

HR Strategie für Forscherinnen und Forscher an der Fachhochschule Brandenburg

Impressum

Autor: Prof. Dr. Arno Fischer
Redaktion: Andreas Witt
Kontakt: Fachhochschule Brandenburg
University of Applied Sciences
Magdeburger Str. 50
14770 Brandenburg an der Havel
T +49 3381 355 - 414
F +49 3381 355 - 199
E vpf@fh-brandenburg.de
www.fh-brandenburg.de

Stand: 15. Dezember 2015
© Fachhochschule Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	4
2	Methodik	4
3	Zusammenfassung der Ergebnisse	5
3.1	Forschung an Fachhochschulen in Deutschland am Beispiel der FHB	6
3.2	Finanzierung und rechtliche Grundlagen	8
3.3	Institutionelle Praktiken der FHB	9
4	Personalstrategie für Forscherinnen und Forscher an der FHB 2014 – 2018	14
5	Zeitplan	20

1 Präambel

Die Fachhochschule Brandenburg (FHB) ist ein relativ junger Hochschulstandort mit wirtschaftlichen und technischen Studiengängen und verfolgt seit ihrer Gründung 1992 den Ausbau und die Vertiefung ihrer Forschungsaktivitäten. Die FHB bekennt sich zu den Prinzipien der „European Charter for Researchers and The Code of Conduct for Recruitment“. Im Jahren 2013 bis 2014 wurde eine interne Lückenanalyse durchgeführt, um die Qualität der Forschungsbedingungen und die Einhaltung der Prinzipien zu prüfen.

Dieses Dokument enthält eine Zusammenfassung der Ergebnisse dieser Analyse unter Berücksichtigung der 40 Aspekte der „European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“ („Charter & Code“ bzw. C&C) sowie den Maßnahmenkatalog 2014 – 2018 zur Verbesserung und Förderung einzelner Aspekte.

Bei der Bewertung der Ergebnisse müssen der gesetzlich vorgegebene Rahmen, die Mittelvergabe für Forschung sowie die Rolle der Forschung an Fachhochschulen in Deutschland berücksichtigt werden. Die Fachhochschule Brandenburg hat sich durch eine steigende Einwerbung von Drittmitteln als Forschungsstandort bewährt. Sie soll, nach dem Willen der Landesregierung, in Zukunft dieses Handlungsfeld weiter ausbauen. Die Fachhochschule Brandenburg betrachtet dies auch als Auftrag, die Bedingungen, unter denen Forschung betrieben wird, systematisch zu verbessern.

2 Methodik

Unter der Leitung des Vizerepräsidenten für Forschung wurde im Sommer 2013 ein dreiköpfiges Team zusammengestellt. Dieses Team entwickelte auf Basis der 40 Aspekte der C&C eine Vorgehensweise zur Erhebung der Daten. Insgesamt wurden drei methodische Zugänge gewählt, um an die notwendigen Daten zur Beurteilung der Gesamtsituation für Forscherinnen und Forscher an der Fachhochschule Brandenburg zu gelangen.

Im Zuge der Erhebungen wurden alle Ebenen der Organisation involviert, die Einfluss auf die Qualität der Forschung und der Forschungsbedingungen haben: das Präsidium, die Verwaltung, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Doktorandinnen und Doktoranden.

1. Es wurde eine umfassende Dokumentenrecherche durchgeführt. Dabei wurden die Dokumente auf ihren Gehalt an gesetzlichen und rechtlichen Regeln sowie auf Vereinbarungen und Hinweise für die institutionellen Praktiken analysiert und auf ihre Reichweite hin geprüft. Zu den rechtlichen Grundlagen zählen zum Beispiel neben dem Grundgesetz, in dem die Freiheit der Forschung festgeschrieben ist, das Hochschulgesetz des Landes Brandenburg sowie die Grundordnung der Hochschule. Dokumente, die Hinweise für gute wissenschaftliche Praxis enthalten,

stammen unter anderem von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), den Gewerkschaften und der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG).

2. Eine schriftliche Befragung aller mit Forschung befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde im Zeitraum September bis Dezember 2013 durchgeführt. Der Schwerpunkt dieser Befragung lag auf ethischen und berufsständischen Aspekten der Forschung und der Einschätzung von Arbeitsbedingungen und Sozialer Sicherheit.
3. Es wurden Expertinnen- und Expertengespräche mit erfahrenen Forscherinnen und Forschern, die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler einstellen und betreuen, sowie mit Expertinnen und Experten, die Verantwortung bei der Auswahl und Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Forschung übernehmen, geführt. Die Gespräche hatten Praktiken der Rekrutierung sowie Kriterien und Vorgehensweisen bei der Betreuung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zum Gegenstand.
4. Im Nachgang der schriftlichen und mündlichen Befragungen wurden die Ergebnisse in einer Präsentationsveranstaltung mit beteiligten Forscherinnen und Forscher zurückgekoppelt und diskutiert. Es konnten dadurch Meinungen der Forscherinnen und Forscher ergänzt und kommentiert werden.

Für die Datenerhebungen wurden vier Erhebungsinstrumente entwickelt:

- Ein Leitfaden zur Kategorisierung, Priorisierung und Beurteilung von Dokumenten,
- Ein Gesprächsleitfaden für Personalverantwortliche,
- Ein Gesprächsleitfaden für Betreuerinnen und Betreuer von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler,
- Ein (Online-)Fragebogen für alle in der Forschung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHB.

Die Ergebnisse der mündlichen und schriftlichen Befragungen sowie der abschließenden Diskussion erfahrener Forscherinnen und Forscher in der FHB wurden in einem letzten Schritt mit den gesetzlichen Grundlagen und den Vorgaben der C&C verglichen und die Qualität ihrer Umsetzung bzw. Einhaltung bewertet.

3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Bereits bei der Entwicklung der Instrumente für die Durchführung der Lückenanalyse wurde deutlich, dass die Verantwortlichkeit zur Einhaltung und Weiterentwicklung der 40 Punkte in der „Charter and Code“ auf drei Ebenen zu verorten sind:

1. **Forscherinnen und Forscher sowie Betreuerinnen und Betreuer von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler** übernehmen selbst die Verantwortung für die Einhaltung bestimmter Regeln und stehen für ihr Berufshandeln ein. Dazu gehört auch

das aktive Einfordern bestimmter Bedingungen, die das Forschungshandeln in hoher Qualität erst ermöglichen. Diese Form der Verantwortungsübernahme geschieht in Eigenverantwortung und wird nicht von internen oder externen Instanzen kontrolliert. Die institutionelle Verantwortung der FHB ist darin zu sehen, sie dabei umfassend und nachhaltig zu unterstützen.

2. **Die FHB als Forschungsstandort** sorgt mithilfe von Standards und Vereinbarungen dafür, dass Auswahl- und Einstellungsverfahren nach den Grundsätzen der „Charter and Code“ gesichert sind. Besondere Aufmerksamkeit wird auf die Qualität der Nachwuchsbetreuung gelegt. Die FHB sichert die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben, wie Datenschutz, Patentrecht und Arbeitsschutz etc., durch regelmäßige Bildungsangebote und Informationen und stellt für verschiedene Aspekte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu Verfügung, z. B. für den Fall eines Einspruchs oder für Gleichstellungsfragen.
3. **Mittelgeber und Förderer** sichern mit ihren jeweiligen Verträgen, dass jede Forschungstätigkeit durch ein angemessenes Verhältnis zwischen Leistung und Anerkennung, Nutzen und Aufwand gekennzeichnet und dass der Zeit- und Arbeitsplan erfüllbar ist. Sie achten bereits bei der Auswahl der Angebote darauf, dass eine angemessene Entlohnung und eine hohe soziale Sicherheit für die zukünftig in den Projekten beschäftigten Forscherinnen und Forscher gewährleistet sind.

Die hier vorgelegten Ergebnisse decken alle drei Ebenen ab und machen deutlich, an welchen Punkten eine Personalentwicklungsstrategie für Forscherinnen und Forscher auf der institutionellen Ebene der FHB konkret ansetzen muss und wo die Verantwortung der FHB endet. Der daraus resultierende Maßnahmenkatalog konzentriert sich auf die Aufgaben für die FHB. Er enthält nicht nur Zuständigkeiten, sondern auch Fristen und Priorisierungen.

Bei der Gesamtbetrachtung der Situation und der Qualität der Personalentwicklungsstrategien ist der Status von Fachhochschulen in Bezug auf Forschung in Deutschland ein entscheidender Faktor, der im Folgenden näher beschrieben wird.

3.1 Forschung an Fachhochschulen in Deutschland am Beispiel der FHB

Das Ziel der Gründung von Fachhochschulen in Deutschland war die Schaffung von Bildungseinrichtungen, um Studierende auf wissenschaftlicher Grundlage praxis- und berufsorientiert auszubilden und zu selbstständiger Tätigkeit im Beruf zu befähigen. Die Forschung zählte zunächst nicht zu den Aufgaben der Fachhochschulen. Erst seit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 1985 wurde die anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung (FuE) Aufgabe der Fachhochschulen. In den letzten Jahren erfolgten Novellierungen der Landeshochschulgesetze, die der anwendungsorientierten FuE an Fachhochschulen ein immer größeres Gewicht zumessen. Mittlerweile sind (mit unterschiedlicher Gewichtung) in allen Bundesländern FuE Dienstaufgaben der Fachhochschulen.

Fachhochschulen wie die FHB haben im Gegensatz zu Universitäten und Hochschulen kein Promotions- und Habilitationsrecht. Fachhochschullehrerinnen und -lehrer haben ein Lehrdeputat von 18 Semesterwochenstunden und eine längere Vorlesungszeit innerhalb des Semesters. Im Vergleich dazu haben Hochschullehrerinnen und -lehrer an Universitäten 60% Forschungsanteil am Zeitbudget mit entsprechend geringen Lehrdeputaten. Eine Verbesserung stellen Forschungsprofessuren dar, deren Anteil an der FHB bis heute auf 11 von 63 Professuren gestiegen ist.

Die Lehrbelastung wird von vielen Professorinnen und Professoren als zu hoch bewertet, um qualitativ hochwertige Forschungsleistungen zu erbringen (*C&C Aspekt Lehrbelastung*).

Die seit zehn Jahren bestehende schlechte Haushaltssituation in Brandenburg hat für die brandenburgischen Hochschulen und somit auch für die FHB zur Folge, dass in erheblichem Umfang Mittel gestrichen werden und die Hochschule stärker auf private und wettbewerbliche Drittmittel angewiesen ist. Die FHB kann keinen unabhängigen Forschungsetat zu Verfügung stellen. Die Forschung an Fachhochschulen wie der FHB ist auf Hochschullehrerinnen und -lehrer konzentriert, die erfolgreich Drittmittel einwerben und für die Zeit der Förderung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen können. (*C&C Aspekt Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung*)

Vielen qualifizierten Absolventen bieten sich außerhalb der FHB, vor allem in der Wirtschaft, wesentlich attraktivere Berufschancen. Kooperative Promotionsverfahren sind dennoch eine Möglichkeit für die FHB, qualifizierte Absolventen für die Forschungstätigkeit zu gewinnen. Sie promovieren an einer Universität, sind aber weiterhin an der FHB tätig.

Derzeit sind zwölf Promovierende an der FHB beschäftigt. (*C&C Aspekte im Feld Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler*)

Der Stellenwert angewandter Forschung in der FHB ist in den letzten Jahren gestiegen und es werden weitere Anstrengungen zu ihrem Ausbau unternommen. Die finanzielle Ausstattung und ein, im Verhältnis zu anderen Hochschultypen, überschaubarer akademischer Mittelbau limitieren diese Anstrengungen. Die Rahmenbedingungen werden von den befragten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der FHB unterschiedlich eingeschätzt. Als Instrumente zur Erweiterung der Forschungsaktivitäten wurden vorgeschlagen:

- Dotierung eines hochschulinternen Forschungsetats
- finanzielle Anreize (z. B. leistungsbezogene Haushaltsmittel-Umlagen)
- Reduktion der Lehrbelastung für antragstellende und forschende Hochschullehrerinnen und -lehrer durch die Bedingungsänderung bei der Gewährung von Forschungssemestern und Einrichtung von mehr Forschungsprofessuren
- Promotionsrecht für Fachhochschulen
- Förderung einer hochschulumfangfassenden Forschungskultur
- Mittelbaufinanzierung

3.2 Finanzierung und rechtliche Grundlagen

In der Bundesrepublik Deutschland wird die Finanzierung der Hochschulen durch die einzelnen Länder geleistet. Träger der FHB ist das Land Brandenburg. Der Bund ist an der Finanzierung von Forschungsprojekten über Sonderprogramme, wie z. B. der Exzellenzinitiative, dem Hochschulpakt und dem Professorinnenprogramm sowie mit sogenannten Forschungsbauten eingebunden. Grundlage dafür ist eine „Vereinbarung zwischen Bund und Ländern über die Förderung der angewandten Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen nach Artikel 91b des Grundgesetzes“ vom 28. Juni 2013. Die Förderung erstreckt sich auf Personalausgaben, sächliche Verwaltungsausgaben und Ausgaben für Geräte und andere Investitionen, wobei sich das jeweilige Land an den Gesamtausgaben im Rahmen der Finanzierung der Grundausstattung beteiligt. Die Vereinbarung gilt bis zum 31.12.2018.

Die Forschung an der FHB wird durch die meisten vom Bund geförderten Programme finanziert. Besonders das Professorinnenprogramm und FHprofUnt – Forschung an Fachhochschulen mit Unternehmen ist hervorzuheben.

Die Eingruppierung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in eine Entgeltgruppe erfolgt nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder. Er regelt Entgeltgruppen nach Ausbildung und Erfahrung, Urlaubsregelungen und die Arbeitszeitgestaltung. Für den Bereich Wissenschaft wird durch die Anerkennung von einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen die personelle Mobilität gefördert. Vorhandene Erfahrungen werden bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konsequent berücksichtigt. (*C&C Aspekte Finanzierung und Gehälter, Beurteilung von Verdienst*)

Die Freiheit der Wissenschaft, Forschung und Lehre ist durch das Grundgesetz, Artikel 5 Absatz 3 und die Verfassung des Landes Brandenburg, Artikel 31, gesetzlich zugesichert. Eine Verletzung muss durch die Forscher/-innen selbst eingeklagt werden. Bei der Frage, ob in der Tätigkeit an der Fachhochschule Brandenburg die Freiheit der Wissenschaft, Forschung und Lehre gemäß Artikel 5 Absatz 3 Grundgesetz als Grundrecht gewährleistet ist, beantworteten 75% der Befragten diese Frage mit Ja. Niemand verneinte die Frage und 25% der Befragten waren sich jedoch nicht sicher, ob dies der Fall sei. Die Einhaltung des Gesetzes wird aus Sicht vieler Forscherinnen und Forscher zu stark durch die fehlende unabhängige Finanzierung an Fachhochschulen eingeschränkt. Es gab jedoch keine spezifischen Aussagen bezüglich einer Einschränkung, daher wird die Freiheit der Forschung als gegeben angenommen. (*C&C Aspekt Freiheit der Forschung*)

Ethische Grundsätze sind den erfahrenen Forscherinnen und Forscher (70% der Befragten) bekannt und werden nach eigener Aussage berücksichtigt. Dies gilt auch für das Berufsverhalten und die Verantwortung. So werden zum Beispiel die aktuellen Diskussionen in Ethikkommissionen verfolgt und wahrgenommen. Lediglich 20% der Befragten gaben an, diese Grundsätze nicht zu kennen. Zukünftig

erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits während des Einstellungsverfahrens alle relevanten Unterlagen (siehe lfd. Nr. 1 Tabelle 1). Alle Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind verpflichtet ihre Forschungsaktivitäten halbjährlich über den Lehr- und Forschungsbericht zu melden. Diese Verpflichtung soll zukünftig auf Akademische Mitarbeiter/-innen ausgeweitet werden (siehe lfd. Nr. 2 Tabelle 1). Weitere vertragliche und rechtliche Pflichten sowie Vereinbarungen über die Umsetzung der Rechenschaftspflicht variieren je nach Mittelgeber und Forschungsauftrag. Von Mittelgebern und Förderern sind keine Klagen über Verletzungen der Pflichten bekannt. *(C&C Aspekte Ethische Grundsätze; Berufsverhalten und -verantwortung; vertragliche und rechtliche Pflichten und Rechenschaftslegung)*

Die gesetzlichen Grundlagen zum Arbeits- und Datenschutz sowie Patent- und Urheberrechte sind den befragten Forscherinnen und Forscher bekannt. Auf die Frage, über welche vertraglichen und rechtlichen Pflichten informiert wurde, antworteten 82 % Befragten über Arbeitsschutz, 69% über Veröffentlichung von Forschungsergebnissen, 6% über Patentrecht, 19% über Urheberrecht, 44% über Datenschutz und 31% über Promotionsvereinbarung. Niemand gab an, nicht in Kenntnis gesetzt worden zu sein. Ihre Einhaltung wird durch institutionelle Maßnahmen wie z.B. der bzw. dem Datenschutzbeauftragten, dem Zentrum für Gründung und Technologietransfer (Patentrechte), der Hochschulbibliothek (Urheberrechte) und Handreichungen zum Umgang mit Forschungsdaten und Urheberrechten unterstützt und gesichert. *(C&C Aspekte Arbeitsschutz, Datenschutz und Rechte an geistigem Eigentum)*

Der überwiegende Teil der akademischen Berufe in Deutschland ist nicht reglementiert. Ausländische natur-, geistes- oder sozialwissenschaftliche Abschlüsse erfordern in einigen Fällen ein Anerkennungsverfahren mit Sonderregelungen. Die Anerkennung für nicht reglementierte Hochschulabschlüsse wird in der Bundesrepublik durch das nationale Anerkennungsgesetz erfasst. Für ausländische Abschlüsse gilt die Rechtslage der Lissabonner Anerkennungskonvention. Um ausländische Akademiker/-innen bei Bewerbungen zu unterstützen, sieht die Lissabonner Anerkennungskonvention vor, dass eine formale Einstufung im Verhältnis zu einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss vorgenommen wird. Diese Aufgabe liegt bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen, die im Sekretariat der Kultusministerkonferenz der Bundesländer in Bonn angesiedelt ist. Daran orientiert sich die FHB. Zusätzlich sollen im Rahmen der Maßnahmen lfd. Nr. 7 und 11 in Tabelle 1 die Verfahren für ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker als bisher institutionalisiert werden. *(C&C Aspekt Anerkennung des Berufes)*

3.3 Institutionelle Praktiken der FHB

Die FHB veröffentlicht alle zwei bis drei Jahre einen umfassenden Forschungsbericht, in dem die Entwicklung der eingeworbenen Drittmittel dargestellt und die meisten der Forschungsaktivitäten beschrieben sind. Der aktuelle Forschungsbericht stammt aus den Jahren 2013 bis 2014. Darüber hinaus wurde gefragt, wie die Transparenz für interne und externe Stakeholder beim Umgang mit Fördermitteln in der Forschung gesichert wird, gaben 31% der Befragten an, eine ständige Dokumentation der Mittel-

verwendung an ihre Stakeholder zu geben. 19% legen ihre Forschungsmethodik und ihren Forschungsprozess offen und bei 44% können Stand und Finanzierung jederzeit eingesehen und geprüft werden. Es liegt zum aktuellen Zeitpunkt der Lückenanalyse keine zentrale Statistik darüber vor, welche Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit Forschung befasst sind und wieviele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in welchen Forschungsprojekten aktiv sind. Dies soll im Rahmen der in Tabelle 1 genannten Maßnahmenplanung¹ geändert werden. *(C&C Aspekt Rechenschaftspflicht)*

Zur Sicherung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen sowie zur Erreichung eines ausgewogenen Verhältnisses sind mehrere Gleichstellungsbeauftragte in der FHB als Ansprechpartnerinnen aktiv. Sie nehmen an den Einstellungsverfahren teil, fördern den Anteil der Frauen in der Wissenschaft mithilfe des Professorinnenprogramms und berichten über Fortschritte auf diesem Gebiet. Die FHB folgt damit insgesamt einem Leitbild in ihrem eigenen Strukturentwicklungsplan, in dem die Unterrepräsentanz von Frauen bei wissenschaftlichem Nachwuchs und Professuren als Problematik offensiv angegangen wird. Weitere Schwerpunkte des Gleichstellungskonzeptes bilden Familienfreundlichkeit und Barrierefreiheit. Die FHB betrachtet dies auch in Zukunft als eine sinnvolle und auszubauende Strategie. Eine institutionsweite Strategie zum Umgang mit unterschiedlichen Minderheiten soll im Rahmen der Maßnahmenplanung lfd. Nr. 5 in Tabelle 1 entwickelt werden. *(C&C Aspekt Ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern, Nichtdiskriminierung)*

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat 1999 zum ersten Mal den „Ombudsmann für die Wissenschaft“ eingesetzt. Dies ist ein Gremium, an das sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Fragen des wissenschaftlichen Fehlverhaltens und der „guten wissenschaftlichen Praxis“ wenden können. Alle dem Ombudsmann vorgetragene Anliegen werden vertraulich behandelt. Sie umfassen unter anderem die Redlichkeit und Vollständigkeit in Zitaten und Daten sowie die Kennzeichnung der Beiträge aller Ko-Autorinnen und Ko-Autoren. An der FHB steht die Vizepräsidentin bzw. der Vizepräsident für Forschung als Ombudsfrau bzw. Ombudsmann zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis allen Forscherinnen und Forscher zur Verfügung. Darüber hinaus sollen die in Tabelle 1 lfd. Nr. 13 und 14 aufgegriffen werden, um standardisierte Verfahren und Richtlinien zur Verfügung zu stellen. *(C&C Aspekte Beschwerden und Einspruchsverfahren; Koautorentum; Berufsverantwortung und Berufsverhalten)*

An der FHB werden alle gesetzlichen Vorgaben zum Arbeits- und Datenschutz, sowie zu Patent- und Urheberrechten konsequent eingehalten. Zur Wahrung des Datenschutzes ist ein Datenschutzbeauftragter eingesetzt, der für alle relevanten Verfahren als Ansprechpartner zu Verfügung steht. Es werden regelmäßige Schulungen zum Arbeitsschutz durchgeführt, die Teilnahme daran ist bindend. Zu Rechtsfragen im Bereich Patentrecht etc. werden Seminare durchgeführt. Die FHB sieht hier einen geringen

¹ Ein Instrument der Personalentwicklung für Forscherinnen und Forscher der Fachhochschule Brandenburg

Handlungsbedarf, der in Maßnahmenplanung in Tabelle 1 aufgegriffen wird. (*C&C Aspekt Verfahrensweisen*)

Die FHB engagiert sich regional und überregional jedes Jahr mit vielen Veranstaltungen für die Verbreitung von Forschungsergebnissen und Diskussionen zu aktuellen gesellschaftlichen Fragestellungen. So war sie in den ersten zwei Monaten des Jahres 2013 Gastgeberin der 14. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerkonferenz, lud Angestellte aus technischen Berufen ein, die sich in der Entwicklung von Anwenderprogrammen für Mikrocontroller weiterbilden konnten oder veranstaltete ein Security Forum zum Thema Security Management. Die Vielfalt der Plattformen und Formate zeigt eine starke Vernetzung mit der Region und wichtigen nationalen und internationalen Partnern. Die FHB erfüllt damit ihren gesellschaftlichen Auftrag in ausgezeichneter Weise und bietet den eigenen Forscherinnen und Forscher eine Vielzahl von Möglichkeiten, sich gesellschaftlich zu engagieren. Es muss jedoch in Zukunft gesichert werden, dass alle Veranstaltungen zentral dokumentiert sind. Dies soll bis Ende 2017 gesichert werden (siehe lfd. Nr. 4 Tabelle 1). (*C&C Aspekt Engagement für die Gesellschaft*)

Die Arbeit der Forscherinnen und Forscher an der FHB wird in peer review Verfahren und in Gutachternetzwerken unabhängig beurteilt. Diese Beurteilung geschieht ohne Einfluss der Institution auf die Verfahren, was die Unabhängigkeit unterstreicht. Nicht gesichert ist jedoch, wie oft und wann Forscherinnen und Forscher beurteilt werden. Auf die Frage, ob eine regelmäßige unabhängige Begutachtung erfolgt, antworteten 25% der Befragten mit Ja, 50% mit Nein und 25% mit Weiß nicht. Eine allgemeine Beurteilung der Forschungsleistung jenseits aktueller Publikationen, eingeworbener Drittmittel oder anderer Berichtslegung ist an der FHB noch in keinem Regelwerk festgehalten. Derzeit erfolgt die Beurteilung der Forschungsleistung durch die Vergabe von Forschungsprofessuren (basierend auf einem Beurteilungssystem) und der Vorstellung von Ergebnissen innerhalb des „Wissenschaftlichen Kolloquiums“. Zusätzlich fand das im Land Brandenburg geltende Mittelverteilungsmodell für die Verteilung von Drittmittel Anwendung, was jedoch bis zur Neuauflage derzeit ausgesetzt ist. Im Rahmen der Maßnahmenplanung (siehe lfd. Nr. 6 Tabelle 1) soll eine Diskussion dazu geführt werden, in welcher Form eine solche unabhängige und allgemeine Beurteilung der Forschungsleistung einzelner Forscherinnen und Forscher stattfinden könnte. Ziel ist die Entwicklung eines unabhängigen und allgemeinen institutionellen Beurteilungssystems von Forschungsleistungen im Zusammenhang einer offiziellen Wertschätzung besonders erfolgreicher bzw. engagierter Forschungsarbeit an der FHB. (*C&C Aspekt Beurteilungssysteme*)

Allen Forschenden stehen an der FHB vielfältige Möglichkeiten zur Mitwirkung in Entscheidungsgremien offen. Sowohl von Seiten der Hochschulleitung als auch von Seiten der Arbeitnehmervertretung wird immer wieder für Engagement innerhalb der Institution geworben. Diese Einschätzung deckt sich mit den Perspektiven der befragten Forscherinnen und Forscher. Es wird daher kein Handlungsbedarf gesehen. (*C&C Aspekt Mitwirkung in Entscheidungsgremien*)

Mobilität in ihren verschiedenen Ausprägungen (geografisch, intersektoral, interdisziplinär, virtuell sowie zwischen privatem und öffentlichem Sektor) findet an der FHB in sehr unterschiedlichen Ausprägungen bei unterschiedlichen Gruppen statt. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die über Drittmittel ein Budget haben, können an diesen Mobilitätsformen partizipieren. Dies gilt auch für deren wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die keine Drittmittel zu Verfügung haben, können im Bedarfsfall und mit Begründung auf Haushaltsmittel zurückgreifen. Dies steht in begrenzter Form auch wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Verfügung. Dennoch ist die Gewährleistung aufgrund der begrenzten finanziellen Mittel beschränkt. Die wechselseitige Wahrnehmung und institutionelle Wertschätzung von diversen Formen der Mobilität kann noch stärker entwickelt werden (siehe lfd. Nr. 10 und 12 in Tabelle 1). (*C&C Aspekt Wertschätzung von Mobilität*)

Die Einstellungsverfahren an der FHB sind zweigeteilt.

1. Einstellungsverfahren von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer:

Diese Einstellungsverfahren sind in Bezug auf alle Aspekte der C&C in den Satzungen zur Durchführung von Berufungsverfahren für die Besetzung von Professuren sowie zur Beschäftigung von Gastprofessorinnen und Gastprofessoren und zur Bestellung von Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren an der FHB detailliert geregelt. Insbesondere die Aspekte der „The Code of Conduct for Recruitment“ finden in den Regelungen vom 11. Dezember 2013 Beachtung. Es besteht kein zukünftiger Handlungsbedarf für die FHB.

2. Einstellungsverfahren von Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Diese Einstellungsverfahren unterliegen nur begrenzt institutionellen Regelungen, da die Bewerberlage oft übersichtlich ausfällt, öffentliche Ausschreibungen aufgrund der kurzen Beschäftigungszeiten selten sind und die Rekrutierung meist über bestehende Netzwerke innerhalb und außerhalb der Institution erfolgt. Werden Bewerbungsgespräche geführt, sind jedoch in der Regel Vertreterinnen und Vertretern des Personalrats, eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Personalabteilung anwesend. Die Anerkennung von Aspekten im Lebenslauf und die Transparenz der Verfahren variieren nach Umfang und Dauer der Beschäftigung und nach Bewerberinnen- bzw. Bewerberzahl. Die Verfahren sollen zukünftig stärker vereinheitlicht werden (siehe lfd. Nr. 8 und 9 in Tabelle 1).

Die Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nach dem Masterabschluss obliegt, wie bereits oben beschrieben, nicht der FHB. Dennoch werden Promovierende z. T. hervorragend betreut, da die FHB großes Interesse an der Förderung des Nachwuchses hat. Hier fungieren Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als Mentorinnen und Mentoren und Supervisorinnen und Supervisoren, die Konferenzteilnahmen ermöglichen und bei der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen behilflich sind. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die

sich in der Vorbereitung auf oder bereits in einem kooperativen Promotionsverfahren befinden, hat die FHB 2014 ein kooperatives Promotionskolleg eingerichtet. Es bietet sowohl eine intensive Betreuungsleistung als auch ein wissenschaftliches und über das jeweilige Promotionsvorhaben hinausgehendes Programm an. (*C&C Aspekte der Betreuung*)

Die FHB sieht in Bezug auf die Laufbahnentwicklung von Forscherinnen und Forscher wenig Handlungsspielraum auf institutioneller Ebene. Promovierte und erfahrene Forscherinnen und Forscher haben neben einer Professur keine Aussicht auf Entwicklungsmöglichkeiten in der Forschung. So formulieren es auch die Befragten der FHB in der Diskussion zu diesem Thema. Diese Problematik wird bereits seit über zehn Jahren in der Politik diskutiert und ist durch zahlreiche Studien^{2,3} belegt. Die FHB unterstützt (siehe lfd. Nr. 15 in Tabelle 1) die Willensbildung in der deutschen Hochschulpolitik, diese Situation mittelfristig zu verändern. (*C&C Aspekt Laufbahn und Laufbahnberatung*)

Die berufliche Weiterbildung im Bereich der Forschung an der FHB findet hauptsächlich in Forschungsnetzwerken, auf Fachtagungen und Konferenzen im nationalen und internationalen Rahmen statt. Die Vielzahl an Präsentationen und Reisen belegen eine hohe Aktivität in diesem Feld. Ein Weiterbildungsangebot speziell für in der Forschung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in Planung (siehe lfd. Nr. 16, 17 und 19 in Tabelle 1). (*C&C Aspekt Weiterbildung von Forscherinnen und Forscher*)

Befragt nach der Qualität des Forschungsumfeldes und der Arbeitsbedingungen antworteten 81% der befragten Forscherinnen und Forscher an der FHB, unter Berücksichtigung aller Befragungsaspekte (Kreativität, Entwicklungsspielraum, Forschungssicherheit, persönliche Entwicklung und Gesundheits- und Arbeitsschutz), grundsätzlich mit Zufriedenheit. Die Ausstattung mit Geräten und Utensilien wird von 50% der Befragten als gut bewertet und die zu Verfügung gestellten Ressourcen sind für 44% der Befragten für die Erfüllung der Forschungsaufgaben ausreichend. Besonders hervorgehoben wird die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und der Vereinbarkeit (81% der Befragten) von Familie und Beruf (75% der Befragten). Verbesserungspotenziale sehen 82% der Befragten bei der Unterstützung durch die Verwaltung gesehen. (*C&C Aspekte Forschungsumfeld und Forschungsbedingungen*)

Die Forscherinnen und Forscher der FHB sind (wie schon weiter oben erwähnt) aktiv bei der Verbreitung ihrer Ergebnisse und bei der Ergebnisverwertung. 69% der Befragten veröffentlichen Artikel in Fachzeitschriften, 25% streben Buchveröffentlichung an, 88% geben an, ihre Ergebnisse als Präsentationen auf Konferenzen zu verbreiten und 25% erstellen Handreichungen. 25% der Befragten präsentieren auf öffentlichen Veranstaltungen. Aus diesem Grund wird die Arbeit der Forschenden an der FHB

² Vgl. Janson, K.; Schomburg, H.; Teichler, U. (2006): „Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? - Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA“, Universität Kassel, Kassel.

³ Vgl. Sieverding, M.; Evers, A. (2013): „Nach der Promotion – Wie (un-)attraktiv ist eine Wissenschaftliche Karriere?“ <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=12657> Abgerufen am 10.02.2015

inzwischen auch überregional wahrgenommen und geschätzt. Im Rahmen Ihrer Möglichkeiten unterstützt die FHB die Forscherinnen und Forscher fortlaufend bei der Ergebnisverwertung (siehe lfd. Nr. 3 Tabelle 1). (*C&C Aspekte Verbreitung und Verwertung von Forschungsergebnissen*)

4 Personalstrategie für Forscherinnen und Forscher an der FHB 2014 – 2018

Auf Basis der Ergebnisse der Lückenanalyse wurden Maßnahmen formuliert, welche die Aspekte der „Charter and Code“ auf institutioneller Ebene sichern und verankern sollen. In der nachfolgenden Übersicht werden langfristige und kurzfristige Ziele vorgeschlagen sowie eine Gewichtung zwischen niedrig, mittel und hoch vorgenommen.

Brandenburg im Dezember 2015

Lfd. Nr.	Aspekte der Charter & Code	Ziele	Maßnahmen	Akteure	Zeitplan
1	Sicherung ethischer und berufsständischer Aspekte	Standardisierte Informationen über gesetzliche und vertragliche Rechte und Pflichten in der Forschung (Starter Kit)	Jeder Forscher und jede Forscherin wird zu Beginn ihrer Tätigkeit an der FHB mit einem „Starter Kit“ ausgestattet, in dem nicht nur verwaltungstechnische Vorgänge (wie Dienstreise- und Urlaubsbeantragungen) beschrieben sind, sondern auch gesetzliche Grundlagen zur Freiheit der Forschung, ethnische Grundsätze in der Forschung, Berufsverhalten und -verantwortung in Form von Auszügen aus dem Landeshochschulgesetz Brandenburg und der Grundordnung der FHB etc.	PVO	Q2 2016
2		Verbindliche Vereinbarung über halbjährliche Berichtslegung zu Aktivitäten in der Forschung der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Der bereits für alle Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer verpflichtende, halbjährlich zu erstellende Lehr- und Forschungsbericht soll zukünftig auch von Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erstellt werden.	VPF, PVO	Q4 2017
3		Unterstützung der Forscherinnen und Forscher bei der Ergebnisverbreitung und -verwertung	Die FHB stellt dort, wo es nötig ist, finanzielle (z. B. über den „Fonds für Forschungskultur“), technische und beratende Ressourcen zur leichteren und schnelleren Verbreitung von Forschungsergebnissen zu Verfügung und berät über unterschiedliche Möglichkeiten der Ergebnisverwertung.	VPF	fortlaufend
4		Jährliche Dokumentation aller regional und überregional offenen Veranstaltungen der FHB bzw. unter Beteiligung der FHB, die das gesellschaftliche Engagement der FHB belegen	Die FHB ist bereits sehr aktiv auf diesem Gebiet. Mit dieser Dokumentation wird nach außen verdeutlicht, welche Themen und Schwerpunkte durch die Forschung an der FHB belebt und ausgeweitet werden. Nach innen kann der Überblick Anregungen geben, welche Veranstaltungsformen sich besonders bewähren und ausgebaut werden sollten.	ZMPR	fortlaufend
5		Implementierung eines Diversity-Managements, das systematisch alle vertretenen Minderheiten erfasst und auf die Bedürfnisse	Mit dem Gleichstellungskonzept, dem Fokus auf Familienfreundlichkeit und der Schwerbehindertenvertretung zeigt die FHB ihre Fähigkeit, Mitglieder der Hochschule gleichwertig zu behandeln, bzw. wo erforderlich zu integrieren und besondere Lebensumstände der	GBA, Präsidium	Q1 2018

Lfd. Nr.	Aspekte der Charter & Code	Ziele	Maßnahmen	Akteure	Zeitplan
		reagieren kann	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. In einem Diversity-Management werden diese und weitere Minderheitenaspekte, wie ethnische und kulturelle Minderheiten, sexuelle Orientierung, bestimmte Altersgruppen, besondere Sprachgruppen etc. berücksichtigt und integriert.		
6		Entwicklung eines unabhängigen und allgemeinen institutionellen Beurteilungssystems von Forschungsleistungen im Zusammenhang einer offiziellen Wertschätzung besonders erfolgreicher bzw. engagierter Forschungsarbeit.	Eine Minderheit aller an der Fachhochschule tätigen Hochschullehrerinnen und -lehrer ist in der Einwerbung von Drittmitteln aktiv. Sie sind diejenigen, die unter schwierigen Bedingungen die Wahrnehmung der FHB als Forschungsstandort in einer strukturschwachen Umgebung überhaupt ermöglichen. Zur Entwicklung einer lebhaften Forschungskultur ist es notwendig, die Forschungstätigkeiten nicht nur finanziell, sondern auch ideell zu unterstützen. Dies sollte auf wertschätzende Weise und unter Berücksichtigung persönlicher Leistungen geschehen.	VPF, Präsidium	Q3 2017
7	Transparenz und Internationalisierung in standardisierten Einstellungsverfahren	Etablieren einer mehrsprachigen (deutsch/englisch) Dokumentenstruktur für Einstellungsverfahren und Arbeitseinstieg (Starter Kit)	Um ausländischen Forscherinnen und Forscher den Weg in die Institution zu ebnen, sollten alle notwendigen Dokumente auch in englischer Sprache ⁴ verfasst sein. Dies ist unabhängig davon nötig, dass von den ausländischen Forscherinnen und Forscher erwartet wird, dass sie im Zuge einer längeren Tätigkeit in Deutschland die deutsche Sprache erlernen.	PVO, ZIS, VPF	Q4 2016
8		Standardisierung der Einstellungsverfahren von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Haushaltsstellen	Um ein Mindestmaß an Transparenz und in der Beurteilung relevanter Aspekte jenseits der Fachqualifikation zu sichern, sollte auch bei kurzfristigen „Bagatelleinstellungen“ ein institutioneller Standard gelten.	PVO	Q2 2016

⁴ Die durch den VPF in Zusammenarbeit mit dem ZIS und unter Zuhilfenahme von finanziellen Mitteln aus dem Fond für Forschungskultur erarbeitet werden.

Lfd. Nr.	Aspekte der Charter & Code	Ziele	Maßnahmen	Akteure	Zeitplan
9		Definition und Standardisierung von Einstellungsverfahren von Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Drittmittelstellen nach Dauer und Umfang der Anstellung		PVO	Q3 2016
10		Entwicklung einer verbindlichen Vereinbarung über die Bewertung von Mobilitätserfahrung und nebenfachliche Qualifikationen und Erfahrungen.		PVO	Q4 2016
11		Einrichtung einer Willkommenskultur für ausländische Forscherinnen und Forscher		Um die FHB zu einem attraktiven Arbeitgeber für internationale Forscherinnen und Forscher zu machen, ist es notwendig eine Willkommenskultur zu entwickeln und für die Integration unterschiedlicher Kulturen und Sprachen gut vorbereitet zu sein. Aktuell nutzt die FHB das Welcome Center der Universität Potsdam. Diese Nutzung soll zukünftig vertraglich und dauerhaft geregelt werden.	VPF, ZIS
12	Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Soziale Sicherheit	Implementieren einer systematischen Beratung der Forscherinnen und Forscher zur Erweiterung der Mobilität und Anreizsysteme zum Ausbau von Erfahrungen	Die FHB sorgt dafür, dass es qualifizierte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner pro Fachbereich für diese Thematik gibt. Das ließe sich bspw. durch Qualifizierungsmaßnahmen (finanziert über den Fond für Forschungskultur) für die Auslandsbeauftragten der Fachbereiche und durch die Wissenschaftliche Kommission des Kooperativen Promotionskollegs (KPK) realisieren.	ZIS, Auslandsbeauftragte der Fachbereiche (ABF), Wissenschaftliche Kommission des KPK (WK)	fortlaufend
13		Informationsangebot zu Rechten und Pflichten an geistigem Eigentum und Koautorentum für	Regelmäßig gibt es Diskussionen unter Studierenden und unter wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wem die Rechte an einer Bachelor- oder Masterarbeit zustehen. Ein regelmäßiges	Ombudsfrau bzw. -mann, Kommission für gute	fortlaufend

Lfd. Nr.	Aspekte der Charter & Code	Ziele	Maßnahmen	Akteure	Zeitplan
		Forscherinnen und Forscher	Weiterbildungsangebot kann offene Fragen klären und trägt zu einem besseren Verständnis über das geistige Eigentum bei. Dies gilt auch für die nachfolgende Maßnahme.	wissenschaftliche Praxis	
14		Einheitliche Vereinbarung zu geistigem Eigentum und Patentrecht bei Bachelor- und Master-Arbeiten sowie zum Koautorentum.	Die bereits an der FHB veröffentlichte Satzung mit Hinweisen über gute wissenschaftliche Praxis wird insofern ergänzt, als dass auch Arbeiten (Seminar-, Bachelor- und Masterarbeiten) von Studierenden explizit berücksichtigt werden.	VPF, Senat, Präsidium	Q1 2018
15		Verbesserung der Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung insbesondere von Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeitern	Die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ausschließlich in (Forschungs-)Projekten tätig sind – insbesondere wenn bereits mehrjährige Forschungserfahrung vorliegt und die Qualifikationen den Status der „Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. Nachwuchswissenschaftler“ längst übersteigen – ist hochgradig prekär. Das kann die FHB grundsätzlich alleine nicht verändern. Sie wird jedoch ihre Möglichkeiten, die Arbeitsverhältnisse gekoppelt an den Projektlaufzeiten zu gestalten, weitestgehend ausschöpfen.	PVO, Präsidium	fortlaufend
16		Implementierung eines beruflichen (Weiterbildungs-) Beratungssystems explizit für Forscherinnen und Forscher und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler	Auch wenn eine Laufbahn als Forscherin bzw. Forscher in Deutschland derzeit keine gute Aussicht darstellt, wenn keine Professur angestrebt wird, ist es möglich, sich in internationalen Netzwerken zu etablieren und zu qualifizieren. Dafür kann die Beratung von Fachkolleginnen und Fachkollegen aus nationalen und internationalen Netzwerken hilfreich sein.	ZSK	Q3 2017
17	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler und Weiterbildung	Entwicklung und Etablierung eines spezifischen Weiterbildungsangebotes für Forscherinnen und Forscher.	Für Forscherinnen und Forscher wird ein fachübergreifendes Weiterbildungsangebot entwickelt, das es Ihnen den bei Bedarf ermöglicht Kompetenzen in Teamarbeit, Projektkoordination, Mitarbeiterführung, Büroorganisation etc. zu erwerben.	ZSK	Q2 2016
18		Vernetzung der betreuenden	Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der FHB vernetzen sich	VPF	fortlaufend

Lfd. Nr.	Aspekte der Charter & Code	Ziele	Maßnahmen	Akteure	Zeitplan
		Professorinnen und Professoren innerhalb der FHB und Austausch zur Sicherung von best-practice.	fachbereichsübergreifend („Wissenschaftliche Kolloquium“ und „Promotionskolleg“) stärker als bisher, tauschen sich über Förderprogramme, Möglichkeiten der Betreuung und eine verstärkte Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (insbesondere auch internationale Forscherinnen und Forscher) aus. So ergeben sich Synergieeffekte.		
19		Jährliches Angebot eines Mitarbeiter-Vorgesetztengesprächs mit Schwerpunkt zur beruflichen Weiterentwicklung in der Forschung speziell für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	Die Fluktuation im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist sehr hoch, daher ist es erforderlich ein verbindliches jährlich stattfindendes Mitarbeiter-Vorgesetztengespräch zu schaffen. Es soll sichergestellt werden, dass die berufliche Entwicklung der Forscherinnen und Forscher durch eine Tätigkeit an der FHB bestmöglich gefördert wird.	PVO, Präsidium	fortlaufend

Tabelle 1: Personalstrategie für Forscherinnen und Forscher an der FHB 2014 - 2018

Legende:

- ABF = Auslandsbeauftragte der Fachbereiche
- GBA = Gleichstellungsbeauftragte
- PVO = Personalverwaltung und Organisation
- VPF = Vizepräsidentin bzw. Vizepräsident für Forschung
- WK = Wissenschaftliche Kommission des Kooperativen Promotionskollegs
- ZIS = Zentrum für Internationales und Sprachen
- ZMPR = Zentrum für Marketing und PR
- ZSK = Zentrum für Studium und Karriere

5 Zeitplan

Nr.	Ziele	Akteure	2014		2015				2016				2017				2018				2019	
			Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
Sicherung ethischer und berufsständischer Aspekte																						
1	Standardisierte Informationen über gesetzliche und vertragliche Rechte und Pflichten in der Forschung (Starter Kit)	PVO																				
2	Verbindliche Vereinbarung über halbjährliche Berichtslegung zu Aktivitäten in der Forschung der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	VPF, PVO																				
3	Unterstützung der Forscherinnen und Forscher bei der Ergebnisverbreitung und -verwertung	VPF																				
4	Jährliche Dokumentation aller regional und überregional offenen Veranstaltungen der FHB bzw. unter Beteiligung der FHB, die das gesellschaftliche Engagement der FHB belegen	ZMPR																				
5	Implementierung eines Diversity-Managements, das systematisch alle vertretenen Minderheiten erfasst und auf die Bedürfnisse reagieren kann	GBA, Präsidium																				
6	Entwicklung eines unabhängigen und allgemeinen institutionellen Beurteilungssystems von Forschungsleistungen im Zusammenhang einer offiziellen Wertschätzung besonders erfolgreicher bzw. engagierter Forschungsarbeit.																					
Transparenz und Internationalisierung in standardisierten Einstellungsverfahren																						
7	Etablieren einer mehrsprachigen (deutsch/englisch) Dokumentenstruktur für Einstellungsverfahren und Arbeitseinstieg (Starter Kit)	VPF, ZIS, Präsidium																				
8	Standardisierung der Einstellungsverfahren von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Haushaltsstellen	PVO																				
9	Definition und Standardisierung von Einstellungsverfahren von Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Drittmittelstellen nach Dauer und Umfang der Anstellung	PVO																				
10	Entwicklung einer verbindlichen Vereinbarung über die Bewertung von Mobilitätserfahrung und nebenfachliche Qualifikationen und Erfahrungen.	PVO																				
11	Einrichtung einer Willkommenskultur für ausländische Forscherinnen	VPF, ZIS																				

Nr.	Ziele	Akteure	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	und Forscher							
Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Soziale Sicherheit								
12	Implementieren einer systematischen Beratung der Forscherinnen und Forscher zur Erweiterung der Mobilität und Anreizsysteme zum Ausbau von Erfahrungen	ZIS, ABF, WK						
13	Informationsangebot zu Rechten und Pflichten an geistigem Eigentum und Koautorentum für Forscherinnen und Forscher	Ombudmann, KWP						
14	Einheitliche Vereinbarung zu geistigem Eigentum und Patentrecht bei Bachelor- und Master-Arbeiten sowie zum Koautorentum.	VPF, Senat, Präsidium						
15	Verbesserung der Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung von Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeitern	PVO, Präsidium						
16	Implementierung eines beruflichen (Weiterbildungs-) Beratungssystems explizit für Forscherinnen und Forscher und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler	ZSK						
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler und Weiterbildung								
17	Entwicklung und Etablierung eines spezifischen Weiterbildungsangebotes für Forscherinnen und Forscher.	ZSK						
18	Vernetzung der betreuenden Professorinnen und Professoren innerhalb der FHB und Austausch zur Sicherung von best-practice.	VPF						
19	Jährliches Angebot eines Mitarbeiter-Vorgesetztengespräches mit Schwerpunkt zur beruflichen Weiterentwicklung in der Forschung speziell für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	PVO, Präsidium						

Tabelle 2: Zeitplan zur Umsetzung der Personalstrategie für Forscherinnen und Forscher an der FHB 2014 - 2018

Selbstevaluierung

Fremdevaluierung