

Offene, transparente und leistungsorientierte Rekrutierung in der Wissenschaft (OTM-R | Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

Die Europäische Kommission setzt sich für exzellente Arbeits- und Forschungsbedingungen im Europäischen Forschungsraum ein. Zu diesem Zweck wurden 2005 die [Europäische Charta für Forscher und der Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern](#) verfasst, um gemeinsame Standards für wissenschaftliche Arbeitsverhältnisse an europäischen Hochschulen zu etablieren.

Die Universität des Saarlandes begrüßt die Bemühungen der Europäischen Kommission, Einstellungsprozesse, Karrierechancen und Arbeitsbedingungen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen zu verbessern und drückt ihre volle Unterstützung für die in Charta und Code genannten Ziele aus. Sie verpflichtet sich dazu, die in diesen Dokumenten dargelegten Prinzipien zu befolgen, um zur Entwicklung eines offenen und nachhaltigen Arbeitsmarktes in der Wissenschaft beizutragen. In Einklang mit diesem Ziel erkennt die Universität des Saarlandes die Bedeutung offener, transparenter und leistungsorientierter Einstellungsprozesse an. Die OTM-R Checklist dokumentiert den derzeitigen Umsetzungsstand von OTM-R Prozessen ([Open, Transparent and Merit-based Recruitment for Researchers](#)) an der Institution, die bereits eine Vielzahl der in Charta und Code dargelegten Aspekte abdecken. Auf Grundlage einer Selbstevaluation des Status Quo wird die Universität des Saarlandes eine Strategie zur vollen Umsetzung einer offenen, transparenten und leistungsorientierten Einstellungspraxis entwickeln, wobei im Action Plan bereits Maßnahmen zur schrittweisen Erreichung dieses Zieles festgelegt wurden.

Die folgenden Abschnitte skizzieren den Status Quo, welcher regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt wird. Zentrales Ziel ist es, Forscherinnen und Forscher in allen Phasen und Bereichen bestmögliche Rahmenbedingungen zu bieten – um die geeignetsten Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen, um gute wissenschaftliche Praxis zu gewährleisten und um persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen.

1 Allgemeine Strategie und rechtlicher Rahmen

Die Grundprinzipien und strategischen Ziele der Universität des Saarlandes werden im Universitätsentwicklungsplan dargelegt. Dabei liegen die entscheidenden Fluchtlinien bereits in der aktuellen Version vor und dienen als Grundlage für einen längerfristigen Universitätsentwicklungsplan bis zum Jahr 2030.

Eine der Hauptaufgaben von Forscherinnen und Forschern ist es, einen Beitrag zur wissenschaftlichen Erkenntnis zu leisten. Es steht ihnen frei, die verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen zu nutzen, um relevante Themen ihrer Wahl innerhalb der geltenden ethischen, rechtlichen und regulatorischen sowie budgetären und infrastrukturellen Grenzen zu untersuchen. Dementsprechend wird die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre allen Forscherinnen und Forschern gemäß Art. 5 (3) GG gewährleistet. Dem entspricht die Bonner Erklärung für Forschungsfreiheit, die 2020 von einer Ministerkonferenz zum Europäischen Forschungsraum unterzeichnet wurde. Zudem hält Art. 5 SHSG fest, dass sich die Wissenschaftsfreiheit insbesondere Fragestellungen und Grundsätze der Methodik sowie die Bewertung und Verbreitung von Forschungsergebnissen umfasst. Die strategischen Entscheidungen und Entwicklungspläne der Universität des Saarlandes sowie ihre administrativen Regelungen stützen dieses rechtliche Rahmenwerk.

Weiterführende Links:

- Universitätsentwicklungsplan: https://www.uni-saarland.de/fileadmin/upload/universitaet/praesidium/UEP_2020-2021.pdf
- Budgetierungsgrundsätze: https://www.uni-saarland.de/fileadmin/upload/dezernat/hf/HH/Budgetierungsgrundsaeetze_2022_final.pdf
- Art. 5 des SHSG: <https://recht.saarland.de/bssl/document/jlr-HSchulGSLpP5>
- Grundordnung der Universität des Saarlandes: https://www.uni-saarland.de/fileadmin/upload/verwaltung/fundstellen/Grundordnung/DB18_68.pdf

2 Rekrutierung und Onboarding

2.1 Stellenausschreibungen

Vorlagen für Stellenausschreibungen für alle Gruppen wissenschaftlichen Personals werden vom Dezernat Personal zur Verfügung gestellt, um zu gewährleisten, dass formale Aspekte wie die Gehaltsgruppe, Arbeitszeit, Arbeitsort, Vertragsdauer, Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Stellenbeschreibung, Stellenanforderungen, Kontaktpersonen sowie die Bewerbungsfrist und die Adresse enthalten sind. Das Dezernat Personal prüft ebenfalls, ob die Anforderungen und Auswahlkriterien deutlich formuliert sind und ob die Ausschreibung der für die Position erforderlichen Qualifikation entspricht. Dies stellt sicher, dass geeignete Personen alle erforderlichen Informationen haben, um ihre Passung auf die ausgeschriebene Stelle zu überprüfen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten Ausschreibungen eine explizite Ermutigung zur

Bewerbung an Frauen. Gleichmaßen werden Bewerbungen von schwerbehinderten Personen ausdrücklich erwünscht. Ausschreibungen werden auf der Website der Universität, auf EURAXESS, in Webportalen und Zeitschriften sowie über Mailinglisten veröffentlicht, um ein großes nationales und internationales Publikum zu erreichen.

Weiteführende Links:

- Vorlagen für Stellenausschreibungen:
 - wissenschaftliches Personal: <https://www.uni-saarland.de/dezernat/p/dienstleistungen/az/p/personalbeschaffung/wissenschaftliches-personal/hinweise/ausschreibung.html>
 - Verwaltungs- und Technisches Personal: <https://www.uni-saarland.de/dezernat/p/dienstleistungen/az/p/personalbeschaffung/verwaltungs-und-technisches-personal/hinweise/ausschreibung.html>
- Stellenausschreibungen:
- Wissenschaftliches Personal: <https://www.uni-saarland.de/en/administration/jobs/wissenschaftler.html>
- Verwaltungs- und Technisches Personal: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/stellen/nichtwissenschaftler.html>
- Online-Berufungsportal: <https://www.uni-saarland.de/en/administration/berufungen/online-berufungsportal.html>

2.2 Bewerbungen

Einstellungsverfahren für alle Karrierestufen (R1-R4) werden hauptsächlich elektronisch über e-Recruitment durchgeführt. Bewerberinnen und Bewerber werden aufgefordert, lediglich für die jeweilige Position relevante Dokumente einzureichen, damit ihr administrativer Aufwand möglichst geringgehalten wird. Sie erhalten eine automatische Eingangsbestätigung. Die für das Einstellungsverfahren zuständigen Personen informieren die Bewerberinnen und Bewerber über die nächsten Schritte und über den Stand des Bewerbungsprozesses. Eine schriftliche Zu- oder Absage wird nach Beendigung des Prozesses versandt.

Es besteht eine online-basierte Bewerbungsplattform für Berufungen, in der eine Vielzahl an stellenrelevanten Informationen erfasst wird: wissenschaftliche Qualifikationen (z. B. Veröffentlichungen, Drittmittelinwerbungen), Lehre, Management, Betreuung, Vernetzung, Ehrenamt,

wissenschaftliche Selbstverwaltung sowie Patente oder andere Leistungen in Bezug auf Transfer und die Vermittlung von Forschungsergebnissen.

2.3 Auswahlprozesse

Dem Auswahlausschuss müssen eine Person aus dem Personalrat für das wissenschaftliche Personal, die Gleichstellungsbeauftragte und - bei Bewerbungen von Schwerbehinderten - die Schwerbehindertenvertretung angehören. Es besteht die Verpflichtung, Auswahlkriterien, deren Gewichtung sowie den Ablauf des Auswahlprozesses zu dokumentieren.

Die Qualität des Auswahlprozesses, insbesondere die Nachvollziehbarkeit der Entscheidung sowie die Auswahlentscheidung und die zugrundeliegenden Kriterien werden durch den Auswahlausschuss sichergestellt und vom Dezernat Personal sowie vom Personalrat für wissenschaftliches Personal überprüft. Die Gleichstellungsbeauftragte legt besonderes Augenmerk darauf, dass Karriereunterbrechungen aufgrund von Familienaufgaben sich nicht negativ auf die Bewertung auswirken. Bei der Entscheidung über die ausgeschriebene Position haben schwerbehinderte Personen bei gleicher Eignung Vorrang. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt eingestellt.

Bei den Professuren (R3/R4) wird die personelle, apparative, räumliche und finanzielle Ausstattung vor der Ausschreibung festgelegt und während des Berufungsverfahrens auf der Grundlage des Forschungs- und Lehrkonzepts des Kandidaten/der Kandidatin weiterverhandelt. Für die Berufung von Professorinnen und Professoren ist in den Grundsätzen und Ordnungen der Universität des Saarlandes die erforderliche Zusammensetzung der Berufungskommissionen festgelegt. Die Kommissionen müssen einen repräsentativen Anteil an Frauen, Vertreterinnen und Vertretern verschiedener universitärer Einheiten und Bereiche sowie externe Mitglieder umfassen. Es gibt einen allgemeinen Leitfaden für Berufungsverfahren, der durch Vorlagen für einzelne Verfahrensschritte ergänzt wird.

Um eine umfassende Bewertung der Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern auf Juniorprofessuren und Professuren (R3/R4) zu gewährleisten, wird ein breites Spektrum von Bewertungskriterien, darunter Forschung, Lehre, Betreuung, Management, Netzwerkbildung, Mobilität und ehrenamtliche Tätigkeit, in den Bewertungsprozess einbezogen.

Weiterführende Links:

Berufungen:

- Berufsleitlinien: <https://www.uni-saarland.de/fileadmin/upload/verwaltung/berufungen/berufsleitlinien.pdf>
- Berufsleitlinien für die Juniorprofessur: https://www.uni-saarland.de/fileadmin/upload/verwaltung/berufungen/berufsleitlinien_juniorprofessur.pdf
- Dokumente und Formulare zu Berufungsverfahren: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/berufungen/dokumente.html>
- Eingruppierung: <https://www.uni-saarland.de/dezernat/p/dienstleistungen/az/e/eingruppierung.html>
- Leitfaden für Bewerbungsgespräche mit MS Teams: <https://unisaarlandde.sharepoint.com/sites/Teams/SitePages/Bewerbungen%20mit%20Teams.aspx>

2.4 Onboarding

Im Rahmen des Onboardings erhalten Forscherinnen, Forscher und Neuberufene Beratung und Informationen über die wichtigsten Aspekte der Organisationsprinzipien der Universität, Regelungen in Forschung, Lehre und Verwaltung sowie über relevante Ansprechpartnerinnen und -partner. Für alle Mitarbeitende steht ein Intranet-Willkommenspaket mit allen für den Stellenantritt notwendigen Informationen zur Verfügung (R1-R4). In Übereinstimmung mit den Bedürfnissen und Anforderungen Neuberufener (R3/R4) hat die Universität ein spezielles Willkommenspaket erstellt, das Informationen zu organisatorischen und administrativen Aspekten enthält, wie z. B. allgemeine Informationen zu vertraglichen und rechtlichen Verpflichtungen von Forscherinnen und Forschern sowie Informationen zu den offiziellen Pflichten von Professorinnen und Professoren. Alle neu berufenen Professorinnen und Professoren (R3/R4) werden frühzeitig vor ihrer offiziellen Ernennung über die Internetseite informiert, die alle relevanten Informationen über die Abläufe und Regelungen an der Universität des Saarlandes enthält. Unmittelbar nach der offiziellen Berufung werden die Professorinnen und Professoren zu einem individuellen Informationsgespräch mit der Onboarding-Ansprechperson eingeladen, die auch weiterhin für Service und Hilfe zur Verfügung steht. Weitere Informationen (z. B. zu Fördermöglichkeiten) werden in Gesprächen und individuellen Briefings vermittelt.

Die Universität legt großen Wert auf Offenheit und eine mehrdimensionale Perspektive auf das Qualifikationsprofil der Bewerberinnen und Bewerber, einschließlich der Mobilität. Bei der Einstellung von Forscherinnen und Forschern aus dem Ausland helfen die zuständigen Abteilungen (Dezernat Personal, Dezernat Forschungsmanagement und Transfer, International Office) bei der internationalen Übertragung von Stipendien und Sozialversicherungsleistungen sowie bei länderspezifischen Verwaltungsvorschriften.

Weiterführende Links:

- Digitales Willkommenspaket für neuberufene Professorinnen und Professoren: <https://www.uni-saarland.de/page/neuberufen.html>
- Digitales Willkommenspaket für Mitarbeitende (intern): <https://unisaarlandde.sharepoint.com/sites/Willkommenspaket>
- Bereich im digitalen Willkommenspaket für Führungskräfte: <https://unisaarlandde.sharepoint.com/sites/Willkommenspaket/SitePages/F%C3%BCh-rungskr%C3%A4fte.aspx>
- Welcome Center: <https://www.uni-saarland.de/en/global/welcome-center.html>

2.5 Internationalisierungsstrategie

Die Universität arbeitet eng mit Land und Bund zusammen und ist daher aktiv daran beteiligt, Studien- und Arbeitsbedingungen für Internationalisierung und Mobilität auf Grundlage von Bundes- und Landesregelungen zu optimieren. Darüber hinaus trägt die Universität des Saarlandes dank ihrer strategischen Partnerschaften und insbesondere im Rahmen ihrer Europäischen Hochschulallianz proaktiv zu diesem Diskurs auf europäischer Ebene bei. Die Universität legt großen Wert auf internationale Qualifikationsprofile von Bewerberinnen und Bewerbern und ist bestrebt, den Einstellungsprozess zu erleichtern, indem sie alle erforderlichen Unterlagen in englischer Sprache (oder bei Bedarf in französischer Sprache) zur Verfügung stellt. Bei der Rekrutierung von Forscherinnen und Forschern aus dem Ausland helfen die zuständigen Abteilungen (Dezernat Personal, Dezernat Forschungsmanagement und Transfer) bei der internationalen Übertragung von Stipendien und Sozialversicherungsbestimmungen. Durch die aktive Beteiligung an internationalen Allianzen (z. B. Europäische Hochschulallianz "Transform4Europe", "Universität der Großregion"), internationalen Projekten und internationalen Austauschprogrammen (z. B. Erasmus+, Horizon2020 ITNs) fördert die Universität die internationale Mobilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern und fortgeschrittenen Forscherinnen und Forschern. Der Internationalisierungsausschuss des Senats fördert aktiv den Austausch von Best Practices im Bereich der Internationalisierung an der Universität und unterstützt internationale Projekte und Initiativen durch den Internationalisierungsfonds. Um bestehende Sprachbarrieren abzubauen, wurde 2017 das Projekt "Dreisprachiger Campus" vom Internationalisierungsausschuss ins Leben gerufen. Dieses Projekt zielt darauf ab, (Forschungs-)Mitarbeitenden und Studierenden die Teilnahme am universitären Leben zu erleichtern. Dazu gehört die Übersetzung von Verwaltungsdokumenten, Webinhalten und Informationsmaterial aus dem Deutschen ins Englische und Französische durch ein etabliertes

Netzwerk hochqualifizierter Übersetzerinnen und Übersetzer. Darüber hinaus bietet die Universität englisch-, französisch- und deutschsprachige Kurse für Mitarbeitende an, die sowohl deutschen als auch internationalen Forscherinnen und Forschern die Kommunikation, die Abläufe und den Austausch wissenschaftlicher Erkenntnisse und Ergebnisse erleichtern sollen.

Weiterführende Links:

- Internationalisierungsstrategie: <https://www.uni-saarland.de/fileadmin/upload/international/internationalisierungsstrategie.pdf>
- Internationalisierungsausschuss: <https://www.uni-saarland.de/universitaet/organisation/senat/internationalisierungsausschuss.html>
- Internationalisierungsfonds: <https://www.uni-saarland.de/international/profil/internationalisierung/fonds.html>
- Dreisprachiger Campus Saar: <https://www.uni-saarland.de/projekt/dreisprachiger-campus.html>
- Europäische Hochschulallianz transform4europe: www.transform4europe.eu
- Universität der Großregion: <http://www.uni-gr.eu/de/studieren/unigr-studentin/universitaet-des-saarlandes>

3. Arbeitsumfeld

3.1 Ethische Prinzipien

Alle Forscherinnen und Forscher sind verpflichtet, ihre Forschung an ethischen Prinzipien auszurichten. Diese können in nationalen und internationalen oder internen Richtlinien (z. B. den Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der Deutschen Forschungsgemeinschaft) und weiteren Auflagen der Förderinstitutionen festgelegt sein. Die Ombudspersonen der Universität, die Ständige Kommission zur Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens (beide von der Universitätsleitung und dem Senat eingesetzt) und die Kommission für die Ethik sicherheitsrelevanter Forschung sind für die Einhaltung dieser Grundsätze und die Überwachung von Untersuchungen zu Fehlverhalten in der Forschung zuständig. Darüber hinaus sorgen eine Tierschutzbeauftragte bzw. ein Tierschutzbeauftragter und ein Ausschuss für die Einhaltung der ethischen Grundsätze bei Tierversuchen. Viele weitere Ausschüsse und Prüfungsgremien stellen die Einhaltung ethischer Grundsätze in allen Bereichen sicher. Darüber hinaus werden ethische Aspekte der an der Universität durchgeführten Forschung von externen Organisationen wie der Ethikkommission der Ärztekammer des Saarlandes geprüft.

Weiterführende Links:

- Kommission für die Ethik sicherheitsrelevanter Forschung: <https://www.uni-saarland.de/wissenschaftliche-integritaet>
- Wissenschaftliche Integrität: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/wissenschaftliche-integritaet.html>
- Tierschutzausschuss: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/tierschutz/tierschutzausschuss.html>
- Ethikberatung am UKS: https://www.uniklinikum-saarland.de/de/einrichtungen/aerztliche_direktion/klinisches_ethikkomitee/
- Ethikkommission der Fakultät HW: <https://www.uni-saarland.de/en/faculty/hw/fakultaet/ethik.html>
- Ethikkommission der Fakultät MI: <https://www.uni-saarland.de/fachrichtung/informatik/aemter-aufgaben.html>

3.2 Chancengleichheit und Diversität

Die Universität des Saarlandes hat eine Politik der Nicht-Diskriminierung aufgestellt, die im Gleichstellungsplan und im Universitätsentwicklungsplan verankert ist. Darüber hinaus hat die Universität die „Charta der Vielfalt e.V.“ unterzeichnet.

Die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement sowie die Gleichstellungsbeauftragte setzen sich für die Förderung eines diskriminierungsfreien Wissenschaftsumfelds ein. Derzeitige Maßnahmen umfassen, unter anderem, Beratungs- und Weiterbildungsangebote zu Themen rund um Diversität und Chancengleichheit sowie unterstützende Services für alle unterrepräsentierten Gruppen. Um die Inklusion und Gleichbehandlung von Personen mit Schwerbehinderung sicherzustellen, bietet die Schwerbehindertenvertretung eine Vielzahl an Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes, Beratung für Bewerbende und Universitätsmitarbeitende) und wird in alle Phasen des Bewerbungsprozesses von Personen mit Schwerbehinderung einbezogen. Eine Karriereförderung von Frauen wird durch spezifische Unterstützungsprogramme für Frauen in der Forschung, Mentoring-Programme sowie Angebote für Frauen in MINT-Fächern geleistet. Die Universität des Saarlandes hat in den vergangenen Jahren Konzepte zur Umsetzung von Gleichstellungsstandards in der Forschung entwickelt, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft mehrfach ausgezeichnet wurden. Diese zeichnete die Universität des Saarlandes im Jahr 2014 als Best-Practice-Beispiel für ihre Gleichstellungsmaßnahmen aus.

Weiterführende Links:

- Gleichstellungsplan: https://www.uni-saarland.de/fileadmin/upload/verwaltung/be-kanntmachungen/dienstblaetter/2021/DB21_51_S.420-452.pdf
- Charta der Vielfalt e.V.: <https://www.charta-der-vielfalt.de/en/diversity-charter-association/signatory-data-base/list/show/universitaet-des-saarlandes/>
- Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/chancengleichheit.html>
- Gleichstellungsbüro: <http://gleichstellung.uni-saarland.de/start/>
- Diskriminierungsfreier Campus: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/chancengleichheit/diskriminierungsfreier-campus.html>
- Diversity Room: <https://www.uni-saarland.de/en/administration/diversity/diversity-room-ein-raum-fuer-viele.html>
- Schwerbehindertenvertretung: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/schwerbehinderte.html>
- Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen: <http://exzellenz.uni-saarland.de/index.php?id=34>
- Informationen für die Transgender Community: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/chancengleichheit/diversity/lgbtqi-community.html>

3.3 Rechtliche Angelegenheiten und Datenschutz

Eine rechtsverbindliche Vertraulichkeitserklärung wird von jeder / jedem Universitätsangehörigen bei Beginn des Arbeitsverhältnisses unterzeichnet. Der / Die Datenschutzbeauftragte der Hochschule stellt sicher, dass die Mitglieder über die aktuellen Gesetze und Verordnungen zum Datenschutz informiert sind und steht als Ansprechperson für Fragen zum Thema zur Verfügung. Der / Die Beauftragte überprüft regelmäßig die internen Datenschutzkonzepte und sorgt so für die Einhaltung bei Kooperationen der Hochschule mit anderen Einrichtungen. Ein Dokument zum geistigen Eigentum (IP) der Universität umfasst die hochschulspezifischen Regelungen zu geistigem Eigentum, Erfindungen, Patenten, Urheberrechten, nicht patentierten Materialien und der Verteilung von Erträgen aus der Verwertung von Patenten, Erfindungen oder unpatentierten Materialien. Alle Forscherinnen und Forscher (R1-R4) haben Zugang zu Informationen, Schulungen, Einzel- und Konfliktberatungen zum Thema geistiges Eigentum durch Rechtsexpertinnen und -experten des Dezernats Forschungsmanagement und Transfer und durch die Patentverwertungsagentur (WuT GmbH) der Universität des Saarlandes.

Weiterführende Links:

- Recht und Datenschutz: <https://www.uni-saarland.de/intern/a-z/recht.html>
- Allgemeine Leitlinien zum Umgang mit geistigem Eigentum: https://www.uni-saarland.de/fileadmin/upload/dezernat/ft/Sonstiges/UdS_IP-Policy_Stand_2018-07.pdf

3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Eine Stabsstelle für Arbeitsschutz und ein betriebliches Gesundheitsmanagement stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung und bieten individuelle Beratung, Seminare, (E-Learning-)Schulungen, Gesundheitstage oder -wochen, Informationsveranstaltungen und Gesundheitscoachings. Zu den weiteren Angeboten im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gehören ein arbeitsmedizinischer Dienst, eine Strahlenschutzbeauftragte bzw. ein Strahlenschutzbeauftragter sowie Sicherheitsbeauftragte in allen Bereichen der Universität, die die Arbeitsplatzbedingungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden sicherstellen. In Anlehnung an die Europäische Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und in Erweiterung dieser Richtlinie werden Merkblätter und Vorschriften für das Laborpersonal bereitgestellt, um die Sicherheit zu gewährleisten, insbesondere in gefährlichen Arbeitsumgebungen. Pro Einheit muss es mindestens eine Ersthelferin bzw. einen Ersthelfer und eine Person geben, die als Brandschutzhelferin bzw. Brandschutzhelfer ausgebildet ist. Entsprechende Kurse werden von der Universität angeboten und finanziert.

Eine Störungsmeldestelle ist rund um die Uhr erreichbar und dient als zentrale Anlaufstelle. Informationen zu den Leistungen der Abteilung und zu den Ansprechpartnerinnen und -partnern sind auf der Website der Universität zu finden und werden auch in den digitalen Willkommenspaketen für neue Mitarbeitende bereitgestellt.

Weiterführende Links:

- Arbeitsschutz: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/arbeitsschutz.html>
- Betriebliches Gesundheitsmanagement: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/bgm.html>
- Betriebsarzt: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/betriebsarzt.html>

3.5 Open Access

Die Universität des Saarlandes hat die Berliner Erklärung über den offenen Zugang zu wissenschaftlichen Erkenntnissen unterzeichnet. Je nach Art und Form der wissenschaftlichen Arbeit kann eine

Open-Access-Publikation obligatorisch sein, z. B. über das Open-Access-Repository der Universitätsbibliothek. Die Bibliothek berät die Forscherinnen und Forscher auch über Finanzierungsmöglichkeiten und geeignete Open-Access-Repositoryn für Forschungsdaten.

Weiterführende Links:

- Open Access: <https://www.sulb.uni-saarland.de/service-fuer-die-wissenschaft/open-access-an-der-universitaet-des-saarlandes>
-

3.6 Personalvertretungen

An der Universität des Saarlandes gibt es zwei Personalvertretungen, eine für das wissenschaftliche Personal und eine für das Verwaltungspersonal und die technischen Angestellten. Sie bieten allgemeine Beratung, Unterstützung in Angelegenheiten mit Vorgesetzten oder der Universitätsleitung, bei Vertragsfragen oder Konfliktfällen am Arbeitsplatz.

Weiterführende Links:

- Personalvertretungen: <https://www.uni-saarland.de/intern/a-z/arbeitnehmer/personalvertretungen.html>
- Kodex zum fürsorglichen Umgang mit Beschäftigten: https://www.uni-saarland.de/fileadmin/user_upload/Personalrat/WissPers/Kodex_fuersorglicher_Umgang_v2.pdf

3.7. Work-Life-Balance

Die Universität des Saarlandes bietet flexible Arbeitszeitmodelle. Neben dem Angebot von Teilzeitstellen, wenn die Aufgaben dies zulassen, gibt es ein Gleitzeitmodell und bei vielen Stellen die Möglichkeit der Telearbeit (Homeoffice und mobil). Dies erleichtert nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sondern bietet zugleich Raum für Kreativität.

Die Dual-Career-, Kinderbetreuungs- und Förderprogramme des Gleichstellungsbüros, der Schwerbehindertenvertretung sowie das Familienbüro und das Audit "Familiengerechte Hochschule" ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und persönlicher Lebenssituation. Bestehende Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Sportkurse des Hochschulsports tragen ebenfalls zu einer gesunden Work-Life-Balance bei.

Weiterführende Links:

- Arbeitszeit: <https://www.uni-saarland.de/dezernat/p/dienstleistungen/az/a/az.html>
- Familienbüro: <https://www.uni-saarland.de/page/audit.html>
- Betriebliches Gesundheitsmanagement: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/bgm.html>
- Hochschulsport: <https://www.uni-saarland.de/einrichtung/hochschulsport/sportangebot.html>

4. Berufliche und persönliche Weiterbildung

4.1 Allgemeiner Rahmen

Die Universität hat ein "Programm der Universität des Saarlandes zur wissenschaftlichen Qualifizierung, Personalentwicklung und Karriereförderung des wissenschaftlichen Personals" herausgegeben, in dem die Merkmale der verschiedenen Phasen der akademischen Qualifizierung beschrieben und Grundsätze zur Unterstützung ihrer Karriereentwicklung festgelegt sind. Alle Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn (R1-R4) sind in diesem Konzept ausdrücklich enthalten.

Weiterführende Links:

- Konzept zur Personalentwicklung und Karriereunterstützung: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/wisna/programm-der-uds-profile-schaerfen-kompetenzen-staerken-karrieren-foerdern.html>

4.2 Weiterbildungskurse und ergänzende Maßnahmen

Alle Forscherinnen und Forscher (R1-R4) können während ihrer Arbeitszeit an Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen. Jährliche Beurteilungsgespräche werden für alle angestellten Forscherinnen und Forscher empfohlen, um die Qualifikationsanforderungen und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu überprüfen. Forscherinnen und Forscher aller Karrierestufen können an Schulungskursen über gute wissenschaftliche Praxis, Publikationsstrategien, bibliometrische Indizes, Patente und wissenschaftliches Schreiben teilnehmen. Außerdem können sie aus einem breiten Angebot an Kursen zu Querschnittskompetenzen wie Projektmanagement, Kommunikation, Sprachkenntnisse, Führungsqualitäten, Präsentationsfähigkeiten usw. wählen, die den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz entsprechen.

Verschiedene Einrichtungen der Universität (z. B. das Zentrum für lebenslanges Lernen der Universität, das Career Center, die Abteilung für Personalentwicklung im Dezernat Personal) bieten Fortbildungskurse für R1-R3-Forscherinnen und -Forscher an, um sie auf eine Karriere in der Wissenschaft oder in anderen Bereichen vorzubereiten. Für Forscherinnen und Forscher in der Promotion (R1) konzentrieren sich die im Rahmen des Graduiertenprogramms GradUS angebotenen Fortbildungskurse auf Kompetenzen für ihre wissenschaftliche Arbeit und auf die Entwicklung verschiedener übergreifender Fähigkeiten. Für die Gruppe der postdoktoralen und fortgeschrittenen Forscherinnen und Forscher (R2-R3) bietet das Programm PROWIS Kurse zu Themen an, die für diese Phase spezifisch sind, wie z. B. internationale Forschungszusammenarbeit, die Betreuung von R1-Forscherinnen und -Forschern und Bewerbungstrainings für eine künftige Berufung zur Professur. Das Zentrum für lebenslanges Lernen bietet hochschuldidaktische Kurse an, die allen Forscherinnen und Forschern, die in der Lehre tätig sind, offenstehen.

Zusätzlich zu den Angeboten der Universität des Saarlandes können Forscherinnen und Forscher finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nationaler und internationaler externer Anbieter beantragen. Für R1- und R2-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler steht dafür das Förderprogramm "GradUS global" zur Verfügung, für fortgeschrittene Forscherinnen und Forscher (R2-R3) das "IQ-WISNA-Programm". Über das "PROWIS Science Net" können in Zukunft zusätzliche Mittel für die nationale und internationale Vernetzung bereitgestellt werden.

Weiterführende Links:

- Leitfaden für Mitarbeitendengespräche: https://www.uni-saarland.de/fileadmin/user_upload/Campus/Service/Dienstleistungen_Verwaltung/personalentwicklung/pdf/Leitfaden_MAG_final_250613.pdf
- Leitlinien für Nachwuchsgruppenleitungen: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/wisna/programm-der-uds-profile-schaerfen-kompetenzen-staerken-karrieren-foerdern/leitlinien-nachwuchsgruppenleitung.html>
- Schlüsselkompetenzen: <https://www.uni-saarland.de/einrichtung/zell/schluessselkompetenzen-programm.html>
- Hochschuldidaktik: <https://www.uni-saarland.de/einrichtung/zell/arbeitsstelle-hochschuldidaktik.html>
- Hochschuldidaktikprogramm der Medizin: https://www.uniklinikum-saarland.de/de/lehre/dekanat/studiendekanat/teach_the_teacher/
- GradUS: <https://www.uni-saarland.de/forschen/gradus/workshops/programm.html>
- PROWIS: <https://www.uni-saarland.de/forschen/prowis/angebote.html>

- WISNA: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/wisna/weiterbildungsangebote-fuer-juniorprofessuren.html>

4.3 Karriere-Entwicklung

Die Karriereberatung für die Stufen R1 und R2 ist in den Leitlinien zum Prozess der Berufs- und Karriereplanungen der Forscherinnen und Forscher der Universität des Saarlandes in frühen Karrierephasen festgelegt. Um die langfristige Berufung von R2/R3-Forscherinnen und -Forschern zu fördern, bietet die Universität Professuren im deutschen "Tenure-Track"-System an, d. h. eine befristete Professur, die mit einer Evaluationsphase von bis zu sechs Jahren beginnt, wird bei positivem Evaluationsergebnis in eine unbefristete Professur (R4) umgewandelt. Ein ähnliches Tenure-Track-System mit einer Evaluationsphase steht analog den R2/R3-Forscherinnen und -Forschern für eine langfristige Führungsposition in der akademischen Forschung für nichtprofessorale Laufbahnen zur Verfügung (Führungskräfte-Track). Um sich weiterzubilden, können Professorinnen und Professoren Forschungsfreisemester nehmen, während Mitglieder aller anderen Personalgruppen Bildungsurlaub nehmen können.

Weiterführende Links:

- Berufsberatung: https://www.uni-saarland.de/fileadmin/upload/verwaltung/wisna/Leitlinien_Berufsberatung.pdf
- Rahmenordnung für Juniorprofessuren: https://www.uni-saarland.de/fileadmin/upload/verwaltung/fundstellen/Personalrechtl_Angelegenheiten/DB18_1216.pdf
- FKT (Führungskräfte-Track): <https://www.uni-saarland.de/fileadmin/upload/verwaltung/wisna/Leitlinien.pdf>



Dr. Roland Rolles

Vizepräsident für Verwaltung und Wirtschaftsführung
der Universität des Saarlandes