



UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES



© Adobe Stock-mavoimages

Profile schärfen – Kompetenzen stärken – Karrieren fördern

Programm der Universität des Saarlandes zur wissenschaftlichen Qualifizierung, Personalentwicklung und Karriereförderung des wissenschaftlichen Personals

Profile schärfen – Kompetenzen stärken – Karrieren fördern

Programm der UdS zur wissenschaftlichen Qualifizierung, Personalentwicklung und Karriereförderung des wissenschaftlichen Personals

Beschlossen durch Präsidium (06.12.2018), Erweitertes Präsidium und Senat (12.12.2018)

Das wissenschaftliche Personal der UdS soll an der Universität die bestmöglichen Bedingungen dafür vorfinden, das persönliche Profil und die individuellen Kompetenzen auf dem den eigenen Neigungen und Interessen am besten entsprechenden Karriereweg innerhalb oder außerhalb des Wissenschaftssystems gezielt zu schärfen und zu stärken.

1. Zielgruppen.....	2
2. Die Grundlagen des Programms	6
2.1 Grundlegende Komponenten	6
2.2 Grundlagen der Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal	7
3. Programm der UdS zur wissenschaftlichen Qualifizierung, Personalentwicklung und Karriereförderung des wissenschaftlichen Personals	10
3.1 R1 – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bis zur Promotion	10
3.2 R2 – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit abgeschlossener Promotion vor einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsstufe	13
3.3 R3 – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur	15
3.3.1 Habilitierende.....	15
3.3.2 Leiterinnen und Leiter von selbständigen Nachwuchsgruppen	17
3.3.3 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	19
3.3.4 Inhaberinnen und Inhaber von W2-Tenure-Track-Professuren und von befristeten W2- oder W3- Professuren ohne Tenure Track	22
3.4 R4 – Inhaberinnen und Inhaber von Lebenszeitprofessuren.....	24
3.5 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dauerhaften Karriereperspektiven jenseits der Professur	26
Anlagen:	
Leitlinien zum Prozess der Berufs- und Karriereplanungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der UdS in frühen Karrierephasen.....	29
Leitlinien der Universität des Saarlandes für die Aufnahme und Förderung von selbständigen Nachwuchsgruppenleitungen.....	30

Diejenigen, die heute nach dem Hochschulabschluss am Beginn ihres Karrierewegs stehen, haben vielfältige berufliche Optionen vor sich. Sie bekleiden künftig Schlüsselpositionen in Unternehmen oder in Forschung und Lehre, sie wirken selbst an der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit oder sie üben eine der vielfältigen anderen herausfordernden Tätigkeiten in der Gesellschaft aus. Eine systematische Karriereentwicklung und Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Personals an Universitäten unterstützt maßgeblich die (spätere) Ausübung von anspruchsvollsten Tätigkei-

ten in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft durch diese Zielgruppe. Eine passende Qualifizierung einerseits und eine den Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Selektion der verfügbaren Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft andererseits sind dabei entscheidend, damit die Stelleninhaberinnen und -inhaber jeweiliger Positionen ihr individuelles Potenzial bestmöglich ausschöpfen können.

Für viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn besteht das Karriereziel in einer dauerhaften Tätigkeit in der Wissenschaft. Jedoch ist der Karriereweg im Wissenschaftssystem ein höchst selektiver Prozess. So sind nur rund 15% der Promovierenden langfristig an Hochschulen forschend tätig.¹ Auch nach späteren wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen wird nur ein geringer Anteil der Forschenden und Lehrenden – insbesondere nach einer Postdocphase oder dem Qualifizierungsweg der Habilitation – den Karriereweg in der Wissenschaft dauerhaft fortsetzen.² Dies liegt neben der beschränkten Anzahl an Dauerpositionen in der Forschung auch daran, dass neben dem Karriereweg in die Wissenschaft vielfältige weitere Berufsfelder in Wirtschaft und Gesellschaft offenstehen, die insbesondere bei einer frühzeitigen Entscheidung für eine außeruniversitäre Tätigkeit eine optimale individuelle Karriereentwicklung darstellen können.

Vor diesem Hintergrund hat die Universität des Saarlandes (UdS) ein Programm entwickelt, das gezielte qualifizierende Maßnahmen und spezifische Laufbahnen einerseits und Maßnahmen zur Orientierungshilfe in Hinblick auf die Wahl des Karrierewegs andererseits miteinander verbindet. Den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sollen optimale Rahmenbedingungen und Unterstützungsmaßnahmen geboten werden, damit sie ihre individuellen Entwicklungsmöglichkeiten voll entfalten können, um sich ggf. in dem hochkompetitiven Wissenschaftsbereich zu behaupten. Gleichzeitig setzt sich die Universität dafür ein, dass ihre Forschenden und Lehrenden frühestmöglich ihre individuellen Fähigkeiten und Neigungen erkennen und auf dieser Basis und unter Berücksichtigung der persönlichen Lebensumstände den für sie idealen Karriereweg identifizieren können, und zwar innerhalb wie auch außerhalb der Wissenschaft. Hierbei fließen die Grundsätze zum Umgang zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, auf die sich die Universität im „Kodex zum fürsorglichen Umgang mit Beschäftigten an der UdS“ verständigt hat, ein.

1. Zielgruppen

Das Programm richtet sich im Sinne der Karriereentwicklung zum einen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf ihrem Qualifizierungsweg von einer Karrierestufe zur nächsten. Gleichwohl ist Karriereentwicklung auch dann möglich und sinnvoll, wenn das Erreichen einer weiteren Karrierestufe nicht bzw. nicht mehr im Fokus steht (etwa bei Inhaberinnen und Inhabern von Dauerstellen im akademischen Mittelbau oder bei Lebenszeitprofessorinnen und -professoren). Insofern schließt das Programm das gesamte wissenschaftliche Personal ein, mit zielgruppenadäquaten Maßnahmen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf den jeweiligen Karriere- bzw. Qualifizierungsstufen.

Die Zielgruppen des Programms werden zunächst in Anlehnung an das von der EU-Kommission entwickelte „European Framework for Research Careers“ (EFRC)³ in vier Qualifikationsstufen eingeteilt. Der EFRC ermöglicht die Einordnung der verschiedenen national geltenden wissenschaftlichen Qualifikationen in eine international vergleichbare Kategorisierung, die sich am Maß der Eigenständigkeit der Forschenden und Lehrenden orientiert. Die Stufe „R1“ (wobei „R“ für „Researcher“ steht) umfasst Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bis zur Promotion. In der Stufe „R2“ sind promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verortet, die erste wissenschaftliche Beiträge erbracht haben, aber (noch) nicht selbständig forschen und lehren. Die Stufe „R3“ umfasst erfahrenere Wissen-

¹ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld 2017, S. 187.

² Ebd., S. 192

³ Vgl. European Commission. Directorate General For Research & Innovation. Directorate B – European Research Area Skills: Towards a European Framework For Research Careers, Brüssel, 21. July 2011.: Online: https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf (12.11.2018)

schaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem höheren Grad an Eigenständigkeit in Forschung und Lehre, wobei erst mit der Stufe „R4“ die vollständige wissenschaftliche Eigenständigkeit als erreicht gilt, indem die R4-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler ein wissenschaftliches Themenfeld selbst definieren und weiterentwickeln. Die R4-Stufe ist somit keine Qualifizierungsstufe.

Eine eigenständige Zielgruppe stellen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Daueraufgaben bzw. dauerhaften Karriereperspektiven jenseits des Berufsziels „Professur“ dar, für die an der Universität verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten in Lehre, Forschung oder Wissenschaftsmanagement zugänglich sind.

Für die UdS ergibt sich aus dieser Systematisierung insofern ein nützlicher Rahmen, als dass daraus spezifische Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf der jeweiligen Qualifikationsstufe abgeleitet werden können. Die Zuordnung des wissenschaftlichen Personals der UdS zu den einzelnen R-Stufen und zur eigenständigen Zielgruppe des wissenschaftlichen Personals mit Daueraufgaben jenseits der Professur wird im Folgenden im Detail ausgeführt.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bis zur Promotion (R1 gem. EFRC)

Promovierende absolvieren eine erste wissenschaftliche Qualifizierungsphase, die mit der Verleihung des Doktorgrades abgeschlossen wird. Das Promotionsvorhaben wird durch einzelne Betreuerinnen bzw. Betreuer begleitet oder ist in das kollektive Ausbildungs- und Betreuungsprogramm eines strukturierten Doktorandenprogramms (z.B. Graduiertenkolleg) eingebettet. Insofern findet während der Promotion wissenschaftliches Arbeiten noch unter enger Begleitung und Beratung statt und führt im Ergebnis dazu, dass die Promovierenden einen ersten selbständig erarbeiteten Beitrag zur wissenschaftlichen Forschung vorlegen. Je nach Beschäftigungsbedingungen der Promovierenden erwerben diese auch erste Erfahrungen in der Lehre, in der Regel für das grundständige Studium und unter Begleitung bzw. Beratung durch die vorgesetzte Professorin bzw. den vorgesetzten Professor. Wichtig für das Verständnis dieser Zielgruppe ist, dass langfristig nur etwa ein Fünftel der Promovierten Tätigkeiten in Forschung und Entwicklung übernehmen werden und somit der überwiegende Teil der Promovierenden nach Abschluss ihrer Promotion eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft ausüben wird.⁴

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit abgeschlossener Promotion vor einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsstufe (R2 gem. EFRC)

Die Qualifikationsstufe „R2“ umfasst promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Übergang zu einer weiteren beruflichen Entwicklungsstufe innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft. Die ersten ein bis drei Jahre nach der Promotion können eine entscheidende Orientierungsphase in der Wahl des weiteren Karrierewegs darstellen. Zwar werden sich viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bereits während der Promotionsphase darüber bewusst, welche berufliche Laufbahn sie später einschlagen möchten. Doch ein erheblicher Anteil entscheidet sich erst in der ersten Phase nach Abschluss der Promotion, ob sie den hochselektiven Karriereweg im Wissenschaftssystem fortsetzen – mit den damit verbundenen Unsicherheiten für den weiteren Karriereverlauf – oder ob sie ihre beruflichen Perspektiven eher außerhalb des Wissenschaftssystems sehen.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur (R3 gem. EFRC)

Die Qualifizierung zur Lebenszeitprofessur kann über verschiedene Qualifizierungswege erfolgen: über die Habilitation, die Leitung einer selbständigen Nachwuchsgruppe, eine Juniorprofessur oder befristete W2- oder W3-Professur ohne Tenure Track, oder über eine Tenure-Track-Professur auf W1- oder W2-Niveau. Die Qualifizierungswege sind nicht zwingend wechselseitig exklusiv. So können etwa Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen oder Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zugleich auch die Habilitation anstreben. Aus analytischen Gründen werden die verschiedenen Qualifikationswege im Folgenden als jeweils getrennt voneinander beschrieben. Für alle Wege gilt, dass es

⁴ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld 2017, S. 188.

sich weiterhin um einen hochselektiven Prozess handelt, der auch bei Abschluss der angestrebten Qualifikation nicht zwangsläufig zum anvisierten Berufsziel führt. Bei den Habilitierten etwa ist davon auszugehen, dass nur ungefähr jede/r Vierte tatsächlich eine Lebenszeitprofessur erreicht.⁵ Bei den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die im Stellenbesetzungsverfahren den ersten Selektionsschritt bereits erfolgreich absolviert haben, ist die Übergangswahrscheinlichkeit zwar deutlich höher⁶, gleichwohl ist davon auszugehen, dass nur ein Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur dieses Karriereziel tatsächlich erreichen wird. Dieser Umstand ist für ein adäquates Bild von dieser Zielgruppe und für die Ausgestaltung von Maßnahmen zur Qualifizierung, Karriere- und Personalentwicklung zu beachten.

- *Habilitierende* streben durch Erstellung einer (je nach Fach ggf. auch kumulierten) Habilitationsschrift sowie durch das eigenständige Durchführen von Lehrveranstaltungen eine Qualifizierung an, die ihnen die Befähigung zur dauernden selbständigen Vertretung eines wissenschaftlichen Faches in Forschung und Lehre bestätigt und somit auch die Voraussetzung zur Berufung auf eine Professur schafft. Je nach Aufgaben verfügen die Habilitierenden ggf. auch bereits über Personalverantwortung. In den meisten Fakultäten der UdS ist es grundsätzlich möglich, im Wege einer Einzelfallprüfung Habilitierenden das Promotionsrecht zu übertragen. Während die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in dieser Qualifizierungsphase weitgehend selbständig in Forschung und Lehre tätig sind, findet gleichwohl eine Begleitung dieser Qualifizierungsphase durch eine Zielvereinbarung und eine Zwischenevaluation, ggf. auch durch eine Mentorat statt.
- Als Nachwuchsgruppen werden insbesondere drittmittelfinanzierte Gruppen (z.B. Emmy Noether, ERC, BMBF) verstanden, die somit eine externe Qualitätsprüfung durchlaufen haben. *Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen* verfügen über ein hohes Maß an Eigenständigkeit. So tragen sie Verantwortung für die eigenständige Durchführung ihres Forschungsvorhabens, die Bewirtschaftung ihres Budgets und die Führung ihres Personals. Die UdS hat sich außerdem darauf verständigt, die Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen im Rahmen der Regelungen der jeweiligen Promotionsordnungen der Fakultäten in Bezug auf das Prüfungs- und Promotionsrecht mit Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gleichzustellen. Trotz ihrer Eigenverantwortung befindet sich diese Zielgruppe dennoch in einer Qualifizierungsphase, die im Gegensatz zur Habilitation oder zur Juniorprofessur typischerweise nicht durch formale Regelungen oder einen festgelegten Verlauf geprägt ist.
- An der UdS gibt es *Juniorprofessuren mit Tenure Track* und *Juniorprofessuren ohne Tenure Track*. Alle Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der UdS werden in einem Besetzungsverfahren ausgewählt, das im Ablauf dem Besetzungsverfahren einer regulären Lebenszeitprofessur entspricht. Im Falle eines Tenure Track erfolgt unter der Voraussetzung einer positiven Tenure-Evaluation die Übernahme auf eine W2- oder W3-Lebenszeitprofessur. Mit Ausnahme eines reduzierten Lehrdeputats verfügen Juniorprofessuren grundsätzlich über die gleichen Rechte und Pflichten wie alle anderen Professuren und besitzen daher ein hohes Maß an Eigenständigkeit. Zielvereinbarungen, eine Zwischenevaluation sowie ggf. ein Mentorat sorgen dafür, dass bei aller Eigenständigkeit dem Qualifizierungscharakter dieser Karrierestufe Rechnung getragen wird und die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren systematisch begleitet und unterstützt werden.
- Neben der Juniorprofessur mit Tenure Track ist für die UdS derzeit auch die *W2-Professur mit Tenure Track auf W3* als neue Stellenkategorie in Vorbereitung; eine entsprechende gesetzliche Grundlage wird in Kürze erwartet. Durch die neue W2-Professur mit Tenure Track können künftig besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, für die angesichts ihrer Vorqualifikation eine Einstufung auf W1-Niveau nicht angemessen wäre, in einer vergleichsweise frühen Karrierephase gewonnen und gefördert und mit dem Tenure-Angebot langfristig an die UdS gebunden werden. Die Stellenkategorie ermöglicht zudem auch Nach-

⁵ Ebd., S. 192.

⁶ Burkhardt, Anke / Nickel, Sigrun (Hrsg.): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Berlin 2015, S. 310.

wachsförderung in Bereichen, in denen aufgrund eines umfangreicheren und verantwortungsvolleren Stellenprofils eine W1-Professur keine angemessene Einstufung darstellt und somit derzeit kein Tenure-Track-Modell angeboten werden kann (z.B. in kleineren Fachrichtungen, in denen ein höheres Maß an Eigenständigkeit erforderlich ist, oder wenn Tenure-Track-Professuren mit besonderen Zusatzaufgaben verknüpft sind). Wenngleich auf diese Professuren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berufen werden, die sich im Vergleich zu Kandidatinnen und Kandidaten für Juniorprofessuren bereits durch weitere wissenschaftliche Leistungen und somit durch ein besonderes Maß an Eigenständigkeit auszeichnen, versteht die UdS diese spezielle Stellenkategorie dennoch als Qualifizierungsphase auf dem Weg zu einer höherwertigen Lebenszeitprofessur. Die Besetzung der Stellen erfolgt im Rahmen eines regulären Berufungsverfahrens.

- Daneben gibt es an der UdS auch vereinzelt *befristete W2- oder W3-Professuren ohne Tenure Track*, die in der Regel mit Sondermitteln für einen bestimmten Zweck eingerichtet werden. Häufig handelt es sich dabei um Stiftungsprofessuren. Die Anforderungen an die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber entsprechen denen unbefristeter W2- oder W3-Professuren; sie sind diesen – sofern in Stiftungsverträgen keine anderweitigen Vereinbarungen (z.B. zur Lehre) getroffen wurden – in Rechten und Pflichten gleichgestellt. Solche befristeten Professuren sind insofern keine Qualifizierungsprofessuren, wenngleich sie zum Erwerb weiterer Qualifikationen auf dem Karriereweg zu einer Lebenszeitprofessur genutzt werden können.

Inhaberinnen und Inhaber von Lebenszeitprofessuren (R4 gem. EFRC)

Inhaberinnen und Inhaber von Lebenszeitprofessuren vertreten ihr Wissenschaftsfeld in Forschung und Lehre eigenständig, sind für die personellen und finanziellen Fragen im Rahmen ihrer Professur und ggf. weiterer Einrichtungen (z.B. Instituten) verantwortlich, betreuen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aller Qualifizierungsstufen und übernehmen Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung, der wissenschaftlichen Community und in Gesellschaft (z.B. durch Aufgaben in der medizinischen Versorgung, Gutachten, Vorträge etc.). Diese Karrierestufe stellt keine Qualifizierungsstufe mehr dar.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dauerhaften Karriereperspektiven jenseits der Professur

Stellen an der Universität mit Daueraufgaben für wissenschaftlich qualifiziertes Personal tragen in erheblichem Maße zur Gewährleistung leistungsfähiger Strukturen und Abläufe in Forschung, Lehre und Management bei. Die Inhaberinnen und Inhaber solcher Dauerstellen gewährleisten aufgrund ihrer fachlichen Expertise und ihres Erfahrungswissens, dass die zugewiesenen Aufgaben auf hohem Niveau zuverlässig und effizient (z.B. ohne Verluste durch wiederkehrende Einarbeitungszeiten) ausgeführt werden. Nicht selten nehmen sie außerdem Führungsverantwortung auf einer mittleren Verantwortungsebene wahr. Sie sind v.a. in Anbetracht der bei Qualifizierungsstellen hohen Personalfuktuation für das institutionelle „Gedächtnis“ und die Kontinuität in der Führung einer Wissenschaftseinrichtung von besonderer Bedeutung. Die Tätigkeiten erstrecken sich je nach Vorqualifikation auf die Mitwirkung an Forschungsleistungen (z.B. Vorbereitungen von Datenerhebungen) und eine Beteiligung an der Ausbildung von Studierenden bis hin zu eigenständigen Forschungstätigkeiten (z.B. selbständige Betreuung von Forschungsgrößgeräten), einer weitgehend selbständigen Betreuung von Studierenden (z.B. Lehrkräfte für besondere Aufgaben) oder auf koordinierende und planende Aufgaben im Wissenschaftsmanagement (z.B. Studienkoordination, Geschäftsführung von Fakultäten oder Einrichtungen). Die Aufgaben verlangen in der Regel ein gewisses Maß an Eigenständigkeit, die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber sind jedoch grundsätzlich in hierarchische Strukturen mit einer Begleitung durch vorgesetzte Personen (Professorinnen bzw. Professoren, Leitungen von Einrichtungen oder Verwaltungseinheiten) eingebunden. Neben der Ausübung der Daueraufgaben ist grundsätzlich der Erwerb weiterer wissenschaftlicher Qualifikationen (z.B. Promotion, Habilitation) möglich, wenngleich dies nicht im Fokus dieses Beschäftigungsverhältnisses liegt.

2. Die Grundlagen des Programms

2.1 Grundlegende Komponenten

Das Programm der UdS zur wissenschaftlichen Qualifizierung, Personalentwicklung und Karriereförderung des wissenschaftlichen Personals umfasst zielgruppenspezifische Maßnahmen, die den Anforderungen der Zielgruppen auf den einzelnen Qualifizierungsstufen gerecht werden. Die Maßnahmen für jede Qualifizierungsstufe adressieren jeweils die folgenden Bereiche und Themen, die die UdS für eine wirksame Förderung der Karriereentwicklung für unerlässlich hält.

- **Adäquate formale Rahmenbedingungen** schaffen in Form von Ordnungen oder universitätsweit geltenden Leitlinien einen verbindlichen Rahmen für die Ausgestaltung der jeweiligen Qualifizierungsphase. Sie erzeugen Transparenz hinsichtlich der Anforderungen und des Ablaufs und stellen sicher, dass die Qualifizierungsphasen personenunabhängig und verbindlich den Regeln folgen, auf die sich die Universität verständigt hat.
- Eine **angemessene Begleitung der Qualifizierungsphase und eine Rückmeldung zum Entwicklungsstand** sind wesentlich für einen positiven Verlauf der Qualifizierungsphase. Sie sind eine unerlässliche Orientierungshilfe für eine zielgerichtete Weiterentwicklung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Rückmeldung zum Entwicklungsstand zeigt möglichst frühzeitig Stärken und Schwächen auf und ermöglicht dadurch, auf Entwicklungsbedarfe rechtzeitig reagieren zu können. Die Begleitung der Qualifizierungsphase und die Rückmeldung zum Entwicklungsstand schließen im Sinne der Verantwortungsübernahme für den Karriereverlauf der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch eine Einschätzung zur Eignung für den eingeschlagenen und beabsichtigten Karriereweg ein. Intensität und Verbindlichkeit von Begleitung und Rückmeldung sind an die Bedarfe, insbesondere an das Maß an Eigenständigkeit der verschiedenen Qualifizierungsstufen angepasst.
- Die UdS erachtet eine zunehmende Eigenständigkeit mit fortschreitender Qualifizierung als wesentlich für die Ausschöpfung des individuellen Potenzials der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Gleichwohl ist darauf zu achten, diese Zielgruppe zu Beginn ihrer Karriereentwicklung nicht mit einem zu großen eigenständigen Verantwortungsbereich zu überfordern. Die UdS achtet daher darauf, dass ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen für ihre jeweilige Qualifizierungsstufe **angemessenen Verantwortungsbereich** erhalten (z.B. fachlich-inhaltliche Verantwortung, Verantwortung für Finanzen oder Personal, Lehr-/Prüfungs-/Betreuungsrechte etc.), der Raum zur selbstgesteuerten Entfaltung bietet und zugleich die nötige Fokussierung auf die Erreichung des angestrebten Qualifizierungsziels zulässt.
- Die UdS bietet eine zielgerichtete und bedarfsorientierte **Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal** im Sinne der Aus-, Fort- und Weiterbildung ihrer forschenden und lehrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Einen qualitätssichernden Rahmen für alle Maßnahmen der Personalentwicklung stellen die Grundsätze der Personalentwicklung der UdS dar (vgl. Grundlagen der Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal in Kap. 2.2).
- Gerade die **Übergänge** im wissenschaftlichen Karriereverlauf, auch im Sinne eines Wechsels in einen Karriereweg außerhalb des Wissenschaftssystems, erfordern ein besonderes Maß an Vorbereitung und Begleitung, damit die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den neuen Anforderungen möglichst von Beginn an gewachsen sind. Deshalb bilden diese Übergänge einen besonderen Fokus im Rahmen der Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung und Beratung.
- Die **Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen** und die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Qualifizierungsstellen sowie an wissenschaftlichen Führungspositionen begreift die Universität seit Jahren als eine ihrer wesentlichen Aufgaben. Das Gleichstellungsbüro und die Stabsstelle Chancengleichheit bieten diesbezüglich ein breites Angebot an Maßnahmen und Initiativen. Unterstützend sind dabei der universitätseigene Gleichstellungsplan und die Berufungsleitlinien, mit denen sich die UdS 2013 strukturelle Vorgaben zur Besetzung einer Professur gegeben hat. Ein wichtiger Teil der Leitlinien ist das aktive Rekrutieren von exzellenten Wissenschaftlerinnen.

- Übergreifend über alle Qualifikationsstufen sieht die UdS in der Förderung von Chancengerechtigkeit und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wesentliche Grundlage für eine positive Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die Universität wirkt mit vielfältigen Maßnahmen zum **Querschnittsziel Chancengleichheit** auf eine nachhaltige Förderung von familienbewussten Arbeitsbedingungen und Studienbedingungen im Sinne einer Strategie der Förderung von Vielfalt hin. Dabei soll eine tragfähige Balance zwischen Hochschulinteressen und familiären Interessen der Beschäftigten und Studierenden erreicht und langfristig in der Hochschule verankert werden. Ein familienbewusstes Verhalten der Führungskräfte ist hierbei erfolgskritisch für die nachhaltige Etablierung einer familiengerechten Hochschulkultur.
- Die **Einbindung in nationale und internationale Netzwerke** ist für die Karriereentwicklung von entscheidender Bedeutung. Zum einen eröffnen Netzwerke im wissenschaftlichen Kontext Kooperationsmöglichkeiten für Projekte und Veröffentlichungen. Zum anderen erweitern Netzwerke die Berufsperspektiven und können auf diesem Weg dazu beitragen, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den für sie geeigneten Karrierepfad ausfindig machen. Die UdS unterstützt ihre Forschenden und Lehrenden beim Aufbau von Netzwerken in der Wissenschaft wie auch außerhalb des Wissenschaftssystems. Aufgrund des besonderen internationalen Profils der UdS fördert sie insbesondere den Auf- und Ausbau internationaler Kooperationen.

Den rechtlichen Rahmen für alle Beschäftigungsverhältnisse der beschriebenen Zielgruppen des Programms bieten je nach Zielgruppe das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das Saarländische Hochschulgesetz und die Grundordnung der Universität. Die UdS legt Wert darauf, dass zu Beginn eines jeden Beschäftigungsverhältnisses die jeweilige Karriereplanung und das damit ggf. verbundene Qualifizierungsziel mit den gesetzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten in Einklang gebracht werden.

Die Maßnahmen des Programms zur Karriereentwicklung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals der UdS werden mittels geeigneter Instrumente regelmäßig und systematisch auf ihre Adäquatheit und Wirksamkeit überprüft und bedarfsorientiert weiterentwickelt. Eine externe Zertifizierung der Rahmenbedingungen für das wissenschaftliche Personal (z.B. in Form einer Zertifizierung durch das „Human Resources Strategy for Researchers“-Programm (HRS4R) der Europäischen Kommission) wird geprüft.

2.2 Grundlagen der Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal

Bedeutung der Personalentwicklung

Die Weiterentwicklung und längerfristige Bindung des wissenschaftlichen Personals ist der UdS als Teil ihrer Organisationsentwicklung bereits seit Jahren ein herausragendes Anliegen: So ist in ihrem 2011 beschlossenen Leitbild verankert, dass die Universität die persönliche und berufliche Weiterentwicklung ihrer Mitglieder durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Im wissenschaftlichen Nachwuchs sieht die UdS die Grundlage für exzellente Forschung und unterstützt seine Qualifizierung und persönliche Entwicklung nach besten Kräften. Im Kodex der UdS zum fürsorglichen Umgang mit ihren Beschäftigten verpflichten sich die vorgesetzten bzw. betreuenden Personen, für eine gute Ausbildung des ihnen zugeordneten wissenschaftlichen Personals zu sorgen. Im Gleichstellungsplan der UdS wird der Personalentwicklung ebenfalls ein besonderer Stellenwert beigemessen, hier geht es nicht zuletzt um die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und um die familienfreundliche Ausgestaltung von Angeboten zur Personalentwicklung. Mit ihren vielfältigen Personalentwicklungsmaßnahmen verfolgt die UdS das Ziel, ihre Beschäftigten auf künftige Anforderungen vorzubereiten, sie in ihrer individuellen Entwicklung optimal zu fördern und zu motivieren, sie nach Möglichkeit auch längerfristig an die Institution UdS zu binden und ihre Arbeitszufriedenheit sowie ihre Gesundheit positiv zu beeinflussen.

Standards der vernetzten Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich

Die UdS setzt sich zum Ziel, stets ein qualitativ hochwertiges Angebot an Personalentwicklungsmaßnahmen bereit zu halten und hat sich daher zu folgenden Leitlinien und Standards bei der zielgruppen-

spezifischen Konzeption, Ausgestaltung und Umsetzung ihrer Personalentwicklungsmaßnahmen für die verschiedenen Zielgruppen (vgl. Kap. 3) verpflichtet:

- *Erklärung einer gemeinsamen universitären Personalentwicklungsstrategie* durch die Universitätsleitung, Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte zur Bedeutung und zu den Zielen bzw. Inhalten der Personalentwicklung; *Vernetzung und Kooperation* aller in der Personalentwicklung tätigen Akteure und Einrichtungen der Universität.
- *Konstanz bzw. Nachhaltigkeit* der Personalentwicklungsangebote; *niedrigschwelliger Zugang* zu den Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Mitglieder der Universität; kontinuierliche und individuelle sowie überindividuelle *Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs* der UdS-Mitglieder zur Bereitstellung von bedarfsgerechten Personalentwicklungsmaßnahmen.
- *Transparenz und Qualitätssicherung* in der Arbeit der Personalentwicklung; *Begleitung* und Beratung der Personalentwicklungsmaßnahmen *durch Expertinnen und Experten aus der eigenen Universität* oder aus anderen Einrichtungen; *Beteiligung an bundesweiten Experten-Netzwerken* im Bereich der Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal (z.B. „Lehre“ – Das Bündnis für Hochschullehre“, Mitgliedschaft in der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik, Mitgliedschaft im „QualitätsZirkel Promotion“, Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen).
- *Einsatz von erfahrenen Trainerinnen bzw. Trainern und Coachs*, die zum Teil selbst im universitären Bereich tätig sind, zum Teil als externe Expertinnen bzw. Experten Erfahrungen aus dem außeruniversitären Arbeitsmarkt mitbringen; *Anwendung verschiedener, jeweils anforderungsadäquat eingesetzter Maßnahmenformate*, die insbesondere folgende einschließen: Gruppen- bzw. Lehrveranstaltungen für die jeweilige Zielgruppe, Tagungen und Infoveranstaltungen, Zertifikatsprogramme, Einzelberatung/Einzelcoaching, Mentoring und Peergruppenvernetzung.

Grad der institutionellen Verankerung und Themen der Personalentwicklung

Die Personalentwicklung ist in den vergangenen Jahren verstärkt als institutionelle Gestaltungsaufgabe der Universität begriffen worden und wird seither entsprechend systematisch organisiert. An der UdS sind daher bereits seit Jahren verschiedene Einrichtungen und Programme etabliert, deren Aufgabe darin besteht, zur Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Personals beizutragen. Dabei sind verschiedene Zielgruppen differenziert betrachtet und die Qualifizierungsangebote mit jeweils adressatenspezifischer Ausrichtung entwickelt worden. Hierbei orientiert sich die UdS an einem Kompetenzmodell, in welchem spezifische Kompetenzbereiche unterschieden werden, die die UdS bei ihrem wissenschaftlichen Personal auf Grundlage der besonderen Bedeutung im forschenden und lehrenden Arbeitsalltag gezielt weiterentwickeln möchte. Diese Kompetenzbereiche werden im Zentrum der folgenden Abbildung 1 dargestellt, wobei die wichtigsten Einrichtungen der UdS zur Vermittlung dieser Kompetenzen in der Peripherie der Abbildung (ohne direkten räumlichen Bezug zu den dargestellten Kompetenzbereichen) aufgeführt sind.

Finanzierung der Personalentwicklung

Der Personalentwicklung als strategisches Handlungsfeld der Universität wird auch in finanzieller Hinsicht besonderes Augenmerk geschenkt, indem sich die UdS dazu verpflichtet hat, die vielfältigen Personalentwicklungsmaßnahmen im Wesentlichen aus eigenen Kräften bereitzustellen bzw. zu finanzieren. So hat die UdS in den vergangenen Jahren verschiedene Einrichtungen und Programme ins Leben gerufen, die sich speziell der Weiterentwicklung des eigenen wissenschaftlichen Personals als zentrale Aufgabe verschrieben haben, insbesondere die in Abbildung 1 dargestellten universitären Abteilungen bzw. Einrichtungen oder Programme.

In Ergänzung zur Finanzierung aus eigenen Mitteln wirbt die UdS auch aktiv Drittmittel ein, um hierdurch spezifische zusätzliche Personalentwicklungsmaßnahmen realisieren zu können. Diese sind in der Regel auf Ebene der zentralen Angebote bzw. Einrichtungen angesiedelt und werden u.a. aus Mitteln des Saarlandes, des BMBF oder des DAAD finanziert (z.B. Koordinationsstelle „Gender Equality MINT“, Professorinnenprogramm, Projekt „GradUS global“, Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen).

Abbildung 1: Übersicht über die Themen und Einrichtungen der Personalentwicklung an der UdS



Stand der Umsetzung der Personalentwicklung

Die im vorliegenden Programm beschriebenen Personalentwicklungsmaßnahmen für das wissenschaftliche Personal vereinen bewährte, seit Jahren angebotene und in jüngerer Zeit neu entwickelte oder systematisierte Aktivitäten. In den vergangenen Jahren hat die UdS diese Förderangebote gezielt ausgebaut. So wurde etwa 2016 das „Förderprogramm für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der UdS“ (PROWIS) ins Leben gerufen, um die verschiedenen Personalentwicklungsmaßnahmen für das wissenschaftliche Personal besser zu bündeln und spezifische Zusatzangebote zu entwickeln. Die wissenschaftlich Beschäftigten können somit zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits eine Vielzahl von Personalentwicklungsmaßnahmen und Förder- bzw. Qualifizierungsangebote in Anspruch nehmen, die sie in ihrer persönlichen und laufbahnbezogenen Weiterentwicklung zielgerichtet unterstützen (vgl. spezifische Maßnahmen für die verschiedenen Qualifizierungsstufen in Kap. 3).

3. Programm der UdS zur wissenschaftlichen Qualifizierung, Personalentwicklung und Karriereförderung des wissenschaftlichen Personals

Im Folgenden wird das Programm der UdS zur wissenschaftlichen Qualifizierung, Personalentwicklung und Karriereförderung des wissenschaftlichen Personals entlang der grundlegenden Komponenten des Programms (vgl. Kap. 2.1) für die verschiedenen Zielgruppen dargestellt.

Abbildung 2: Übersicht über die Darstellung des Programms der UdS zur wissenschaftlichen Qualifizierung, Karriere- und Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals

	R1	R2	R3				R4	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dauerhaften Karriereperspektiven jenseits der Professur
	Promotion	Weitere Qualifizierung und Orientierung	Habilitation	Nachwuchsgruppenleitung	Juniorprofessur (W1)	W2-Professur mit Tenure Track, befristete W2-/W3-Professur	Lebenszeitprofessur (W2/W3)	
Adäquate formale Rahmenbedingungen								
Begleitung und Rückmeldung								
Angemessene Kompetenzbereiche / Eigenständigkeit	Kapitel 3.1	Kapitel 3.2	Kapitel 3.3.1	Kapitel 3.3.2	Kapitel 3.3.3	Kapitel 3.3.4	Kapitel 3.4	Kapitel 3.5
Personalentwicklung für das wiss. Personal und Gestaltung der Übergänge								
Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen								
Querschnittsziel Chancengleichheit								
Förderung von Vernetzung								

3.1 R1 – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bis zur Promotion

Auf der Qualifizierungsstufe „R1“ befinden sich die Promovierenden der Universität, die mit dem Ziel der Erreichung des Doktorgrades noch unter enger Betreuung durch erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erste Erfahrungen in der selbständigen Erarbeitung eines wissenschaftlichen Themas und ggf. auch in der Lehre sammeln. Da nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Promovierenden langfristig in der Wissenschaft bleibt und der weit überwiegende Teil eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft ausüben wird, unterstützen die von der Universität angebotenen Maßnahmen zur Qualifizierung, Karriere- und Personalentwicklung dieser Zielgruppe sowohl eine künftige wissenschaftliche Karriere als auch einen Berufsweg außerhalb der Wissenschaft.

Adäquate formale Rahmenbedingungen

Die formalen Rahmenbedingungen für die Promotion an der UdS sind in erster Linie in den Promotionsordnungen der Fakultäten geregelt. Darüber hinaus ist an der UdS die Registrierung als Doktorandin bzw. Doktorand verpflichtend. Dadurch ist sichergestellt, dass die Annahme als Doktorandin bzw. Doktorand für alle Seiten verbindlich festgehalten ist und der Universität alle laufenden Promotionsprojekte bekannt sind. Die obligatorische Betreuungsvereinbarung, die zu Beginn eines jeden Promotionsvorhabens zwischen Doktorandin bzw. Doktorand und Betreuerin bzw. Betreuer schriftlich vereinbart wird, schafft hinsichtlich der Dauer, den Anforderungen, den gegenseitigen Erwartungen und dem Ablauf der Promotionsphase Transparenz und Handlungssicherheit für alle Beteiligten.

Begleitung und Rückmeldung

Für den Erfolg eines Promotionsvorhabens werden regelmäßige Besprechungen zum Stand des Promotionsprojektes zwischen Doktorandin bzw. Doktorand und der Betreuerin bzw. dem Betreuer als wesentliche Grundlage gesehen. Hierauf verständigen sich alle Beteiligten in der Betreuungsvereinbarung zu Beginn des Promotionsvorhabens. Die UdS fördert zudem durch Bereitstellung eigener finanzieller Mittel und durch Einwerbung von drittmittelgeförderten Projekten die Umsetzung strukturierter Promotionsprogramme, in deren Rahmen Promovierende aus verschiedenen Arbeitsgruppen bzw. Arbeitseinheiten miteinander in Austausch treten und von verschiedenen erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – auch hochschulübergreifend – Rückmeldung zu ihrem Promotionsvorhaben und dem erreichten Fortschritt erhalten.

Angemessene Verantwortungsbereiche / Eigenständigkeit

Hauptaufgabe von Promovierenden ist die erfolgreiche Durchführung ihres Promotionsprojektes und damit einhergehend die Qualifizierung zum selbständigen wissenschaftlichen Arbeiten. Gleichwohl kann und soll die Qualifizierungsphase bis zur Promotion auch genutzt werden, um in begrenztem Umfang und in enger Abstimmung mit fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erste Erfahrungen in weiteren, für die Wissenschaft typischen Tätigkeitsfeldern zu sammeln. Hierzu können Beiträge in der Lehre mit einer begrenzten Zahl an Semesterwochenstunden, erste Führungsaufgaben durch das Anleiten von studentischen Hilfskräften und erste Mitteleinwerbungen (z.B. durch die Einwerbung von Stipendien oder die Mitwirkung an Drittmittelanträgen) zählen.

Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal und Gestaltung der Übergänge

Die UdS bietet ihren Promovierenden insbesondere über das Fakultäten übergreifende Graduiertenprogramm GradUS bereits seit vielen Jahren Weiterqualifizierungsmaßnahmen, die die fachliche Ausbildung der Promovierenden im jeweiligen Wissenschaftsgebiet komplementieren. Hierdurch sollen die Doktorandinnen und Doktoranden optimal auf ihren weiteren Karriereweg in Wissenschaft, Wirtschaft oder Gesellschaft vorbereitet werden.

Speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtete Semesterprogramme an Workshops und Kursen vermitteln zum einen Kenntnisse und Kompetenzen, die für die tägliche wissenschaftliche Arbeit von jungen Forschenden und Lehrenden relevant sind (z.B. Forschungsmethoden, gute wissenschaftliche Praxis, wissenschaftliches Schreiben, akademisches Englisch, spezielle Kenntnisse in IT oder Statistik). Darüber hinaus werden die Doktorandinnen und Doktoranden im Rahmen der UdS-Hochschuldidaktik gefördert, um gezielt Lehr-, Lern- und Prüfungskompetenzen sowie weitere Kompetenzen zur Weiterentwicklung von guter Lehre und Weiterbildung in Hochschulen und Beruf zu unterstützen. Zum anderen werden mit Blick auf die Mehrzahl der Promovierenden, die später außerhalb des Wissenschaftssystems tätig werden, auch intensiv Kompetenzen gefördert, die in nahezu allen Beschäftigungsgebieten in Wirtschaft und Gesellschaft für den individuellen Erfolg von entscheidender Bedeutung sind, z.B. Fähigkeiten in den Bereichen Kommunikation, Präsentation, Projektmanagement oder Mitarbeiterführung. In Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten werden spezielle Workshops nur für Doktorandinnen angeboten. Neben Gruppenworkshops werden den Promovierenden auch Einzelberatungsangebote im Bereich Forschungsmethoden oder allgemeines Coaching unterbreitet. Speziell zur Unterstützung der beruflichen Orientierung bietet das GradUS-Programm den Promovierenden gezielte Veranstaltungen bzw. Informationen zur Karriere in der Wissenschaft und zu den Betätigungsfeldern für Promovierte außerhalb des originären Wissenschaftssystems. Ergänzt werden diese Karriereberatungsmöglichkeiten durch Mentoring-Angebote und Bewerbungstrainings.

Über das Graduiertenprogramm GradUS hinaus bestehen an der UdS vielfältige weitere Personalentwicklungsangebote und Weiterbildungseinrichtungen, die von Doktorandinnen und Doktoranden in Anspruch genommen werden können. Insbesondere das Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Hochschuldidaktik sowie das Gleichstellungsbüro inkl. der Stabsstelle „Chancengleichheit“ bieten den Promovierenden spezifische Maßnahmen zur Entwicklung von Lehr-Lern-Kompetenzen, zur persönlichen, berufsrelevanten, interkulturellen und karriereorientierten Weiterentwicklung.

Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen

Doktorandinnen stehen spezielle Angebote zur Karriereförderung offen. Diese sind vor allem:

- Das „Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen“ (seit 2009) das fächerübergreifend Nachwuchswissenschaftlerinnen durch spezielle Qualifizierungs- und Betreuungsangebote fördert. Dazu gehört, mit bereits etablierten Professorinnen und Professoren des Fachs ein überregionales Netzwerk aufzubauen. Ziel ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in attraktiven Berufs- und Führungspositionen, die Steigerung des Anteils an weiblichen Bewerberinnen auf eine Professur sowie die Motivation zur Planung einer eigenen beruflichen Karriere. Zum beinhaltet das Programm spezielle Fortbildungsangebote, z.B. zu Konfliktmanagement und Führungskompetenzen.
- Die Coaching- und Mentoring-Angebote des Gleichstellungsbüros zielen darauf ab, Wissenschaftlerinnen bei lebensphasenbezogenen Fragestellungen individuelle und lösungsorientierte Wege aufzuzeigen. Als Mentorinnen und Mentoren stehen Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte aus der Wirtschaft zur Verfügung.
- Im „Kontinuitätsprogramm für Wissenschaftlerinnen“ werden seit 2012 Forscherinnen, die nach dem Mutterschutz auf ihre wissenschaftlichen Tätigkeiten nicht verzichten wollen, gezielt darin unterstützt, ihre Kompetenzen weiter einzusetzen und ihre Karriere weiter zu verfolgen. Das aus zentralen Mitteln finanzierte Kontinuitätsprogramm ermöglicht somit einen „Einstieg ohne Ausstieg“. Gefördert werden Wissenschaftlerinnen direkt nach der Mutterschutzphase mit einem Vertrag über 10 Stunden für 6 Monate. Die Forscherinnen bleiben weiterhin präsent und integriert in ihr Institut, das ebenfalls von der zusätzlichen Förderung profitiert, und können ihre Führungsverantwortung weiterhin wahrnehmen.

Querschnittsziel Chancengleichheit:

Promovierende profitieren von den vielfältigen Maßnahmen an der UdS zur Förderung von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese sind insbesondere:

- Karriere-Wissenschaft-Familie: onlinebasierte orts- und zeitunabhängige Beratung und Unterstützung
- Flexible Kinder-Kurzzeit- und Notfallbetreuung
- GleichstellungsFonds Zukunft zur Finanzierung Anlass bezogener gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Förderung von Vernetzung

Die UdS möchte unter den Promovierenden auch die fächerübergreifende Vernetzung fördern, um hierdurch einen Austausch unter Peers und evtl. sogar interdisziplinäre Kooperationen zu unterstützen. Neben dem Austausch bei den beschriebenen Weiterqualifizierungsveranstaltungen können sich Promovierende bei fachrichtungs- oder fakultätenspezifischen Doktorandentagen oder interdisziplinären Kolloquien (z.B. im Rahmen der von GradUS koordinierten Landesgraduiertenförderung) vernetzen. Mit dem aus DAAD-Mitteln finanzierten Projekt „GradUS global“ und weiteren, vom International Office der UdS koordinierten Programmen stehen zudem Förderinstrumente zur Verfügung, die insbesondere den internationalen Austausch der Promovierenden über Ländergrenzen hinweg ermöglichen, indem z.B. Forschungsaufenthalte, Konferenzreisen oder Gastdozenturen im Ausland – und damit auch der Aufbau von Netzwerken innerhalb der Scientific Community – unterstützt werden.

Darüber hinaus bietet der quadrinationale Verbund „Universität der Großregion“ (UniGR) den Promovierenden der UdS weitere Möglichkeiten zur grenzüberschreitenden Vernetzung und Internationalisierung, z.B. durch Nutzung des Lehr- bzw. Weiterbildungsangebots und der Infrastrukturen der beteiligten Universitäten in Saarbrücken, Kaiserslautern, Trier, Nancy, Metz, Luxemburg und Lüttich oder durch Cotutelles bzw. binationale Promotionen durch zwei der beteiligten Partnerländer.

Promovierende können außerdem durch die Kontaktstelle für Wissens- und Technologietransfer intensiv darin unterstützt werden, mit Unternehmen bzw. Industriepartnern in Kontakt zu treten oder selbst eine Unternehmensgründung vorzubereiten.

3.2 R2 – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit abgeschlossener Promotion vor einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsstufe

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf der Qualifikationsstufe R2 werden an der UdS als eigenständige Gruppe junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verstanden, die sich nach der Promotion in einer Orientierungsphase im Übergang zur weiteren beruflichen Entwicklung innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft befinden. In Anbetracht der vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in dieser Phase der Karriereplanung unterstützt die UdS die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gerade in dieser Qualifikationsstufe dabei, eine bewusste Entscheidung für ihren weiteren Karrierepfad zu treffen.

Adäquate formale Rahmenbedingungen

Um bei allen Beteiligten, den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Orientierungsphase selbst und den erfahreneren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in deren Umfeld, ein Bewusstsein für die Bedeutung dieser speziellen Karrierephase zu schaffen und um diese Phase bestmöglich zu unterstützen, hat die UdS „Leitlinien zum Prozess der Berufs- und Karriereplanungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der UdS in frühen Karrierephasen“ verabschiedet. Diese zielen darauf ab, dass die Orientierungsphase auch zu einem Ergebnis gebracht wird und in eine bewusste Entscheidung für die weitere Karriereplanung mündet. Die Leitlinien beinhalten Empfehlungen an die erfahreneren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Umfeld der R2-Zielgruppe, durch Gespräche, die Einbindung in Netzwerke und die Unterstützung bei der Beantragung von Fördergeldern die berufliche Orientierung zu fördern. Die Leitlinien richten sich an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Orientierungsphase mit Empfehlungen zur Nutzung der speziellen Weiterbildungs- und Informationsangebote zur Karriereorientierung.

Begleitung und Rückmeldung

Eine intensive Begleitung und Rückmeldung ist ein wesentliches Merkmal dieser Qualifikationsstufe. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der R2-Phase werden in ihrer Orientierungsphase durch die erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrem Umfeld begleitet und erhalten von diesen in Gesprächen Rückmeldung zu ihren Vorstellungen für die weitere berufliche Perspektive. Darüber hinaus erhalten sie in den speziellen, auf Karriereorientierung zielenden Weiterbildungs- und Informationsangeboten Rückmeldung zu ihrem Profil und den sich daraus ergebenden weiteren beruflichen Optionen.

Angemessene Verantwortungsbereiche / Eigenständigkeit

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der R2-Stufe haben mit dem Abschluss der Promotion die Fähigkeit zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten unter Beweis gestellt und können mit dem Einverständnis der vorgesetzten Professorin bzw. des vorgesetzten Professors Forschungsmittel der Universität oder Drittmittelprojekte beantragen. Diese ersten Schritte in das selbständige wissenschaftliche Arbeiten erachtet die UdS für die Orientierungsphase als besonders wichtig und wertvoll. Gleichwohl werden die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der R2-Stufe idealerweise noch eng begleitet und beraten, damit durch persönliche Rückmeldungen und Unterstützungen diese Karrierephase gezielt als Orientierungsphase genutzt werden kann.

Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal und Gestaltung der Übergänge

Mit PROWIS, dem Förderprogramm für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, hat die Universitätsleitung vor wenigen Jahren neue Angebote ins Leben gerufen, um die Forschenden und Lehrenden der UdS auf allen Karriere- und Entwicklungsstufen nach Abschluss ihrer Promotion bedarfsgerecht fördern zu können, insbesondere im Hinblick auf deren Karriereorientierung und Kompetenzentwicklung. Individuelle Entscheidungen in der Orientierungsphase hinsichtlich eines Verbleibs im Wissenschaftssystem sollen künftig durch spezifische Maßnahmen unterstützt werden. Zum einen sollen Arbeitsmarkt- und Karriereanalysen für einzelne oder miteinander verwandte Fachbereiche über die Möglichkeiten und Chancen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler im Hinblick auf eine Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft informieren. Zum anderen sollen die Eintrittsmöglichkeiten der promovierten Forschenden und Lehrenden in eine Tätigkeit in Wirtschaft bzw. Gesellschaft auch längerfristig möglichst aufrechterhalten werden, indem Unternehmens-

gründungsmöglichkeiten neben der Forschungstätigkeit oder auch Kooperationen bzw. gemeinsame Praxisprojekte mit der Wirtschaft/Industrie angeregt werden. Neben entsprechenden Gruppenformaten schließen diese Maßnahmen auch individuelle Beratungen und intensivere Einzelcoachings ein.

Über die beschriebenen Angebote für die weitere Karriereorientierung der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hinaus werden über PROWIS auch berufsrelevante Kompetenzen vermittelt, die für Führungskräfte sowohl im Wissenschaftsbereich als auch im außeruniversitären Arbeitsmarkt von hoher Bedeutung sind (z.B. Kommunikation, Führungskompetenzen, Projektmanagement, Konfliktmanagement, didaktische Kompetenzen zur Förderung der Lehre und Weiterbildung, Einwerbung von Fördermitteln). Hierbei fungiert PROWIS als koordinierende bzw. vernetzende Struktur, die die vielfältigen Angebote der verschiedenen Einrichtungen der UdS für die Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals (vgl. Abbildung in Kap. 2.2) bündelt.

Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen:

Wissenschaftlerinnen mit abgeschlossener Promotion können neben den implementierten Förderprogrammen zusätzlich Coaching- und Mentoring-Angebote des Gleichstellungsbüros in Anspruch nehmen. Darüber hinaus finden regelmäßig gemeinsame Symposien mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu Karrierethemen für Post-Doktorandinnen statt.

Die Maßnahmen und Instrumente für Postdoktorandinnen auf einen Blick:

- Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen
- Kontinuitätsprogramm für Wissenschaftlerinnen
- Coaching und Mentoringprogramme
- Symposien zu Karrierethemen für Wissenschaftlerinnen, verstärkt in den MINT-Bereichen

Querschnittsziel Chancengleichheit:

Postdoktorandinnen und Postdoktoranden profitieren von den vielfältigen Maßnahmen an der UdS zur Förderung von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese sind insbesondere:

- Karriere-Wissenschaft-Familie: onlinebasierte orts- und zeitunabhängige Beratung und Unterstützung
- Flexible Kinder-Kurzzeit- und Notfallbetreuung
- Stellen statt Stipendien: Das Programm "Stellen statt Stipendien" ermöglicht eine Anschubfinanzierung für die personelle Ausstattung durch Übernahme von hälftigen Stellenkostenanteilen.

Förderung von Vernetzung

Die Hochschulleitung der UdS möchte auch unter fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine fächerübergreifende Vernetzung fördern, um hierdurch einen Austausch unter Peers und insbesondere interdisziplinäre Forschungsk Kooperationen zu unterstützen. Über das PROWIS-Programm wird ein Kollegium aus promovierten Forschenden und Lehrenden angeboten, das im regelmäßigen Abstand einen Austausch in der Peer Group und insbesondere mit der Hochschulleitung ermöglicht, z.B. um bedarfsgerechte Maßnahmen für diese Zielgruppe zu entwickeln. Darüber hinaus wird eine transdisziplinäre Vernetzung der promovierten Forschenden und Lehrenden während der für diese Zielgruppe beschriebenen Weiterqualifizierungsveranstaltungen ermöglicht. Eine Anbindung an die internationale Wissenschaftsgemeinde wird sowohl durch die „Universität der Großregion“ als auch durch die verschiedenen Förderprogramme des International Office unterstützt.

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können außerdem durch die Kontaktstelle für Wissens- und Technologietransfer intensiv darin unterstützt werden, mit Unternehmen bzw. Industriepartnern in Kontakt zu treten oder selbst eine Unternehmensgründung vorzubereiten. Hierdurch erleichtert es die UdS interessierten Forschenden und Lehrenden, nach einer Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung den Einstieg in eine wissenschaftsfundierte Tätigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft zu finden.

3.3 R3 – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur

3.3.1 Habilitierende

Die Habilitation ist in vielen Fachrichtungen Standard auf dem Qualifikationsweg zur Lebenszeitprofessur. Durch Erstellung einer (je nach Fach ggf. auch kumulierten) Habilitationsschrift sowie durch das eigenständige Durchführen von Lehrveranstaltungen steht am Ende dieses Qualifikationsschritts die Bescheinigung über die Befähigung zur dauernden selbständigen Vertretung eines wissenschaftlichen Faches in Forschung und Lehre. In späteren Besetzungsverfahren müssen sich Habilitierte mit (ehemaligen) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Leiterinnen und Leitern von selbständigen Nachwuchsgruppen messen. Dies ist bei der Ausgestaltung der Qualifizierungsphase besonders zu berücksichtigen. Zu beachten ist auch, dass nur ein Teil der Habilitierten im weiteren Karriereverlauf eine Lebenszeitprofessur übernehmen wird; für den überwiegenden Teil der Habilitierten wird sich eine andere berufliche Entwicklung ergeben (müssen). Dies ist insbesondere für die Ausgestaltung der Weiterbildungs- und Informationsangebote von Bedeutung.

Adäquate formale Rahmenbedingungen

Die formalen Rahmenbedingungen für die Habilitation an der UdS sind in den Habilitationsordnungen der Fakultäten geregelt. In allen Ordnungen bereits umgesetzt bzw. in Vorbereitung sind Regelungen zur Förderung der Transparenz und Planbarkeit des Qualifizierungsverfahrens. Dies betrifft insbesondere die Regelung, dass die Habilitationsvorhaben von Beginn an in der zuständigen Fakultät angemeldet werden müssen und dass zu Beginn eines Habilitationsverfahrens in einer Zielvereinbarung Ziele und Meilensteine für die Qualifizierungsphase verbindlich vereinbart werden.

Begleitung und Rückmeldung

Habilitierende haben in ihren Vorqualifikationen die Fähigkeit zum selbständigen wissenschaftlichen Arbeiten bereits unter Beweis gestellt. Eine enge Begleitung der weiteren Qualifizierung ist insofern nicht angemessen. Gleichwohl befinden sich Habilitierende noch in einer Qualifizierungsphase, die eine Weiterentwicklung in fachlicher Sicht aber auch in Bezug auf die Organisation der eigenen Tätigkeiten in Forschung und Lehre impliziert. Hierfür wird an der UdS eine Begleitung durch Professorinnen und Professoren als sinnvoll erachtet. Entsprechend ist in den Habilitationsordnungen mindestens ein freiwilliges, z.T. ein verpflichtendes Mentorat vorgesehen.

Die Anmeldung als Habilitierende zu Beginn des Habilitationsvorhabens ermöglicht es, die Habilitierenden als Gruppe zu erfassen und ihnen zusätzlich zur Begleitung im unmittelbaren fachlichen Umfeld von zentraler Stelle zielgruppenspezifische Informationen (z.B. zu Weiterbildungsangeboten oder zu Vernetzungsveranstaltungen) zukommen zu lassen.

Angemessene Verantwortungsbereiche / Eigenständigkeit

Habilitierende haben bereits ein gewisses Maß an Eigenständigkeit erreicht. Sie arbeiten weitgehend selbständig in ihrem wissenschaftlichen Themenfeld, können Drittmittel einwerben und halten in begrenztem Umfang selbständig Lehre ab. Zum Teil sehen die Fakultäten auch die Möglichkeit vor, Habilitierenden im Wege der Einzelfallprüfung Prüfungsrecht und das Recht zur Betreuung von Promotionen einzuräumen. Die Habilitierenden werden somit in die Lage versetzt, die zur Bewerbung um Lebenszeitprofessuren erforderlichen eigenständigen Leistungen in Forschung und Lehre zu erwerben und nachzuweisen. Gleichzeitig schützen das begrenzte Lehrdeputat und die Begleitung durch Professorinnen und Professoren vor einer Überforderung in der Qualifizierungsphase.

Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal und Gestaltung der Übergänge

Die Habilitierenden der UdS können die verschiedenen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen und Beratungs-/Informationsmöglichkeiten des PROWIS-Programms in Anspruch nehmen. Mit spezifischer Ausrichtung auf die Habilitierenden als Teilgruppe der bald berufungsfähigen Forschenden und Lehrenden soll insbesondere eine optimale Vorbereitung auf den weiteren wissenschaftlichen Karriereweg erfolgen, z.B. durch die Vorbereitung auf Berufungsverfahren zur Erlangung einer Professur, durch Weiterbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen in den Bereichen Hochschuldidaktik bzw. Betreu-

ung von Studierenden und Promovierenden oder durch fachspezifische Informationen/Beratungen zu den Karrieremöglichkeiten innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems. Neben entsprechenden Gruppenformaten schließen diese Maßnahmen künftig auch individuelle Beratungen und Einzelcoachings ein. Ein besonderer Fokus der UdS liegt auch auf der Vertiefung der Kenntnisse und Kompetenzen der fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Einwerbung von Fördermitteln, z.B. Drittmitteln für Forschungsprojekte. Zudem werden fächerübergreifende und für Führungskräfte in der Wissenschaft relevante Kompetenzen an die Habilitierenden vermittelt, wie etwa Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Personalführung, Projektmanagement, interkulturelle Kompetenzen oder Konfliktmanagement etc. Hierdurch werden die Kenntnisse und Fähigkeiten von Habilitierenden gerade auch im Hinblick auf eine mögliche künftige Tätigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft – also außerhalb des originären Wissenschaftssystems – berücksichtigt.

Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen

Das Gleichstellungsbüro unterstützt Habilitandinnen mit Berufungs- und Verhandlungstraining auf ihrem Weg in eine Lebenszeitprofessur.

Die hier relevanten Maßnahmen und Instrumente auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur sind:

- Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen
- Kontinuitätsprogramm für Wissenschaftlerinnen
- Coaching und Mentoringprogramme
- Symposien zu Karrierethemen für Wissenschaftlerinnen, verstärkt in den MINT-Bereichen
- Berufungstraining in deutscher und englischer Sprache

Querschnittsziel Chancengleichheit

Die Maßnahmen an der UdS zur Förderung von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf dem Weg zur Übernahme einer Lebenszeitprofessur auf einen Blick:

- Karriere-Wissenschaft-Familie: onlinebasierte orts- und zeitunabhängige Beratung und Unterstützung
- Flexible Kinder-Kurzzeit- und Notfallbetreuung
- Genderdimension in Forschung und Lehre
- Stellen statt Stipendien
- Kita „Unikate“ für Kinder von Bediensteten: Die Kindertagesstätte „Unikate“ auf dem Campus Saarbrücken betreut als multikulturelle, bilinguale Elysée-Kita mit ganztägigen Öffnungszeiten von 7-19 Uhr Kinder im Alter von 9 Wochen bis 6 Jahre

Förderung von Vernetzung

Neben den generellen Angebote von PROWIS wird die Hochschulleitung der UdS im Jahr 2019 speziell für Forschende und Lehrende ab der R3-Phase das neue Programm „PROWIS Science Net“ ins Leben rufen, das den Aufbau eines persönlichen Netzwerkes mit renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus anderen in- und ausländischen Forschungseinrichtungen oder auch mit Partnern aus Wirtschaft, Bildung und Gesellschaft fördert. Hierdurch möchte die UdS die fachliche Profilierung bzw. Spezialisierung und die Karriereentwicklung ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterstützen. Gefördert werden über „PROWIS Science Net“ individuell begründete und längere nationale oder internationale Aufenthalte, die eine profunde karrierebezogene Vernetzung zum Ziel haben (z.B. Gastaufenthalte mit nachhaltiger Anschlussfindung zu anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Projekte der kooperativen Forschung oder Lehre bzw. im Rahmen des Wissenschafts- und Technologietransfers). Insbesondere in Kontexten, in denen den Forscherinnen bzw. Forschern keine umfangreichen Reisemittel zur Verfügung stehen, soll „PROWIS Science Net“ bestehende Lücken schließen und intensive Vernetzungsaufenthalte ermöglichen.

Die Habilitierenden können zudem weitere geeignete Vernetzungsmaßnahmen der UdS in Anspruch nehmen, z.B. sich an dem vom PROWIS-Programm organisierten Kollegium aus promovierten Forschenden und Lehrenden oder an den Vernetzungsmöglichkeiten der „Universität der Großregion“ (oder anderer internationaler Austauschprogramme) beteiligen. Ebenso fördert die Universität die Kontaktaufnahme mit Unternehmen bzw. Industriepartnern oder eine eigene Unternehmensgründung,

damit auch die Habilitierenden die Möglichkeit haben, intensiv mit Partnern aus der Wirtschaft zu kooperieren oder nach ihrer Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung selbst einen Einstieg in eine wissenschaftsfundierte Tätigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft zu finden.

3.3.2 Leiterinnen und Leiter von selbständigen Nachwuchsgruppen

Unter „selbständigen Nachwuchsgruppen“ versteht die UdS insbesondere drittmittelfinanzierte Gruppen (z.B. Emmy Noether, ERC, BMBF), die ein externes Auswahlverfahren durchlaufen haben. Die Leitung einer Nachwuchsgruppe ist von Beginn an mit einem hohen Maß an Verantwortung für die Inhalte des Forschungsvorhabens, finanzielle Ressourcen und Personal verbunden und zählt insofern zu den besonders anspruchsvollen Wegen der Qualifizierung zur Professur. Der Qualifizierungsweg ist – im Gegensatz etwa zur Habilitation oder zur Juniorprofessur – typischerweise nicht durch formale Regelungen geprägt und hat, abgesehen von den Anforderungen der Fördereinrichtung, weder einen festgelegten Verlauf noch zu einem bestimmten Zeitpunkt festgelegte Anforderungen. Zwar ist es nicht selten, dass Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen zugleich die Habilitation anstreben, dies ist aber nicht verpflichtend.

Adäquate formale Rahmenbedingungen

Gerade weil der Qualifizierung über die Leitung einer selbständigen Nachwuchsgruppe keine festen Regelungen zum Ablauf der Qualifizierungsphase zu Grunde liegen, hat es die UdS für sinnvoll erachtet, durch die Verständigung auf bestimmte Eckpunkte zur Ausgestaltung der Qualifikationsphase diesem Qualifikationsweg einen gewissen Rahmen zu geben. Die „Leitlinien für die Aufnahme und Förderung von selbständigen Nachwuchsgruppenleitungen“ sollen sicherstellen, dass die Leiterinnen und Leiter von selbständigen Nachwuchsgruppen einerseits eigenständig arbeiten können und andererseits angemessen in die Strukturen der Fakultät bzw. Fachrichtung eingebettet sind. Die Leitlinien geben universitätsweit geltende Empfehlungen zu Fragen der organisatorischen Einbindung von selbständigen Nachwuchsgruppen, zu Lehre, Prüfungsrecht und Promotionsrecht von Leiterinnen und Leitern von Nachwuchsgruppen sowie zum Themenfeld Betreuung/Begleitung und Mentorat.

Begleitung und Rückmeldung

Die Selbständigkeit in Forschung und Lehre ist ein Wesensmerkmal selbständiger Nachwuchsgruppen. Eine verpflichtende inhaltliche Begleitung oder obligatorische Berichtspflichten entsprechen nicht dem Charakter selbständiger Nachwuchsgruppen und sind daher an der UdS nicht vorgesehen. Gleichzeitig aber bietet die UdS ihre selbständigen Nachwuchsgruppenleitungen die Möglichkeit, selbst das Maß für die Begleitung und die Rückmeldung zu ihren Tätigkeiten zu bestimmen. So sehen die „Leitlinien für die Aufnahme und Förderung von selbständigen Nachwuchsgruppenleitungen“ vor, dass sich die selbständigen Nachwuchsgruppenleitungen eine Mentorin bzw. einen Mentor oder mehrere Mentorinnen bzw. Mentoren aus dem eigenen fachlichen Umfeld oder aus einem fachfremden Kontext wählen können. Zudem haben die Leitungen selbständiger Nachwuchsgruppen die Möglichkeit, die Durchführung einer unverbindlichen Zwischenevaluation zu beantragen, beispielsweise nach der Hälfte der Förderlaufzeit der Nachwuchsgruppe. Über den Ablauf verständigen sich die Leiterin bzw. der Leiter der selbständigen Nachwuchsgruppe und die zuständige Dekanin bzw. der zuständige Dekan vorab.

Angemessene Verantwortungsbereiche / Eigenständigkeit

Die Leitungen selbständiger Nachwuchsgruppen verfügen über ein hohes Maß an Eigenständigkeit: Sie sind verantwortlich für die Durchführung ihrer Forschungsarbeiten, haben Personal- und Budgetverantwortung und beteiligen sich in der Regel an der Lehre. Gleichwohl gilt auch die selbständige Nachwuchsgruppe noch als Qualifizierungsphase, weshalb die UdS den Leiterinnen und Leitern anbietet, sich während der Qualifizierung auf freiwilliger Basis und unverbindlich begleiten zu lassen und Rückmeldung zu erhalten. Zudem ist die selbständige Nachwuchsgruppe keine unabhängige Organisationseinheit; daher hat die UdS in ihre „Leitlinien für die Aufnahme und Förderung von selbständigen Nachwuchsgruppenleitungen“ die Regelung getroffen, dass die selbständigen Nachwuchsgruppen in die Organisationsstruktur einer Fakultät eingebettet werden und der Zugang zur erforderlichen Infrastruktur sichergestellt wird. Die betreffenden Regelungen beinhalten explizit, dass durch die entspre-

chende organisatorische Einbindung die Eigenständigkeit der Nachwuchsgruppe nicht eingeschränkt werden darf.

Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal und Gestaltung der Übergänge

Die Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen der UdS können die verschiedenen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen und Beratungs-/Informationsmöglichkeiten des PROWIS-Programms in Anspruch nehmen. Wie die Habilitierenden gehören auch sie zur Gruppe der bald berufungsfähigen Forschenden und Lehrenden und profitieren daher von Personalentwicklungsmaßnahmen zur optimalen Vorbereitung auf den weiteren wissenschaftlichen Karriereweg bzw. die Übernahme einer (Lebenszeit-)Professur. Da ein wichtiger Fokus der Tätigkeit von Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern auf der Führung von Personal der eigenen Arbeitsgruppe und der Verantwortung für (Drittmittel-)Budgets liegt, werden entsprechend spezifische Fortbildungen in den Bereichen Führungskompetenzen und Budgetverwaltung angeboten. Ein besonderer Fokus der UdS liegt auch auf der Vertiefung der Kenntnisse und Kompetenzen der fortgeschrittenen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bei der Einwerbung von Fördermitteln und auf der Weiterentwicklung von Lehr-, Lern- und Prüfungskompetenzen in Hochschulen und weiteren beruflichen Feldern. Zudem werden auch den Nachwuchsgruppenleitungen fächerübergreifende und für Führungskräfte in der Wissenschaft relevante Kompetenzen vermittelt, die auch eine mögliche künftige Tätigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft – also außerhalb des eigentlichen Wissenschaftssystems – berücksichtigen.

Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen

Für die Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen folgende Angebote zur Verfügung:

- Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen
- Kontinuitätsprogramm für Wissenschaftlerinnen
- Coaching und Mentoringprogramme
- Symposien zu Karrierethemen für Wissenschaftlerinnen, verstärkt in den MINT-Bereichen
- Berufungstraining in deutscher und englischer Sprache

Querschnittsziel Chancengleichheit

Die Vermittlung fächerübergreifender, gender-, diversitäts- und familienorientierter sowie für Führungskräfte in der Wissenschaft relevante Kompetenzen an die Nachwuchsgruppenleitungen stehen im Vordergrund dieser Karrierestufe.

Die Maßnahmen auf einen Blick aufgelistet:

- Karriere-Wissenschaft-Familie: onlinebasierte orts- und zeitunabhängige Beratung und Unterstützung
- Flexible Kinder-Kurzzeit- und Notfallbetreuung
- Genderdimension in Forschung und Lehre
- Kita „Unikate“ für Kinder von Bediensteten

Förderung von Vernetzung

Die Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter können das neue Programm „PROWIS Science Net“ nutzen, um den Aufbau eines persönlichen Netzwerkes mit renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus anderen in- und ausländischen Forschungseinrichtungen oder auch mit Partnern aus Wirtschaft, Bildung und Gesellschaft zu unterstützen. Sie können zudem weitere geeignete Vernetzungsmaßnahmen der UdS in Anspruch nehmen, z.B. sich an dem vom PROWIS-Programm organisierten Kollegium aus promovierten Forschenden und Lehrenden oder an den Vernetzungsmöglichkeiten der „Universität der Großregion“ oder anderer internationaler Austauschprogramme beteiligen. Ebenso fördert die Universität die Kontaktaufnahme mit Unternehmen bzw. Industriepartnern oder eine eigene Unternehmensgründung, damit auch die Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter die Möglichkeit haben, intensiv mit Partnern aus der Wirtschaft zu kooperieren oder nach ihrer Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung selbst einen Einstieg in eine wissenschaftsfundierte Tätigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft zu finden.

3.3.3 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Im Rahmen einer Juniorprofessur sollen die Qualifikationen zur Übernahme einer W2- oder W3-Lebenszeitprofessur durch weitestgehend eigenständige Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Administration erlangt werden. Die Auswahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in einem frühen Stadium ihrer wissenschaftlichen Karriere für diesen vorrangig selbstbestimmten Qualifizierungsweg geeignet sind, erfolgt durch ein Besetzungsverfahren mit einer intensiven Beleuchtung der bisherigen Leistungen und des zu erwartenden Potenzials in Forschung und Lehre.

An der UdS gibt es Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track. Im Falle einer Juniorprofessur mit Tenure Track erfolgt unter der Voraussetzung positiver Evaluationsergebnisse zum Ende der Juniorprofessuren-Phase die Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur.

Daneben gibt es die „Assoziierte Juniorprofessur“, auf die bei Nachweis der entsprechenden Eignung in Forschung und Lehre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Forschungseinrichtungen im Umfeld der Universität berufen werden können. Die assoziierte Juniorprofessur entspricht in Grundzügen der Juniorprofessur ohne Tenure Track.

Adäquate formale Rahmenbedingungen

Gerade aufgrund des hohen Maßes an Eigenständigkeit des Qualifizierungswegs der Juniorprofessur sind detaillierte formale Regelungen erforderlich, um universitätsweite Standards für die Rahmenbedingungen von Juniorprofessuren zu etablieren, Transparenz hinsichtlich der Anforderungen für die Qualifizierungsphase zu schaffen und Handlungssicherheit im Verfahrensablauf des Qualifizierungswegs sicherzustellen.

Die UdS hat erstmals 2017 und in aktualisierter Fassung 2018 eine Rahmenordnung erlassen, in der die formalen Regelungen zur Juniorprofessur an der UdS, inkl. der Erläuterung der einzelnen Prozessschritte und der jeweils erforderlichen Unterlagen für die Einrichtung, Besetzung und Evaluation von Juniorprofessuren, detailliert beschrieben sind. Die Regelungen stellen sicher, dass die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der UdS eigenständig forschen und lehren können. Die Regelungen gewährleisten außerdem Transparenz hinsichtlich der Anforderungen für die Qualifizierungsphase, indem festgelegt wird, dass eine Vereinbarung zu Zielen und Meilensteinen für die Zwischen- und Tenure-Evaluation obligatorischer Bestandteil der Berufungsvereinbarung ist. Ein universitätsweit geltender Katalog mit möglichen Kriterien für die Zwischen- und Tenure-Evaluation stellt dabei die Grundlage für die individuell zwischen den Kandidatinnen und Kandidaten, der Fachrichtung bzw. Fakultät und dem Präsidium vereinbarten Ziele dar. Darüber hinaus unterstützt die Rahmenordnung die Qualitätssicherung an der UdS, indem umfangreiche – einem üblichen Berufungsverfahren entsprechende – Anforderungen an die Zwischen- und Tenure-Evaluation gestellt werden. Darüber hinaus beinhalten die Regelungen die an der UdS geltenden Möglichkeiten für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Begleitung und Rückmeldung

Das hohe Maß an Eigenständigkeit von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren lässt Vorgaben zur intensiven Betreuung bzw. Begleitung des Qualifizierungswegs als unangemessen erscheinen. Gleichwohl muss eine verantwortungsvolle Ausgestaltung der Qualifizierungsphase zumindest eine Rückmeldung zum bisherigen Verlauf der Qualifizierung vorsehen, um auf eventuellen Entwicklungsbedarf noch rechtzeitig reagieren zu können. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen sehen die Regelungen zur Juniorprofessur an der UdS als Kernelemente der Begleitung und Rückmeldung während der Qualifizierung im Rahmen einer Juniorprofessur ein freiwilliges Mentorat einerseits und eine obligatorische Zwischenevaluation andererseits vor. Beim Mentorat ist es den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren überlassen, ob sie diese Möglichkeit der Begleitung überhaupt in Anspruch nehmen und – sofern sie sich dafür entscheiden – wen sie als Mentorin oder Mentor bzw. als Mentorinnen oder Mentoren wählen.

Die Zwischenevaluation nach der Hälfte der Qualifizierungsphase ist hingegen verpflichtender Bestandteil. In der Zwischenevaluation können frühzeitig Stärken und Schwächen aufgezeigt werden, so dass auf Entwicklungsbedarfe, die eine spätere erfolgreiche Berufung ausschließen oder erschweren würden, noch reagiert und eine Entscheidung über die individuelle berufliche Entwicklung zu einem Zeitpunkt getroffen werden kann, zu dem Alternativen noch möglich sind. Die Regelungen der Rah-

menordnung stellen sicher, dass die Zwischenevaluation ein umfassendes, mehrdimensionales Bild über die bisherigen Leistungen und das zu erwartende Potenzial der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors ergibt.

Zusätzlich zum Mentorat und zur Zwischenevaluation ist mit Blick auf die Vielzahl an inhaltlichen und organisatorischen Fragen zu Beginn der Juniorprofessur an der UdS ein sog. „Orientierungsgespräch“ nach dem ersten halben Jahr nach Dienstantritt vorgesehen. Das Gespräch, an dem die Dekanin/der Dekan der zuständigen Fakultät und die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor, ggf. auch die Gleichstellungsbeauftragte, teilnehmen, soll als offener Austausch über alle Fragen nach den ersten Monaten nach Dienstantritt und zu den weiteren Planungen dienen. Ziel des Gesprächs soll es sein, eingetretene Schwierigkeiten oder offene Fragen, die einen erfolgreichen Verlauf der Juniorprofessur behindern könnten, möglichst zu Beginn der Tätigkeit zu beheben bzw. zu klären.

Für die erste Zeit nach der Berufung bietet die UdS speziell für neuberufene (Junior-)Professorinnen und -Professoren ein Willkommenspaket an, das dazu beitragen soll, dass der Arbeitsbeginn an der Universität möglichst reibungslos verläuft. Das Willkommenspaket der UdS besteht aus den folgenden vier, ineinandergreifenden Elementen: (1) Für eine gelungene Anknüpfung an die wissenschaftliche Community vor Ort und eine schnelle Integration in bestehende Netzwerke lädt das Präsidium alle Neuberufenen eines Jahres zu einer Willkommensfeier ein. (2) Für einfachen Zugriff auf die wichtigsten Informationen zu den relevanten Themen zum Arbeitsbeginn bietet die Universität eine spezielle Internetseite für neuberufene Professoren und Professorinnen an (www.uni-saarland.de/meinstart). (3) Auf spezifischen Beratungsbedarf und individuelle Fragen zu Verwaltungsthemen wird in einem persönlichen Gespräch mit einem Experten / einer Expertin der zentralen Verwaltung zeitnah nach der Berufung eingegangen. (4) Um von Seiten der Fakultäten sicher zu stellen, dass die wichtigsten Informationen zu den bestehenden Strukturen in der unmittelbaren Fachumgebung an die Neuberufenen übermittelt werden, werden in Zusammenarbeit mit den Leitungen der Fakultäten frühzeitig Ansprechpartner vor Ort festgelegt.

Angemessene Verantwortungsbereiche / Eigenständigkeit

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sollen frühzeitig mit dem Verantwortungsbereich einer regulären Professur vertraut gemacht werden. Daher hat die UdS Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als Mitglieder der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer den regulären Professorinnen und Professoren gleichgestellt. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren forschen und lehren von Beginn an eigenständig und weisungsunabhängig, haben vollumfängliches Prüfungs- und Promotionsrecht, sind in allen Förderprogrammen selbständig antragsberechtigt, zeichnen für die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen verantwortlich und tragen ggf. Personalverantwortung. Darüber hinaus wirken sie in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der akademischen Selbstverwaltung mit.

Gleichwohl ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass sich Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren noch in einer Qualifizierungsphase befinden, die erst zur Übernahme der vollumfänglichen Pflichten einer Lebenszeitprofessur hin führen soll. Aus diesem Grund ist die Lehrverpflichtung von Juniorprofessuren gegenüber Lebenszeitprofessuren reduziert. Dies ermöglicht den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase zeitlichen Spielraum in der Weiterentwicklung ihres Forschungsfelds und ihres Lehrangebots sowie im Einfinden in die organisatorischen und administrativen Aufgaben, die an eine Professur gebunden sind.

Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal und Gestaltung der Übergänge

Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der UdS können die verschiedenen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen und Beratungs-/Informationsmöglichkeiten des PROWIS-Programms in Anspruch nehmen. Sie gehören ganz speziell zur Gruppe der bald berufungsfähigen Forschenden und Lehrenden und profitieren daher von Personalentwicklungsmaßnahmen zur optimalen Vorbereitung auf den weiteren wissenschaftlichen Karriereweg bzw. die absehbare Übernahme einer (Lebenszeit-) Professur.

Im Rahmen der ersten Förderphase des WISNA-Programms hat die UdS zudem ein ergänzendes Begleitprogramm speziell für die Zielgruppe der Juniorprofessuren ins Leben gerufen, das die Qualifizierungsphase der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren durch gezielte, auf das erforderliche

Kompetenzprofil von künftigen Inhaberinnen und Inhabern von Lebenszeitprofessuren ausgerichtete Beratungs- und Weiterbildungsangebote unterstützt.

Ein weiterer Fokus liegt auf dem Erwerb von internationalen/interkulturellen Kompetenzen, die aufgrund der zunehmenden Internationalisierung in Wissenschaft und Studium besonders für spätere Inhaberinnen und Inhaber von Professuren eine herausragende Rolle spielen. An der UdS besteht die Möglichkeit, auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren Forschungsfreisemester zu gewähren, um damit die Gelegenheit zu längeren Auslandsaufenthalten zu Forschungszwecken zu geben. Bei Bedarf wird in diesen Fällen das Lehrdeputat der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors im Forschungsfreisemester durch Finanzierung von Lehraufträgen kompensiert.

Nicht zuletzt werden auch den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren fächerübergreifende und für Führungskräfte in der Wissenschaft relevante Schlüsselkompetenzen vermittelt, die eine mögliche künftige Tätigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft – also außerhalb des Wissenschaftssystems – berücksichtigen, etwa Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Personalführung, Projektmanagement oder Konfliktmanagement etc. Hierbei können die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren verschiedene Angebote in Anspruch nehmen, die sie auch gezielt als Einzelpersonen in ihrer individuellen Situation unterstützen, z.B. durch Einzelberatungen oder Coachings.

Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen

Das speziell für die Gruppe der Juniorprofessorinnen konzipierte Programm „Young Female Scientists Go Future“ flankiert im Sinne einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung adäquat die Vorbereitung zur Übernahme einer Lebenszeitprofessur. Die Angebotsfelder Coaching, Mentoring, Networking sowie Gender Consulting Service, bei der Fördermitteleinwerbung und Karriereberatung im Fokus stehen, sind zielgruppenspezifisch angepasst. Zusätzlich partizipieren die neuberufenen Juniorprofessorinnen an Sachmittelförderprogrammen der UdS.

Weitere Programme, die dieser Qualifikationsstufe zur Verfügung stehen sind:

- Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen
- Kontinuitätsprogramm für Wissenschaftlerinnen
- Coaching und Mentoringprogramme
- Symposien zu Karrierethemen für Wissenschaftlerinnen, verstärkt in den MINT-Bereichen
- Berufungstraining in deutscher und englischer Sprache

Querschnittsziel Chancengleichheit

Um eine frühzeitige Sensibilisierung von gendersensiblen, diversitäts- und familiengerechten Führungskompetenzen zu fördern, hat die Universität in ihren universitätweit geltenden Katalog von möglichen Kriterien für die (Zwischen-)Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gleichstellungsbezogene Kriterien aufgenommen. In die Abstimmung der Zielvereinbarungen, die vor der Berufung auf der Grundlage des Kriterienkatalogs erstellt werden, ist die Gleichstellungsbeauftragte eingebunden. Für die Inhaberinnen und Inhaber von Juniorprofessuren wirken folgende nachhaltige Maßnahmen zur Förderung von familienbewussten Arbeitsbedingungen unterstützend:

- Karriere-Wissenschaft-Familie: onlinebasierte orts- und zeitunabhängige Beratung und Unterstützung
- Flexible Kinder-Kurzzeit- und Notfallbetreuung
- Gendersensibles Konzept zur Personalentwicklung
- DCC Programm und Relocation-Service für Neuberufene
- Sachausstattungsmitel aus dem Gleichstellungsfonds Zukunft
- Kita „Unikate“ für Kinder von Bediensteten
- Genderdimension in Forschung und Lehre
- Patenschaftsprogramm: Überfachliches Begleitprogramm zum on-boarden und begleiten in die Lebenszeitprofessur

Darüber hinaus kann die Gleichstellungsbeauftragte am Orientierungsgespräch, das nach dem ersten halben Jahr nach Dienstantritt mit der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor geführt wird, teilnehmen.

Förderung von Vernetzung

Im Rahmen des mit der WISNA-Förderung entwickelten spezifischen Begleitprogramms für Juniorprofessuren wird besonderes Augenmerk auf die Förderung der Gruppenbildung unter den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gelegt, weil der Austausch miteinander und das Lernen voneinander (in der Peer Group) erfahrungsgemäß einen hohen Mehrwert für die Beteiligten schafft.

Zudem sollen die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren neben dem von der jeweiligen Fakultät sichergestellten fachlichen Mentoring auch die Möglichkeit für ein transdisziplinäres Mentoring durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen erhalten, z.B. über das Forschungsmentorinnen- bzw. Forschungsmentorenprogramm der UdS. Die Forschungsmentorinnen und -mentoren verfügen über langjährige Erfahrung mit spezifischen Fördergebern und Förderprogrammen und haben sich im Laufe ihrer Karriere als Antragstellerinnen und Antragsteller, Gutachterinnen und Gutachter sowie als Beraterinnen und Berater der Fördergeber spezifisches Hintergrundwissen für den jeweiligen Wissenschaftsbereich angeeignet, das sie mit den weniger erfahrenen Antragstellerinnen und Antragstellern teilen.

Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren können zudem weitere geeignete Vernetzungsmaßnahmen der UdS in Anspruch nehmen, z.B. die Unterstützungsmöglichkeiten von „PROWIS Science Net“, das vom PROWIS-Programm organisierte Kollegium aus promovierten Forschenden und Lehrenden oder die Vernetzungsmöglichkeiten der „Universität der Großregion“ (oder anderer internationaler Austauschprogramme). Ebenso fördert die Universität die Kontaktaufnahme mit Unternehmen bzw. Industriepartnern oder eine eigene Unternehmensgründung, damit auch die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren die Möglichkeit haben, intensiv mit Partnern aus der Wirtschaft zu kooperieren oder selbst Tätigkeiten an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Wissenschaft auszuüben.

3.3.4 Inhaberinnen und Inhaber von W2-Tenure-Track-Professuren und von befristeten W2- oder W3- Professuren ohne Tenure Track

Die derzeit in Vorbereitung befindliche Personalkategorie der W2-Professur mit Tenure Track beinhaltet eine befristete Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase von vier bis sechs Jahren sowie die Regelung der Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur im Anschluss an die befristete Phase und unter der Voraussetzung einer positiven Tenure-Evaluation. Dieses Stellenmodell richtet sich an besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, für die angesichts ihrer Vorqualifikation eine Einstufung auf W1-Niveau nicht angemessen wäre, und die in einer vergleichsweise frühen Karrierephase gewonnen und gefördert und mit dem Tenure-Angebot langfristig an die UdS gebunden werden sollen. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die auf eine W2-Professur mit Tenure Track berufen werden, haben im Vergleich zu Kandidatinnen und Kandidaten für Juniorprofessuren bereits weitere wissenschaftliche Leistungen erbracht und zeichnen sich insofern durch ein besonderes Maß an Eigenständigkeit aus. Gleichwohl versteht die UdS diese spezielle Stellenkategorie als Qualifizierungsphase auf dem Weg zu einer höherwertigen Lebenszeitprofessur und hält Maßnahmen und Instrumente zur systematischen Begleitung dieser Phase bereit.

An der UdS gibt es seit vielen Jahren auch befristete W2- oder W3-Professuren ohne Tenure Track, die in der Regel mit Sondermitteln für einen bestimmten Zweck eingerichtet werden. Häufig handelt es sich dabei um Stiftungsprofessuren. Die Anforderungen an die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber entsprechen denen für unbefristete W2- oder W3-Professuren; sie sind diesen – sofern in Stiftungsverträgen keine anderweitigen Vereinbarungen (z.B. zur Lehre) getroffen wurden – in Rechten und Pflichten gleichgestellt. Wenngleich solche befristete Professuren sie zum Erwerb weiterer Qualifikationen auf dem Karriereweg zu einer Lebenszeitprofessur genutzt werden können, sind sie keine Qualifizierungsprofessuren im engeren Sinn.

Die folgenden Ausführungen beschränken sich daher auf die als Qualifizierungsprofessur verstandene W2-Professur mit Tenure Track.

Adäquate formale Rahmenbedingungen

Für die W2-Professur mit Tenure Track ist – analog zur Rahmenordnung für die Juniorprofessur – eine Rahmenordnung in Vorbereitung, die Transparenz hinsichtlich der Anforderungen für die Qualifizierungsphase schafft und Handlungssicherheit im Verfahrensablauf des Qualifizierungswegs sicherstellt. Die Ordnung umfasst die Regelung, dass Ziele und Meilensteine für die Zwischen- und Tenure-

Evaluation mit der Berufsvereinbarung festgelegt werden und somit von Beginn an Klarheit über die Anforderungen an die Qualifizierungs- und Bewährungsphase besteht. Die Grundlage für die vereinbarten Ziele stellt der universitätsweit geltenden Katalog mit möglichen, näher zu spezifizierenden Kriterien für die Zwischen- und Tenure-Evaluation dar. Die in der Ordnung dargelegten Abläufe zu den verschiedenen Rückmelde-Zeitpunkten im Verlauf der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase geben detailliert Aufschluss darüber, zu welchem Zeitpunkt welche Akteure im Gesamtprozess aktiv werden und welche Schritte und Unterlagen benötigt werden. Somit stellt die Ordnung auch eine Qualitätssicherung für die Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase dar.

Begleitung und Rückmeldung

Ziel der W2-Professur mit Tenure Track ist der Übergang zu einer höherwertigen Lebenszeitprofessur. Die UdS geht davon aus, dass die künftigen Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber der W2-Professuren mit Tenure Track zwar bereits nennenswerte, auch eigenständig erstellte Leistungen in Lehre und Forschung erbracht haben, vor der anvisierten W3-Lebenszeitprofessur aber noch eine Phase der Bewährung und Qualifizierung erforderlich ist. Um in dieser Phase den Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern regelmäßig Rückmeldung geben zu können und frühzeitig mögliche Entwicklungsbedarfe aufzeigen zu können, sind für die W2-Professur mit Tenure Track drei Rückmelde-Verfahren vorgesehen: Das *optionale Statusgespräch*, das auf Antrag der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers im Zeitraum bis zur Zwischenevaluation und/oder im Zeitraum bis zur Tenure-Evaluation stattfindet und in erster Linie der Orientierung und der unverbindlichen Beratung in Bezug auf den bisherigen und den weiteren Verlauf der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase dient. Die *obligatorische Zwischenevaluation* nach der ersten Hälfte der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase auf Basis der in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine, bei der zur Einschätzung der bisherigen Leistungen im nationalen und internationalen Vergleich auch externe Gutachten eingeholt werden. Und schließlich die *obligatorische Tenure-Evaluation*, die im letzten Jahr der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase stattfindet und – ebenfalls unter Einbezug externer Gutachten – bei positivem Ergebnis zur Übernahme der Stelleninhaberin / des Stelleninhabers auf die vorgesehene W3-Lebenszeitprofessur führt.

Angemessene Verantwortungsbereiche / Eigenständigkeit

W2-Professorinnen und -Professoren sind unter Berücksichtigung ihrer Vorqualifikation in Rechten und Pflichten den Lebenszeitprofessuren gleichgestellt und insofern vollständig eigenständig verantwortlich für ihre Forschung und Lehre mit allen Lehr- und Prüfungsrechten, inkl. Promotionsrecht sowie für ihr Personal und die administrative Organisation ihrer Professur. Sie können sich darüber hinaus vollumfänglich in die akademische Selbstverwaltung einbringen. Der weitreichende Verantwortungsbereich und das hohe Maß an Eigenständigkeit in Kombination mit den oben erläuterten Instrumenten der Begleitung und Rückmeldung tragen dazu bei, dass die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber dem Stellen-Modell mit befristeter Bewährungs- und Qualifikationsphase entsprechend einerseits ihre Fähigkeit zur vollständig selbständigen Ausfüllung einer Professur unter Beweis stellen können (Bewährung) und andererseits durch regelmäßige Rückmeldungen und ggf. weiteren Kompetenzerwerb die notwendigen Qualifikationen für die anvisierte W3-Lebenszeitprofessur erwerben können (Qualifizierung).

Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal und Gestaltung der Übergänge

Die Inhaberinnen und Inhaber von befristeten Professuren an der UdS können die verschiedenen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen und Beratungs-/Informationsmöglichkeiten des PROWIS-Programms in Anspruch nehmen. Sie streben in der Regel eine dauerhafte Hochschullehrertätigkeit an und profitieren daher insbesondere von Personalentwicklungsmaßnahmen zur optimalen Vorbereitung auf den nächsten Karriereschritt der Übernahme einer Lebenszeitprofessur.

Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen

Für Netzerwerb, Intervention und Austausch der Professorinnen der UdS findet einmal im Semester ein „get together“ statt.

Die Maßnahmen, von denen die Wissenschaftlerinnen dieser Karrierestufe profitieren auf einen Blick:

- Coaching

- Mentoring
- Gender Consulting Service: Integration von Genderaspekten in Forschungsanträge sowie Beantragung von Fördermitteln im Bereich der gender equality measures
- Get together der Professorinnen (Netzwerk)
- Professorinnenprogramm III

Querschnittsziel Chancengleichheit

Die UdS wirkt auf eine nachhaltige Förderung von familienbewussten Arbeitsbedingungen im Sinne einer Strategie der Vielfältigkeit (Diversity Policy) hin. Damit soll eine tragfähige Balance zwischen Hochschulinteressen und familiären Interessen erreicht werden. Inhaberinnen und Inhaber von befristeten Professuren können von folgenden Maßnahmen profitieren:

- Karriere-Wissenschaft-Familie: onlinebasierte orts- und zeitunabhängige Beratung und Unterstützung
- Flexible Kinder-Kurzzeit- und Notfallbetreuung
- Gendersensibles Konzept zur Personalentwicklung
- DCC Programm und Relocation-Service für Neuberufene
- Stellen statt Stipendien
- Gleichstellungsfonds Zukunft
- Kita „Unikate“ für Kinder von Bediensteten
- Genderdimension in Forschung und Lehre

Förderung von Vernetzung

Die Inhaberinnen und Inhaber von befristeten Professuren an der UdS können für sie geeignete Vernetzungsmaßnahmen der UdS in Anspruch nehmen, z.B. die Austauschmöglichkeiten der „Universität der Großregion“ oder anderer internationaler Vernetzungsprogramme. Ebenso fördert die Universität die Kontaktaufnahme mit Unternehmen bzw. Industriepartnern oder eine eigene Unternehmensgründung, damit auch die befristet an der UdS tätigen Professorinnen und Professoren die Möglichkeit haben, intensiv mit Partnern aus der Wirtschaft zu kooperieren oder selbst Tätigkeiten an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Wissenschaft auszuüben.

3.4 R4 – Inhaberinnen und Inhaber von Lebenszeitprofessuren

Inhaberinnen und Inhaber von Lebenszeitprofessuren vertreten ihr Wissenschaftsfeld in Forschung und Lehre eigenständig, betreuen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf allen Qualifikationsstufen und sind verantwortlich für die Organisation ihrer Professur in administrativen und finanziellen Fragen. Darüber hinaus sind sie in die akademische Selbstverwaltung eingebunden, übernehmen Aufgaben in der wissenschaftlichen Community und in der Gesellschaft (z.B. durch Aufgaben in der medizinischen Versorgung, Gutachten, Vorträge etc.).

Die Lebenszeitprofessur stellt keine Qualifizierungsstufe mehr dar. Auf die Aspekte „Begleitung und Rückmeldung“ sowie „Angemessene Verantwortungsbereiche / Eigenständigkeit“ wird daher in den folgenden Ausführungen verzichtet. Gleichwohl können sich die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber von Lebenszeitprofessuren beruflich weiterbilden, dies in erster Linie durch (systematische) Eigenreflexion und selbständig bestimmte Fortbildungen. Daher werden auch dieser Zielgruppe gezielte Personalentwicklungsangebote unterbreitet, um z.B. das eigene Führungsverhalten oder die in der Lehre eingesetzten Methoden weiterzuentwickeln.

Adäquate formale Rahmenbedingungen

Die formalen Rahmenbedingungen für Lebenszeitprofessuren sind im Wesentlichen im Saarländischen Hochschulgesetz und in der Grundordnung der UdS festgehalten.

Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal

Für den Bereich „Lehre“ bietet die UdS ein Programm zur Vertiefung von Lehr-/Lernkompetenzen bzw. hochschuldidaktischen Kompetenzen durch das Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Hochschuldidaktik an. Speziell für die Inhaberinnen und Inhaber von Lebenszeitprofessuren werden hierzu Einzelcoachings angeboten.

Ein weiterer Fokus der Fortbildungsmöglichkeiten insbesondere für jüngere Inhaberinnen und Inhaber von Lebenszeitprofessuren liegt auch auf der Vertiefung der Kenntnisse und Kompetenzen bei der Einwerbung von Fördermitteln, z.B. Drittmitteln für Forschungsprojekte. Mit dem Ziel der kollegialen Beratung bei der Einwerbung von Drittmitteln können weniger erfahrene Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer etwa vom bereits beschriebenen fächerübergreifenden Forschungsmentorinnen- bzw. Forschungsmentorenprogramm der UdS profitieren.

Darüber hinaus fördert die UdS die Kenntnisse und Aktivitäten der Professorinnen und Professoren auf dem Gebiet der Umsetzung, Verwertung und Vermarktung bereits entwickelter und gegebenenfalls schutzrechtlich gesicherter Ideen und Technologien über die Kontaktstelle für Wissens- und Technologietransfer in enger Kooperation mit der Patentverwertungsgesellschaft der saarländischen Hochschulen.

Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen

Die Anzahl der Professorinnen an der UdS hat sich seit 2004 (7,92%) bis 2018 (17,23%) kontinuierlich gesteigert. Die UdS liegt jedoch weiterhin weit unter dem Bundesdurchschnitt von derzeit 24%⁷. Die UdS nutzt das Professorinnenprogramm III als strukturelle Maßnahme und synchronisiert die Berufungen gezielt mit der Entwicklungsplanung der Hochschule. Bereits in den ersten beiden Programmjahren konnte die UdS insgesamt fünf exzellente Wissenschaftlerinnen für ihre beiden Standorte Saarbrücken und Homburg gewinnen.

Die karrierefördernden Maßnahmen für Inhaberinnen von Lebenszeitprofessuren sind insbesondere:

- Coaching
- Gender Consulting Service: Integration von Genderaspekten in Forschungsanträge sowie Beantragung von Fördermitteln im Bereich der gender equality measures
- Get together der Professorinnen (Netzwerk)
- Professorinnenprogramm III

Querschnittsziel Chancengleichheit

Inhaberinnen und Inhaber von Lebenszeitprofessuren profitieren von den vielfältigen Maßnahmen an der UdS zur Förderung von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese sind insbesondere:

- Karriere-Wissenschaft-Familie: onlinebasierte orts- und zeitunabhängige Beratung und Unterstützung
- Flexible Kinder-Kurzzeit- und Notfallbetreuung
- Gendersensibles Konzept zur Personalentwicklung
- DCC Programm und Relocation-Service für Neuberufene
- Stellen statt Stipendien
- Gleichstellungsfonds Zukunft
- Kita „Unikate“ für Kinder von Bediensteten
- Genderdimension in Forschung und Lehre

Förderung von Vernetzung

Die Inhaberinnen und Inhaber von Lebenszeitprofessuren an der UdS können für sie geeignete Vernetzungsmaßnahmen der UdS in Anspruch nehmen, z.B. die Austauschmöglichkeiten der „Universität der Großregion“ (wie etwa von zwei Partnerhochschulen gemeinsam eingerichtete „UniGR-Professuren“) oder anderer internationaler Vernetzungsprogramme. Ebenso fördert die Universität die Kontaktaufnahme mit Unternehmen bzw. Industriepartnern oder eine eigene Unternehmensgründung, damit insbesondere die Professorinnen und Professoren die Möglichkeit haben, intensiv mit Partnern aus der Wirtschaft zu kooperieren, Patente zu verwerten oder selbst unternehmerische Tätigkeiten an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Wissenschaft auszuüben, beispielsweise in Form von Unternehmensausgründungen, über welche Forschungsergebnisse von der Theorie in die Praxis umgesetzt werden.

⁷ Vgl.: Anzahl der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen 1999 bis 2016, abgerufen über www.statista.com am 30.04.2018.

3.5 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dauerhaften Karriereperspektiven jenseits der Professur

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Daueraufgaben bzw. dauerhaften Karriereperspektiven jenseits der Professur stellen einen wichtigen Bestandteil des Systems „Universität“ dar, da sie ihre Expertise und Erfahrungen langfristig in den ansonsten von starker Fluktuation geprägten Wissenschaftsbetrieb einbringen. Sie üben ihre Tätigkeiten je nach Vorqualifikation und Aufgabenbereich z.T. weitgehend eigenständig aus, sind jedoch in der Regel in eine hierarchische Struktur mit Vorgesetzten eingebettet. Die weiteren Qualifizierungs- und Karriereziele können sehr unterschiedlich ausgeprägt sein und sich im Sinne des Erhalts der Qualifizierung auf den Erwerb unmittelbar berufsrelevanter Kompetenzen beschränken oder im Sinne einer Laufbahn weitere wissenschaftliche und weiterführende berufsrelevante Qualifizierungen umfassen. Die UdS ist bestrebt, mit einem entsprechend breit gefächerten Spektrum an Maßnahmen zur Karriereentwicklung und Qualifizierung den unterschiedlichen Ansprüchen und Anforderungen dieser Zielgruppe gerecht zu werden.

Adäquate formale Rahmenbedingungen

Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Daueraufgaben im Wissenschaftssystem stellen die gesetzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten die formalen Rahmenbedingungen für ihre Tätigkeit dar.

Unter dem Aspekt der Verbesserung der Transparenz und Planbarkeit der Karrierewege in eine dauerhafte Position jenseits der Professur hat die UdS im Rahmen der gesetzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten das sog. „Führungskräfte-Track-Modell“ entwickelt, das sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unterschiedlicher Vorqualifikation richtet; bei wissenschaftlichen Tätigkeiten typischerweise an promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Das Führungskräfte-Track-Modell für das wissenschaftliche Personal orientiert sich am bewährten Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren. Dies bedeutet, dass eine Führungskräfte-Track-Stelle zunächst befristet besetzt wird, die Stelle aber mit der Zusage der Übernahme in eine unbefristete Beschäftigung unter der Voraussetzung des erfolgreichen Abschluss einer Qualifizierungs- und Bewährungsphase mit Evaluation verbunden ist. Im Unterschied zur Juniorprofessur wird im Führungskräfte-Track-Modell aber keine Lebenszeitprofessur angestrebt, sondern anderweitige Positionen mit Daueraufgaben in Forschung, Lehre oder Wissenschaftsmanagement an der UdS. In einem kooperativen Führungskräfte-Track kann die Qualifizierungs- und Bewährungsphase auch in eine dauerhafte Beschäftigung in einem Unternehmen, einem außeruniversitären Forschungsinstitut oder einer anderen universitätsexternen Einrichtung münden.

Das Führungskräfte-Track-Modell bezieht unterschiedliche Karriereziele (mit Schwerpunkt auf Forschung und Lehre oder auf Managementaufgaben in der Universität bzw. auf eine Tätigkeit außerhalb der Universität) ein und beinhaltet insofern unterschiedliche „Tracks“, die in der folgenden Abbildung 3 – im Vergleich zum etablierten Tenure Track der Juniorprofessur – zusammen mit den jeweils vorgesehenen Qualifizierungs-/Evaluationsphasen dargestellt sind.

Das zweistufige Laufbahnmodell bzw. das Führungskräfte-Track-Modell für das wissenschaftliche Personal zeichnet sich aufgrund der von Anfang an gegebenen Planbarkeit, Verbindlichkeit und Transparenz durch eine hohe Attraktivität und einen Mehrwert für alle Beteiligten aus. Unter anderem trägt das Modell zur optimalen Passung von späterer Stelle und Stelleninhaberin bzw. Stelleninhaber bei, denn die befristete Phase dient als Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase einerseits und als Orientierungsphase im Hinblick auf die langfristige berufliche Tätigkeit andererseits. Alternativ zur Vorbereitung auf eine Dauerposition kann das Modell auch zur gezielten Weiterqualifizierung von herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern herangezogen werden, denen mit dem Modell ein hohes Maß an Planungssicherheit eingeräumt wird, um eine Konzentration auf die Erreichung weiterer Stufen in der wissenschaftlichen Qualifizierung (bis hin zur Professur) zu ermöglichen. Aber auch jenseits der Professur bietet das Führungskräfte-Track-Modell verschiedene Möglichkeiten der individuellen Weiterentwicklung mit zunehmender Berufserfahrung, z.B. durch Übernahme höherwertiger bzw. übergeordneter Tätigkeiten, die mit steigender Verantwortung und Eigenständigkeit verbunden sind.

Hinsichtlich der Quantität der realisierbaren Stellen nach dem Führungskräfte-Track-Modell erscheint es als nachvollziehbar, dass die Verfügbarkeit der Stellen von den finanziellen Bedingungen und den inhaltlichen Notwendigkeiten bzgl. der Abdeckung von Daueraufgaben in den einzelnen Bereichen der

Universität abhängen und nur unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen eingerichtet bzw. angeboten werden können.

Abbildung 3: Übersicht über das Führungskräfte-Track-Modell der UdS im Vergleich zum Tenure-Track-Modell der Juniorprofessur

Track	Juniorprofessuren-Track	Führungskräfte-Track für Daueraufgaben in der Wissenschaft	Führungskräfte-Track für Daueraufgaben im Wissenschaftsmanagement	Kooperativer Führungskräfte-Track für Daueraufgaben außerhalb der UdS
Karriereziel	Professorin/Professor auf Lebenszeit	Führungskraft in Forschung und / oder Lehre	Führungskraft im Wissenschaftsmanagement	Führungskraft außerhalb der UdS
Besonderheiten bei der Ausgestaltung	Zu Beginn Festlegung der anzustrebenden Qualifizierungs- und ggf. Projektziele für die gesamte Qualifizierungs- und Bewährungsphase			Kooperatives Track-Modell („duales Modell“) in Zusammenarbeit mit einer Organisation außerhalb der UdS Zu Beginn Festlegung der anzustrebenden Qualifizierungs- und ggf. Projektziele für die gesamte Qualifizierungs- und Bewährungsphase in Kooperation mit der externen Organisation Teilbeschäftigung sowohl an der UdS als auch bei der externen Organisation
Struktur der Qualifizierungs- und Bewährungsphase	Erste Qualifizierungsphase (3-4 Jahre)	Erste Qualifizierungsphase (1-2 Jahre)		Erste Qualifizierungsphase (1-2 Jahre)
	Zwischenevaluation mit Verlängerung bei positivem Ergebnis	Zwischenevaluation als kritische Orientierungshilfe		Zwischenevaluation durch UdS und externer Organisation als kritische Orientierungshilfe
	Zweite Qualifizierungsphase (2-3 Jahre)	Zweite Qualifizierungsphase (1-2 Jahre)		Zweite Qualifizierungsphase (1-2 Jahre)
	Tenure-Evaluation ggf. mit Berufung auf eine Lebenszeitprofessur	Tenure-Evaluation mit Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis an der UdS bei positivem Ergebnis		Tenure-Evaluation mit Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der externen Organisation bei positivem Ergebnis

Begleitung und Rückmeldung

Grundsätzlich findet zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Daueraufgaben und ihren Vorgesetzten in Personalgesprächen ein regelmäßiger Austausch zu dem Beschäftigungsverhältnis statt. In diesen Gesprächen werden sowohl die konkreten Tätigkeiten und deren Rahmenbedingungen als auch mögliche Themen bzgl. der beruflichen Weiterentwicklung der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber besprochen. Für Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber von Stellen mit Führungskräfte-Track sind innerhalb der befristeten Qualifizierungs- und Bewährungsphase zwei obligatorische Rückmelde-Zeitpunkte vorgesehen: die Zwischenevaluation zur Hälfte der befristeten Phase und die Tenure-Evaluation zum Ende der befristeten Phase, die bei positivem Ergebnis zum Übergang zur Dauerbeschäftigung führt.

Angemessene Verantwortungsbereiche / Eigenständigkeit

Akademikerinnen und Akademiker mit Daueraufgaben an der UdS erhalten einen für die individuelle Qualifizierung angemessenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich, bei dem einerseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Möglichkeiten zur Entfaltung gegeben wird und andererseits im Sinne der Qualitätssicherung von Forschung und Lehre die erforderliche Begleitung und Anleitung durch entsprechend qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sichergestellt ist.

Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Daueraufgaben bzw. dauerhaften Karriereperspektiven jenseits der Professur können insbesondere die verschiedenen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen und Beratungs-/Informationsmöglichkeiten des bereits beschriebenen PROWIS-Programms in Anspruch nehmen. Je nach individueller Ausprägung der Vorqualifikation, der konkreten Aufgabenbereiche in Forschung, Lehre oder Management und der ggf. bestehenden weiterführenden Karriereabsichten haben diese Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Möglichkeit, aus dem breiten Spektrum der Personalentwicklungsmaßnahmen aller an PROWIS beteiligten Partneereinrichtungen diejenigen Angebote zu nutzen, die für Sie von größtem Nutzen sind. Hierdurch kann das auf Dauer beschäftigte wissenschaftliche Personal eine gezielte Auswahl der zu vertiefenden Kompetenzbereiche vornehmen, die an der UdS im Fokus der Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal stehen (d.h. Forschungskompetenzen, Lehr-/Lernkompetenzen, Schlüsselkompetenzen, Karrierekompetenzen, Sprachen/Fremdsprachen und internationale/interkulturelle Kompetenzen, gesellschaftliche Kompetenzen und Gesundheitsförderung).

Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen

Wissenschaftlerinnen mit Daueraufgaben jenseits der Professur können insbesondere folgende Angebote in Anspruch nehmen:

- Coaching- und Mentoring-Angebote des Gleichstellungsbüros
- Kontinuitätsprogramm für Wissenschaftlerinnen

Querschnittsziel Chancengleichheit

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Daueraufgaben jenseits der Professur stehen vielfältige Angebote zur Förderung von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung:

- Karriere-Wissenschaft-Familie: onlinebasierte orts- und zeitunabhängige Beratung und Unterstützung
- Flexible Kinder-Kurzzeit- und Notfallbetreuung
- Kita „Unikate“ für Kinder von Bediensteten

Förderung von Vernetzung

Akademikerinnen und Akademikern mit Daueraufgaben an der UdS werden im Rahmen der Netzwerke der jeweils für sie verantwortlichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie im Verbund der „Universität der Großregion“ vielfältige Vernetzungsmöglichkeiten geboten. Zudem unterstützt das International Office bei der Inanspruchnahme von Förderprogrammen für den internationalen Austausch (z.B. Erasmus+). Darüber hinaus bieten die Angebote im Rahmen von Fortbildungen und der Personalentwicklung Möglichkeiten zur inneruniversitären Vernetzung. Zudem hinaus stehen auch den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Daueraufgaben, insbesondere nach abgeschlossener Promotion, die Fördermöglichkeiten des neuen Programms PROWIS Science Net zur Förderung nationaler und internationaler Kooperationen offen.

Leitlinien zum Prozess der Berufs- und Karriereplanungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der UdS in frühen Karrierephasen

Beschlossen durch Präsidium (06.12.2018), Erweitertes Präsidium und Senat (12.12.2018)

Die Universität des Saarlandes trägt mit attraktiven Studiengängen und einer systematischen Betreuung und Begleitung von Doktorandinnen und Doktoranden dazu bei, dass die Studiengangabsolventinnen und -absolventen sowie die Promovierten beste Ausgangsbedingungen für ihren weiteren beruflichen Werdegang haben. Insbesondere nach der Promotion ergeben sich aufgrund der zusätzlichen wissenschaftlichen Qualifikation vielfältige berufliche Optionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Eine passende Qualifizierung einerseits und eine den Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Selektion der verfügbaren Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft andererseits sind entscheidend, damit in den jeweiligen Positionen das individuelle Potenzial der Stelleninhaberinnen und -inhaber bestmöglich ausgeschöpft werden kann.

Die UdS sieht es als ihre Aufgabe an, ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Phase ihrer Karriereentwicklung bei der Wahl und Planung des individuell passenden Karrierewegs zu unterstützen. Dazu gehört einerseits, den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der Analyse ihrer Potenziale, Neigungen und persönlichen Umstände behilflich zu sein. Andererseits zählt ein Informationsangebot über die beruflichen Möglichkeiten, aber auch die Risiken der verschiedenen Karrierewege zu einem angemessenen Unterstützungsprogramm. Gerade der wissenschaftliche Karriereweg ist hochkompetitiv und über einen längeren Zeitraum von der Unsicherheit geprägt, ob das angestrebte Karriereziel tatsächlich erreicht wird. Aus diesem Grund legt die UdS Wert darauf, dass ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Basis umfassender Informationen eine bewusste Entscheidung über ihren weiteren Berufsweg treffen.

Die Universität hat vor dem Hintergrund dieser Überlegungen die folgenden Leitlinien zum Prozess der Berufs- und Karriereplanungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der UdS in frühen Karrierephasen verabschiedet, die sich sowohl an diese Zielgruppe selbst als auch – im Sinne einer Beratungsfunktion und einer wichtigen Informationsquelle – an die vorgesetzten bzw. betreuenden und begleitenden Personen im Umfeld dieser Zielgruppe richten.

1. Möglichst in einer mittleren oder späteren Phase der Promotion, aber spätestens zwei Jahre nach Abschluss der Promotion, ist eine bewusste Entscheidung für den eingeschlagenen bzw. anvisierten Karriereweg innerhalb oder außerhalb des Wissenschaftssystems getroffen.
2. Die speziell zur Unterstützung der beruflichen Orientierungsphase von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen konzipierten Weiterbildungs- und Informationsangebote⁸ werden genutzt. Den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird die Möglichkeit zur Teilnahme an den Angeboten in der Dienstzeit eingeräumt.
3. Die Vorgesetzten bzw. Betreuerinnen und Betreuer suchen frühzeitig das Gespräch mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen über die beruflichen Perspektiven und Möglichkeiten und unterstützen diese durch umfassende Information und Beratung.
4. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen werden von den Vorgesetzten bzw. Betreuerinnen und Betreuern in bestehende Netzwerke und Kooperationen eingebunden, um ein möglichst breites Spektrum an beruflichen Perspektiven zu eröffnen.
5. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen werden bei der Beantragung von finanziellen Förderungen für ihre weitere wissenschaftliche Qualifizierung und internationale Vernetzung intensiv unterstützt. Denn hieraus kann sich zum einen eine wichtige Rückmeldung zu den weiteren Chancen auf dem anvisierten Berufsweg ergeben und zum anderen kann eine Förderung die finanzielle und inhaltliche Grundlage für die Ausgestaltung der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung legen.

⁸ Hierzu zählen Gruppenworkshops und Einzelberatungen zu den Themen Arbeitsmarkt- und Karriereanalyse, Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, Praxisprojekte in Kooperation mit Partnern einrichtungen außerhalb der Hochschule, spezielle Themen der persönlichen und beruflichen sowie gender-, diversitäts- und familienorientierten Kompetenzentwicklung und der Orientierung dienende Auslandsaufenthalte.

Leitlinien der Universität des Saarlandes für die Aufnahme und Förderung von selbständigen Nachwuchsgruppenleitungen

Beschlossen durch Präsidium (06.12.2018), Erweitertes Präsidium und Senat (12.12.2018)

Unter Leiterinnen und Leitern selbständiger Nachwuchsgruppen versteht die UdS junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in hochkompetitiven wettbewerblichen Programmen eigenständige drittmittelfinanzierte Nachwuchsgruppen eingeworben haben und noch keine (Junior-)Professur innehaben. Hierzu zählen insbesondere folgende Förderungen:

- *Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe*
- *BMBF-Nachwuchsgruppen*
- *Helmholtz-Nachwuchsgruppen*
- *Sofja Kovalevskaja Preis*
- *ERC Starting Grant*

Die Leitung einer Nachwuchsgruppe eröffnet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einer relativ frühen Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere die Möglichkeit, selbständig ein eigenes Forschungsprogramm zu bearbeiten und weiterzuentwickeln. Eine eigene Arbeitsgruppe unterstützt die Erreichung der Forschungsziele. Nachwuchsgruppen zeichnen sich insofern durch ein hohes Maß an Eigenständigkeit und Verantwortung in Bezug auf Inhalte, Budget und Personal aus.

Die UdS unterstützt die Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen bei der Durchführung ihrer Forschungsvorhaben und stellt sicher, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einerseits eigenständig arbeiten können und andererseits angemessen in die Strukturen der Fakultät bzw. Fachrichtung eingebunden sind. Bei aller Eigenständigkeit, die die Leitung einer Nachwuchsgruppe mit sich bringt, ist die Nachwuchsgruppenleitung gleichwohl eine Qualifizierungsphase, in der Regel auf dem Weg zur Übernahme einer (Lebenszeit-)Professur. Die UdS sieht sich in der Verantwortung, durch die Festlegung von Rahmenbedingungen einen positiven Verlauf der Qualifizierung zu fördern.

Die UdS verabschiedet vor diesem Hintergrund folgende Leitlinien zur Nachwuchsgruppenleitung:

1) Organisatorische Einbindung

Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter sollen ihre Tätigkeiten eigenständig ausüben, vor allem fachlich nicht weisungsgebunden sein und ihr Budget selbständig verwalten können. Gleichwohl sind Nachwuchsgruppen keine unabhängige Organisationseinheit, sodass es der Einordnung der Nachwuchsgruppen in die Organisationsstruktur der Fakultät bedarf. Um eine eindeutige Regelung bzgl. der Verantwortlichkeiten zu gewährleisten, erfolgt die organisatorische Zuordnung in der Regel zu einer Professorin bzw. zu einem Professor, die bzw. der in verwaltungstechnischen Angelegenheiten die Vorgesetztenfunktion übernimmt und den Zugang zur notwendigen Infrastruktur sicherstellt, jedoch nicht die Eigenständigkeit der Nachwuchsgruppe einschränkt. Eine Zuordnung zum zuständigen Dekanat ist in Einzelfällen – insbesondere bei fachlich übergreifenden Nachwuchsgruppen – möglich. Eine angemessene Einbindung in die akademische Selbstverwaltung (z.B. Engagement in den universitären Gremien und Kommissionen) wird vor dem Hintergrund, dass im Rahmen der Nachwuchsgruppenleitung möglichst vielfältige Erfahrungen erworben werden sollten, für sinnvoll erachtet und durch zuständige Fakultät aktiv unterstützt.

2) Lehre und Prüfungsrecht

Mit Blick auf die Qualifizierung zur Übernahme einer (Lebenszeit-)Professur sollen die Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen frühzeitig Erfahrung in allen Tätigkeitsbereichen einer Professorin/eines Professors sammeln. Daher werden die Leiterinnen und Leiter von selbständigen Nachwuchsgruppen an der UdS in die Lehre der zuständigen Fakultät in den grundständigen und den weiterführenden bzw. den Staatsexamens-Studiengängen eingebunden und erhalten vollumfängliches Prüfungsrecht. Die Lehre soll grundsätzlich im Umfang von zwei Semesterwochenstunden erfolgen; eine Ausweitung des Engagements in der Lehre kann zwischen der Nachwuchsgruppenleitung und

der Fakultätsleitung besprochen werden.

3) Promotionsrecht

Leiterinnen und Leiter von selbständigen Nachwuchsgruppen leiten ihre Arbeitsgruppe eigenständig. Hierzu zählt auch die eigenverantwortliche Betreuung der Mitglieder der Arbeitsgruppe, die in der Regel Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Qualifikationsziel der Promotion sind. Um die Eigenständigkeit der Arbeitsgruppe zu gewährleisten, wird den Leiterinnen und Leitern von selbständigen Arbeitsgruppen in Entsprechung und unbeschadet der rechtlichen Bestimmungen in den jeweils relevanten Ordnungen der Fakultäten das Promotionsrecht für die Dauer der Leitung der Arbeitsgruppe übertragen.

4) Betreuung/Begleitung und Mentorat

Die UdS nimmt den Qualifizierungsaspekt der Leitung einer selbständigen Nachwuchsgruppe ernst und bietet ihren Leiterinnen und Leitern von Nachwuchsgruppen ein Begleitprogramm an, das sie ihrem individuellen Bedarf entsprechend eigenverantwortlich in Anspruch nehmen können.

a) Mentorat

Leiterinnen und Leiter selbständiger Nachwuchsgruppen können sich zum Austausch und zur Beratung zu Fach- und/oder Führungsthemen eine Mentorin bzw. einen Mentor oder mehrere Mentorinnen bzw. Mentoren aus dem eigenen fachlichen Umfeld oder aus einem fachfremden Kontext wählen und mit Einverständnis der gewählten Person/en der Dekanin bzw. dem Dekan der jeweiligen Fakultät zur Benennung vorschlagen.

b) Zwischenevaluation

Wenngleich von Seiten der Fördereinrichtung in der Regel Zwischennachweise gefordert werden, kann eine vor Ort auf freiwilliger Basis durchgeführte Zwischenevaluation zusätzliche Erkenntnisse zu möglichen Entwicklungsbedarfen in den vielfältigen Tätigkeitsfeldern einer Nachwuchsgruppenleitung mit Blick auf den eingeschlagenen Qualifikationsweg erbringen. Die UdS bietet den Leiterinnen und Leitern selbständiger Nachwuchsgruppen daher die optionale Möglichkeit, eine unverbindliche Zwischenevaluation durchzuführen, beispielsweise nach der Hälfte der jeweiligen Förderlaufzeit der Nachwuchsgruppe. Über den Ablauf der Zwischenevaluation verständigen sich die Leiterin bzw. der Leiter der selbständigen Nachwuchsgruppe und die zuständige Dekanin bzw. der zuständige Dekan. Zur Orientierung für den Ablauf kann das Zwischenevaluationsverfahren von Juniorprofessuren herangezogen werden. Die Zwischenevaluation wird von Professorinnen und Professoren der UdS oder einer anderen Hochschule durchgeführt, die einvernehmlich von der Fakultätsleitung und der betreffenden Nachwuchsgruppenleitung festgelegt werden. Optional können in die Zwischenevaluation auch Gespräche mit den Mitgliedern der Nachwuchsgruppe einbezogen werden.

c) Kompetenzentwicklung, Beratung und Information

Die UdS bietet ihren Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern ergänzende und zielgerichtete Weiterqualifizierungs- bzw. Beratungsmaßnahmen, die ihre fachliche Tätigkeit und Kompetenzentwicklung im jeweiligen Wissenschaftsgebiet komplementieren. Hierdurch sollen die Nachwuchsgruppenleitungen optimal auf ihren weiteren wissenschaftlichen Karriereweg vorbereitet werden, wobei auch die Möglichkeit einer künftigen Tätigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft – also außerhalb des originären Wissenschaftssystems – berücksichtigt wird. Diese Angebote für Nachwuchsgruppenleitungen werden über PROWIS, das Förderprogramm für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der UdS, bereitgestellt. Sie beinhalten verschiedene Maßnahmen zur Karriereorientierung und Kompetenzentwicklung von Nachwuchsgruppenleitungen und anderen fortgeschrittenen Wissenschaftler/innen, beispielsweise die Vorbereitung auf Berufungsverfahren zur Erlangung einer Professur oder fachspezifische Informationen/Beratungen zu den Karrieremöglichkeiten innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems. Zudem werden fächerübergreifende und für Führungskräfte in der Wissenschaft relevante Kompetenzen an die Nachwuchsgruppenleitungen vermittelt, wie etwa Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Personalführung, Projektmanagement, Konfliktmanagement, internationale bzw. interkulturelle Kooperation oder Hochschuldidaktik sowie gender-, diversitäts- und familienorientierte Kompetenzen. Neben entsprechenden Gruppenformaten schließen diese Maßnahmen künftig auch individuelle Beratungen und intensivere Einzelcoachings ein. Darüber hinaus werden im Rahmen der bestehenden Fördermöglichkeiten Auslandsaufenthalte zur Entwicklung internationaler bzw. interkultureller Kompetenzen unterstützt.