschneiden
- Babysitterpool mit zertifizierten Babysittern
- Beratung von werdenden Eltern zur Vereinbarkeit von Familie und Karriereplänen

Für die regelmäßige Betreuung ihrer Kinder stehen Universitätsangehörigen zwei Kindertagesstätten zur Verfügung, die mit extra langen Öffnungszeiten eine Betreuung über die der üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten hinaus gewährleisten.

Folgende weitere Maßnahmen fördern die Vereinbarkeit von Arbeitswelt und Familienleben an der Universität Greifswald:

- Geeignete universitäre Pflichtveranstaltungen werden zu familienfreundlichen Auswahlterminen (d.h. vor 16:00 Uhr) angeboten.

- Sitzungszeiten von Gremien u.a. werden nach Möglichkeit auf familienfreundliche Zeiten gelegt.
- Flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit der Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit
- Die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen des wissenschaftlichen Nachwuchses soll im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeitergespräche von den Vorgesetzten angesprochen werden.

Die Universität Greifswald hat 2014 die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet, ist aktives Mitglied in deren Best Practice Club und verpflichtet sich damit zu einem hohen Engagement für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie für eine familienbewusste Führung der Universität.

Schlussbemerkung

Die Universität Greifswald bewirbt sich um das Logo „Human Resources Excellence in Research“ der EU-Kommission. Sie intensiviert damit die Anstrengungen, höchste Standards in der Personalentwicklung einzuhalten. Ziel ist es, als Forschungseinrichtung noch attraktiver für die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt zu werden. Die „Europäische Charta für Forscherinnen und Forscher“ und der „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forscherinnen und Forschern“ bilden die Grundlage der nun mit breiter universitärer Beteiligung vorgelegten internen Analyse und dem daraus abgeleiteten Maßnahmenplan. Schwerpunkte liegen dabei in den Bereichen „Einstellungsverfahren“, „Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit“ sowie der „Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern“.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 17. Mai 2017.

Greifswald, den 03.11.2017.

**Die Rektorin
der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Universitätsprofessorin Dr. Johanna Eleonore Weber**

Vermerk: hochschulöffentlich bekannt gemacht am 07.11.2017