

Perspektiven für den akademischen Mittelbau¹

Positionspapier der fakultätsübergreifenden AG der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen und des Promovierendenrats der Bauhaus-Universität Weimar

März 2022, Überarbeitung Mai 2023

0. Einleitung

Die künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen tragen erheblich dazu bei, die Kernaufgaben der Bauhaus-Universität Weimar in Forschung und Kunst sowie Lehren und Lernen zu erfüllen. Die Mitarbeiter*innen vermitteln dabei nicht nur Inhalte und Methoden, sondern auch demokratische Werte, die an der Bauhaus-Universität gelebt werden², sie wirken engagiert in akademischen Gremien mit und verfolgen ehrgeizige Ziele in ihrer weiteren Qualifizierung. Die künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind eine tragende Säule des universitären Geschehens.

Als Kontaktpersonen zwischen den Professor*innen und den Studierenden entwickeln die künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen maßgeblich Lehrinhalte und -formate, bringen innovative Themen ein und nehmen Impulse aus der Studierendenschaft auf (vgl. Bauhaus.Module). Die Betreuung und Unterstützung der Studierenden bei Semester- und Abschlussarbeiten liegt zu großen Teilen in der Verantwortung der Mitarbeiter*innen, die damit zugleich für die Qualifikation und den Studienabschluss der Studierenden sowie für das Aufzeigen weiterer Karrierewege verantwortlich sind.

Mit Leistungen auf höchstem Niveau in Forschung und Kunst partizipieren die Mitarbeiter*innen am künstlerischen, wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs und tragen den Namen der Bauhaus-Universität Weimar in die Welt. Die Qualifikationsarbeiten – Promotionen und Habilitationen – ebenso wie die Fachbeiträge, Monographien, entwurflichen und künstlerischen Werke der akademischen Mitarbeiter*innen in den Communities tragen zur Profilierung der Bauhaus-Universität Weimar bei. Die akademischen Mitarbeiter*innen prägen so das Bild der Hochschule nach innen und außen, regional, national und international.

Der Mittelbau ist eine heterogene Gruppe, die durch seine Mischung von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen, mit unterschiedlichen Staatsbürgerschaften und kulturellen Hintergründen,

¹ Als „akademischer Mittelbau“ werden in diesem Text die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen an der Bauhaus-Universität Weimar gemäß §91 des ThürHG betrachtet. Deren Beschäftigungsverhältnisse sind vielfältig und können bis zum Erreichen eines Qualifizierungsziels auf max. 6 Jahre befristet sein (§2, Absatz 1 WissZeitVG), aufgrund der Förderdauer eines drittmittelfinanzierten Projektes befristet sein (§2, Absatz 2 WissZeitVG) oder auch unbefristet sein.

² Vgl. Erklärung „Mut, Neugier, Zuversicht“, <https://www.uni-weimar.de/de/universitaet/profil/mut-neugier-zuversicht/> [15. März 2023]

unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Qualifikationsstufen (nach dem Studium, während der Promotion, direkt nach der Promotion, Postdoc,...) eine Vielzahl von Erfahrungen in die Universität hineinträgt. Dieser Schatz aus Innovation, Wissen und Praxis der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zeichnet die Bauhaus-Universität Weimar aus.

Die Erfahrung vieler wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter*innen, aber auch zahlreiche Studien zeigen auf, dass die Situation des Mittelbaus jedoch prekär ist und nicht nur die Qualität von Studium und Lehre, sondern auch die Lebensläufe hochqualifizierter Mitarbeiter*innen negativ beeinträchtigt.

1. Zielsetzung

Dieses Positionspapier ist das Ergebnis der Arbeit der *AG Perspektiven für den akademischen Mittelbau* der Bauhaus-Universität Weimar; zahlreiche dort engagierte und assoziierte Personen haben wichtige Impulse gegeben. Das Positionspapier zielt darauf ab, gemeinsam Lösungen zu finden, um die besten Bedingungen für hervorragende Lehre und Forschung, für ein gutes Miteinander und eine zukunftsfähige Ausbildung von Mitarbeiter*innen an der Bauhaus-Universität Weimar zu schaffen. Darüber hinaus soll die Bauhaus-Universität Weimar durch eine systematische Stärkung des Mittelbaus nicht nur attraktiver für Fachkräfte und Studierende, sondern auch innovativer, nachhaltiger und gerechter werden. Hierfür schafft das Positionspapier eine datenorientierte und strategische Grundlage.

Das Papier beschreibt zunächst die Situation des Mittelbaus im Allgemeinen und belegt dies anhand von Studien, Gesetzen und verfügbaren Dokumenten. Darüber hinaus werden für die Bauhaus-Universität Weimar fakultätsspezifische Problemfelder umrissen und, wo möglich, durch konkrete Daten belegt. Schließlich zeigen die Autor*innen konkrete Handlungsfelder für Entscheidungsträger*innen an der Bauhaus-Universität Weimar sowie in der Landesregierung auf.

2. Geregelt Grundlagen

Der akademische Mittelbau – vornehmlich bestehend aus Mitarbeiter*innen auf befristeten Qualifizierungs- und Drittmittelstellen³ – erbringt einen Großteil der Aufgaben in Forschung, Lehre, Selbstverwaltung und Administration. Das Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) nennt unter §91 Abs. 1 die „Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten sowie die Unterweisung der Studierenden in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden“ und in begründeten Fällen die „selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre“. Zu diesen „wissenschaftlichen Dienstleistungen“ kommen Aufgaben in der Selbstverwaltung der Hochschule, wie die

³ Durchschnittlich sind 89% der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen befristet beschäftigt (Zeitraum 2014-2019), ca. ein Drittel davon sind drittmittelfinanzierte Stellen (vgl. Gleichstellungsplan der Bauhaus-Universität Weimar 2021-2027, S. 10).

Gremienarbeit, die Teilnahme an Berufungskommissionen und Verfahren zur Eignungsfeststellung von Studienbewerber*innen, die Mitwirkung in Akkreditierungsverfahren und paritätisch besetzten Arbeitsgruppen hinzu. Durch die hierbei gesammelten Erfahrungen stellt der akademische Mittelbau den Personenpool, aus dem die künftige Generation der Hochschullehrer*innen geschöpft wird.

Den Hochschulen bzw. der Professor*innenschaft kommen in der Unterstützung des akademischen Mittelbaus nach §5 und §83 ThürHG folgende Aufgaben zu: die Förderung der fachlichen und didaktischen Qualifizierung der ihnen zugeordneten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen sowie die angemessene Betreuung bzw. Unterstützung ihrer Qualifizierung und ihrer wissenschaftlichen Karriere.

Die künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen werden an deutschen Hochschulen und Universitäten i.d.R. nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet beschäftigt. Es handelt sich dabei um ein Befristungsgesetz. Als Rechtfertigung bzw. Zulässigkeit für die Befristung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen nach diesem Gesetz sind darin zwei Bedingungen aufgeführt: Nach §2 Abs. 1 WissZeitVG wird die Befristung mit der Förderung eines wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Qualifikationsziels begründet. Diese Qualifizierungsbefristung ist zeitlich auf zwei Phasen zu jeweils 6 Jahren limitiert. Die zweite Phase kann nur nach dem Abschluss einer Promotion begonnen werden. Wird die Qualifikation innerhalb der 6 bzw. 12 Jahre nicht erreicht, kann die Befristung nicht mehr nach §2 Abs. 1 WissZeitVG erfolgen. In §2 Abs. 5 WissZeitVG sind zudem Regelungen enthalten, die eine Verlängerung des Arbeitsvertrags im Einverständnis von Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in mit Befristung nach §2 Abs. 1 WissZeitVG ermöglichen. Als Beispiele für eine solche Verlängerung seien hier die Freistellung für Mutterschutz und Elternzeit, die Wahrnehmung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten aber auch Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht, genannt.

Ein zweiter Grund zur Befristung wird in §2 Abs. 2 WissZeitVG aufgeführt: Bei einer Beschäftigung, die überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, ist ebenfalls eine Befristung zulässig. Diese Befristung kennt keine zeitliche Obergrenze – es kann also eine (befristete) Weiterbeschäftigung unabhängig von der Qualifikation erfolgen. Eine Verlängerung des Arbeitsvertrages gemäß §2 Abs. 5 WissZeitVG ist bei einer Befristung durch Finanzierung aus überwiegenden Mitteln Dritter) i.d.R. nicht möglich. Befristungen, die durch die überwiegende Finanzierung aus Mitteln Dritter zu Stande kommen, werden auf die max. 12 Jahre der Qualifikationsbefristung angerechnet.⁴

⁴ Kuhn et al. 2022; Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Bauhaus-Universität Weimar, Abschnitt 3 (Stand 2014) https://www.uni-weimar.de/fileadmin/user/uni/universitaetsleitung/kanzler/mdu_akad/14/37_2014.pdf

Über das ThürHG und das WissZeitVG hinaus regeln die „Grundsätze für die Beschäftigung wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Bauhaus-Universität Weimar“ vom 07.12.2016, wie der wissenschaftliche und künstlerische Mittelbau zu beschäftigen ist. Darunter fällt unter anderem, dass die maximale Lehrbelastung einer wissenschaftlichen Mitarbeit im Falle einer befristeten Vollzeitstelle mit Qualifizierungsabsicht bei vier Lehrveranstaltungsstunden (LVS) liegt. Für die Vorbereitung ihrer Qualifikation ist den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach ThürHG §91 Abs. 4 ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren. Des Weiteren regeln die Beschäftigungsgrundsätze der Universität, dass Qualifikationsstellen einen Stellenumfang von mindestens 75% nicht unterschreiten sollen. Ausnahmen können aus dienstlichen Gründen oder auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten gewährt werden. Ein Beschäftigungsumfang von unter 50% wird ausgeschlossen⁵.

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen erschweren die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren in Deutschland. Zudem werden die Regelungen oft zu Ungunsten der Mitarbeiter*innen ausgelegt, etwa durch Vertragslaufzeiten von nur zwei Jahren, in denen in der Regel das Qualifizierungsziel nicht erreicht wird (bei Befristung nach §2 Abs. 1 WissZeitVG). Zudem werden auch die Grundsätze, die sich die Bauhaus-Universität Weimar selbst auferlegt hat, nicht immer eingehalten oder nur Minimalforderungen daraus erfüllt (z.B. nur 80% Stellenumfang für unbefristete Stellen anstatt der angestrebten 100% gemäß „Grundsätzen für die Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Bauhaus-Universität Weimar“).

Die akademischen Mitarbeiter*innen können unter diesen Bedingungen weder den Verpflichtungen in Forschung und Lehre angemessen nachkommen noch sich mit den darüber hinaus dringend stehenden gesellschaftlichen Aufgaben befassen (Stichworte Zukunftsfähigkeit, Klimawandel) oder dies nur durch persönliches Engagement außerhalb vertraglicher Arbeitszeiten tun.

3. Problembeschreibung

In den folgenden Abschnitten wird zunächst auf die Beschreibung der Probleme des akademischen Mittelbaus an der Bauhaus-Universität Weimar im Allgemeinen eingegangen, bevor einzelne Aspekte aus den Fakultäten aufgeführt werden. Hierzu wurden Rückmeldungen von Mitarbeiter*innen aus den Fakultäten eingeholt, die weder abschließend noch vollständig sind, aber Einblick in fakultätsspezifische Problemlagen bieten.

⁵ Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Bauhaus-Universität Weimar, Abschnitt 3 (Stand 2014); https://www.uni-weimar.de/fileadmin/user/uni/universitaetsleitung/kanzler/mdu_akad/14/37_2014.pdf

3.1. Allgemein

Fakultätsübergreifend stellen kurzzeitige Beschäftigungszeiten ein Hemmnis für die erfolgreiche Qualifikation dar. Sie entsprechen i.d.R. nicht der durchschnittlichen Qualifikationsdauer.⁶ Dies führt zu dem, dass die Mitarbeiter*innen einem hohen Leistungsdruck ausgesetzt sind.⁷ Kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse ziehen zum anderen meist mehrere Vertragsverlängerungen während der Arbeit am Qualifikationsziel nach sich, was oftmals mit zwischenzeitlicher Unsicherheit über die tatsächliche Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses einhergeht.

Für Mitarbeiter*innen ohne deutschen Pass verschärft sich diese Situation. Ihre Vertragsdauer ist an den Status des Visums geknüpft, und umgekehrt. Bürokratische Vorgänge bei kurzen Verträgen können zu Aufenthaltsstatusproblemen führen, was eine enorme Belastung darstellt.

Mitarbeiter*innen mit der Befristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG können – wie eingangs erwähnt – i.d.R. nicht auf Vertragsverlängerungen nach §2 Abs. 5 WissZeitVG zurückgreifen, d.h. Zeiten der Beurlaubung oder Freistellung bei Mutterschutz, Eltern-, Kranken- oder weiteren Ausfallzeiten führen nicht zu einer Verlängerung der Vertragslaufzeit. Jedoch ist es durchaus üblich, dass auch bei der Finanzierung durch Mittel Dritter, eine Qualifizierung erreicht werden soll. Besteht nun nicht die Chance auf Vertragsverlängerung, ist das Qualifizierungsziel womöglich nicht erreichbar.

Die Qualifizierungsziele abseits einer Promotion sind häufig unkonkret formuliert. Zudem besteht gemäß WissZeitVG nur durch den Abschluss einer Promotion eine Chance auf Weiterbeschäftigung in der zweiten Qualifikationsphase.

Die vertraglich festgelegte Lehrleistung wird oftmals überschritten.⁸ Eine transparente und über alle Fakultäten vergleichbare Lehrleistungsabrechnung fehlt. Nehmen Aufgaben in Verwaltung und Lehre überhand, so wird gerade die Arbeitszeit für die Qualifikation als erstes gekürzt, da hier die Ausfälle nicht kurzfristig sichtbar werden. Die unmittelbar anfallenden Aufgaben im „Tagesgeschäft“ werden somit immer erledigt, die kontinuierliche Arbeit an der Qualifikation bleibt liegen.

⁶ Kuhnt et al. 2022. Zur Erläuterung: In Deutschland haben 35% der Personen mit dem Qualifikationsziel Promotion im Schnitt eine Vertragslaufzeit von maximal 2 Jahren; die mittlere Zeit bis zum Abschluss beträgt jedoch 4,5 Jahre (ebd.). An der Bauhaus-Universität variiert die Dauer bis zum Erreichen der Qualifizierung (Promotion) von Fakultät zu Fakultät und beträgt beispielsweise an der Fakultät Bauingenieurwesen im Mittel 5 Jahre ab Anmeldung der Promotion.

⁷ Der Leistungsdruck ergibt sich erstens aus kurzen Vertragslaufzeiten, zweitens aus der Fülle an zunehmenden Aufgaben in Lehre und Forschung, welche zum Großteil vom Mittelbau übernommen werden und drittens aus dem Fehlen einer echten Karriereperspektive („Leiter ohne Sprossen“) (vgl. Krekel 2016). Der Leistungsdruck äußert sich u.a. in der Übernahme nicht vertraglich vereinbarter Aufgaben sowie Überstunden, welche nur aufgrund der Befristung übernommen werden (Kuhnt et al. 2022). Dadurch bleibt vielen zu wenig Zeit für die Qualifikation (ebd.).

⁸ Die Ursachen hierfür sind vielfältig, da verlässliche Daten über die tatsächliche Lehrleistung der Beschäftigten jedoch fehlen, sind auch geeignete Gegenmaßnahmen schwer zu benennen.

Auch beim Verlassen der Befristung nach WissZeitVG mit erfolgreicher Qualifikation ist nicht unbedingt mit einer langfristigen Perspektive bzw. mit einer Entspannung der zeitlichen Befristung zu rechnen. So bringen vor allem Juniorprofessuren ohne Tenure-Track eine hohe Arbeitsbelastung mit sich, bieten aber nur eine ungewisse Zukunftsperspektive.

3.2. Fakultät Architektur und Urbanistik

An den Professuren der Fakultät mit Entwurfsschwerpunkt qualifizieren sich die Mitarbeiter*innen in der Regel nicht in dem Sinne, dass die Bedingungen für die zweite Qualifizierungsstufe gemäß §2 Abs. 1 WissZeitVG erfüllt werden (Promotion). Zum einen besteht hier oftmals aus Sicht der Mitarbeiter*innen kein Grund zur Promotion, da eine Karriere in der entwurflichen Praxis angestrebt wird. Dennoch werden diese Mitarbeiter*innen nach dem WissZeitVG befristet beschäftigt und haben keine Chance auf Verlängerung nach der ersten Qualifizierungsstufe. Eine Verständigung über alternative Qualifizierungsziele abseits einer Promotion existiert noch nicht. Zum anderen besteht für Mitarbeiter*innen an Entwurfsprofessuren mit Promotionsabsicht ein Problem bei der Betreuung von angestrebten Promotionen, wenn die Professur nicht wissenschaftlich ausgerichtet ist und auch der*die Leiter*in der Professur selbst keine Erfahrung in der Durchführung oder Betreuung einer Qualifizierungsarbeit besitzt (und für die Berufung auch nicht besitzen musste).

Die durchschnittliche Lehrbelastung für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Fakultät ist regelmäßig höher als vertraglich vereinbart. Trotzdem werden jedes Jahr 20% mehr Studierende aufgenommen, als die personellen Kapazitäten der Fakultät es erlauben.⁹ Aus diesem Grund können die vertraglich zugesicherten Zeitanteile zur Bearbeitung der Qualifikation von den Mitarbeiter*innen nicht in Anspruch genommen werden.

Die Stellenanteile der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind überwiegend zu gering für eine tatsächliche Arbeit an einer Qualifikationsarbeit (rund 50% Beschäftigte unter 75% Stellenanteil nach Angaben des Personalrats bzw. Dezernats Personal) und entsprechen demnach nicht den oben genannten Beschäftigungsgrundsätzen an der Bauhaus-Universität Weimar. Allerdings besteht individuell das Bedürfnis nach einer Anstellung mit 50% Stellenanteil. Die Verteilung der Vollzeitäquivalente auf die Professuren (in der Regel 1,5 VZÄ) lassen zudem aufgrund der unterschiedlichen Vertragslaufzeiten der einzelnen Mitarbeiter*innen eine flexible Aufteilung dieser auf zwei oder drei Personen selten zu.

⁹ Vgl. TOP 7 des Protokolls der Fakultätsratssitzung der Fakultät Architektur und Urbanistik vom 14.07.2021; www.uni-weimar.de/fileadmin/user/fak/architektur/hauptseiten/Dateien/protokolle/fakrat/2021/Prot_17_FakRat_14072021_OET.pdf [20.02.2022].

3.3. Fakultät Bauingenieurwesen

In den aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) werden immer größere Drittmittel-Einwerbungen festgeschrieben, sodass ein immer größerer Anteil des Personals aus Mitteln Dritter finanziert wird. An der Fakultät Bauingenieurwesen sind mit Stichtag 31.10.2021 ca. 54% der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (angegeben in Vollzeitäquivalenten [VZÄ] nach Daten aus dem Dezernat Personal) aus Drittmitteln finanziert. Das heißt, dass eine sehr große Zahl von Mitarbeiter*innen direkt betroffen ist von den in Punkt 3.1. genannten Schwierigkeiten bei der Befristung und den Ausfallzeiten durch die Betreuung von Angehörigen, Elternzeit und Mutterschutz und damit einer möglichen Nichterreichung des eigenen Qualifizierungszieles. Zudem sind viele dieser Mitarbeiter*innen in grundständige Lehre involviert.

Insbesondere bei industrienahen Forschungsprojekten an der Fakultät Bauingenieurwesen ist das Erreichen eines Qualifizierungsziels innerhalb der Arbeitszeit nicht vertraglich vorgesehen. Dies – insbesondere die Promotion – wird jedoch von vielen Mitarbeiter*innen angestrebt. So stellt es eine große Herausforderung dar, die eigene wissenschaftliche Qualifizierung in die Projektlaufzeit einzubinden.

3.4. Fakultät Kunst und Gestaltung

Aufgrund der künstlerischen Ausrichtung der Fakultät sind Promotionen in den Qualifikationsvereinbarungen und in der Organisation der Lehre nicht ausreichend berücksichtigt. Mitarbeiter*innen, die sich akademisch qualifizieren wollen (Ph.D., Dr. phil.), finden zu wenig Zeit für diese Art der Qualifikation durch ein hohes Lehrdeputat. Die Qualifizierung der Promotion verläuft i.d.R. durch die Teilnahme am Ph.D.–Studiengang der Fakultät. Bei gleichzeitiger Lehrverpflichtung sowie Selbstverwaltung und eigener künstlerisch-gestalterischer Praxis der Mitarbeiter*innen ist die Qualifikation oft nicht gut miteinander vereinbar.

Wie in der Fakultät Architektur und Urbanistik besteht bei angestrebten Promotionen die Schwierigkeit, dass eine große Zahl der Professuren nicht wissenschaftlich ausgerichtet ist und auch der*die Leiter*in der Professur selbst keine Erfahrung in der Durchführung oder Betreuung einer Qualifizierungsarbeit besitzt. Ebenso tritt hier die Frage nach einer Verständigung zu Qualifizierungszielen im künstlerisch-gestalterischen Bereich zu Tage.

3.5. Fakultät Medien

Generell werden Aufgaben im Mittelbau, vor allem Lehre und Verwaltungsaufgaben, als ungleich verteilt wahrgenommen. Mitarbeiter*innen, die die Arbeitsplätze vor Ort in Weimar nutzen, sind oftmals stärker in organisatorische Aufgaben eingebunden, was eine Benachteiligung bei der Bearbeitung der eigenen wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit darstellt. Mit Blick auf Drittmittel-finanzierte Stellen gibt es in einem Teil der Fachbereiche unterschiedliche Herangehensweisen und Problemstellungen, die – ähnlich wie in der Fakultät Bauingenieurwesen – Schwierigkeiten beim

Erreichen des Qualifizierungsziel mit sich bringen. Hier ist vor allem die Befristung ohne Berücksichtigung von Ausfallzeiten durch die Betreuung von Angehörigen, Elternzeit und Mutterschutz ursächlich.

4. Handlungsfelder

Im Folgenden werden die in der Problembeschreibung identifizierten Handlungsfelder dargelegt und kurz begründet. Konkrete Vorschläge für Maßnahmen innerhalb der Handlungsfelder sind in der Tabelle im Anhang aufgeführt.

4.1. Schaffen von Haushaltsstellen (befristet und unbefristet)

Eine Vielzahl der genannten Probleme geht auf Überlastungen der Mitarbeiter*innen insbesondere in der Lehre und Selbstverwaltung zurück, worunter die Arbeit in Forschung und an der eigenen Qualifizierung leidet.

Die Bauhaus-Universität Weimar hat sich in ihrer ZLV mit dem TMWWD verpflichtet, den Anteil des unbefristeten akademischen Personals bis 2025 auf 53% zu steigern. Aktuell liegt der Wert bei 44% (Stand: 12/2022). Die Werte in den vier Fakultäten variieren zwischen 38% (A+U, M), 44% (B) und 50% (K+G). Wenn den systematischen Überlastungen der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen durch die Schaffung von neuen haushaltsfinanzierten bzw. die Entfristung bestehender Stellen entgegengesteuert wird, trägt dies folglich sowohl zu Fairness, guten Arbeitsbedingungen und deutlich besseren Konditionen für die eigene Qualifikation bei als auch wird damit ein finanzrelevantes Ziel der Universität gegenüber dem Land erfüllt.

Um Überlastungen studiengang- und personengenau ermitteln zu können, ist eine transparente Lehrabrechnung aller Lehrenden sowie eine klare Zuordnung der Lehrenden zu Studiengängen notwendig.

Weiterhin ist es notwendig, dass in jeder Fakultät eine transparente Diskussion darüber geführt wird, was genau Daueraufgaben sind und durch welche Stellenmodelle diese erfüllt werden können. Diese Diskussionen legen den Grundstein für die Entscheidungen in den akademischen Gremien zur auskömmlichen und langfristigen Finanzierung des akademischen Mittelbaus für Forschung und Lehre abseits von Drittmittel-Projekten an der Bauhaus-Universität Weimar.

Wir sehen es als unabdingbar an, dass wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen in diesen Prozess involviert sind.

4.2. Vertragsbedingungen für befristete Stellen einhalten und verbessern

Mit diesem Handlungsfeld möchten wir darauf drängen, dass bestehende Regelungen zur Beschäftigung an der Bauhaus-Universität Weimar eingehalten und die Bedingungen weiter verbessert werden.

Die Bauhaus-Universität Weimar will eine familienfreundliche Hochschule sein. Zudem soll gute wissenschaftliche und künstlerische Praxis gelebt werden. Dafür braucht es Rahmenbedingungen, in denen die Karriereplanung trotz Befristungen mit einem abschätzbaren Risiko möglich ist.

Für die befristet angestellten Mitarbeiter*innen des akademischen Mittelbaus muss unabhängig von der Art der Befristung die Möglichkeit einer Vertragsverlängerung nach §2 Abs. 5 WissZeitVG bestehen, so dass keine Nachteile durch Ausfallzeiten (z.B. Betreuung von Angehörigen, Elternzeiten, Mutterschutz usw.) entstehen. Hier sind entsprechende Maßnahmen der Bauhaus-Universität, wie die Klärung befristungsrechtlicher Fragen und beispielsweise die Einrichtung eines Familienfonds gefragt.

Im Hinblick auf die Planbarkeit einer befristeten Anstellung muss die Vertragsdauer der durchschnittlichen Dauer des Qualifizierungsziels angepasst sein (siehe auch Punkt 3.3).

Auf die Höchstbefristungsdauer bei Verträgen zur Qualifizierung (nach §2 Abs. 1) wird nach §2 Abs. 3 WissZeitVG die Anstellung bei überwiegend Finanzierung aus Mitteln Dritter (Befristung nach §2 Abs 2 WissZeitVG) angerechnet. Diese Anrechnung erfolgt bereits, wenn der Zeitumfang der Beschäftigung mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt. Diese Regelungen gilt es im Vorhinein genau abzusprechen, um auch bei der Finanzierung aus Mitteln Dritter eine Qualifizierung erreichen zu können und die Randbedingungen dafür festzulegen.

Vertragslaufzeiten von unter einem Jahr müssen, wie auch vom Wissenschaftsrat empfohlen¹⁰, unter allen Umständen vermieden werden. Entsprechende Regelungen und Maßnahmen zum Ausgleich kürzerer Finanzierungszeiten sollte die Bauhaus-Universität Weimar unter Einbeziehung der Vertreter*innen des akademischen Mittelbaus erarbeiten. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit Befristung gemäß §2 Abs. 2 WissZeitVG; hier muss die Finanzierung der Mitarbeiter*innenstellen über den gesamten Bewilligungszeitraum des Projekts garantiert sein, so wie es in §2 Abs. 2 WissZeitVG festgeschrieben ist.

Für Mitarbeiter*innen ohne eine EU-Staatsbürgerschaft ist ein schnelles und vereinfachtes Verfahren der Vertragsverlängerung in Zusammenarbeit mit der Stadt Weimar bzw. der Ausländerbehörde zu gewährleisten. Voraussetzung für einen möglichst reibungslosen Ablauf ist der frühzeitige Anstoß des Weiterbeschäftigungsprozesses durch den Vorgesetzten innerhalb der Universität. Die Beachtung längerer Vertragslaufzeiten ist hier besonders wichtig.

Da befristete Stellen nach §2 Abs. 1 WissZeitVG der eigenen Qualifizierung dienen, müssen u.a. in der Führungskultur der Personalverantwortlichen Mechanismen etabliert werden, damit die vertraglich vorgesehene Qualifikationszeit stets eingehalten und genutzt wird und nicht durch bspw. eine Überbelastung durch Lehre und andere Aufgaben gekürzt wird.

¹⁰ Wissenschaftsrat, *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*, Dresden/Köln 2014, S. 77; <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.html> [17.02.2022]),

4.3. Personalentwicklung (als Führungsverantwortung)

4.3.1. Qualifikation und Betreuung

Die wissenschaftliche und künstlerische Qualifikation ist elementarer Baustein der persönlichen und akademischen Weiterentwicklung und gleichermaßen der Personalentwicklung an der Universität. Darüber hinaus bilden die Qualifikationsarbeiten das wissenschaftlich-künstlerische Profil der Bauhaus-Universität Weimar. Mit Blick auf die Reputation der Bauhaus-Universität Weimar liegt es im Interesse der Universität, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass herausragende Qualifikationsarbeiten entstehen können. Hierfür sind vor allem Transparenz und Information nötig

- über die möglichen Qualifikationsziele und formale Anforderungen,
- darüber, welche Qualifikationsziele eine Grundlage für die zweite Phase der Qualifikation nach WissZeitVG bieten sowie
- über die Möglichkeiten der Qualifizierung bei aus Mitteln Dritter finanzierten Anstellungen.

An der Bauhaus-Universität Weimar existieren bereits Vorschläge für Rahmenbedingungen zur Promotion, wie etwa Betreuungsvereinbarungen, die es anzuwenden gilt.¹¹ Im Laufe des Betreuungsprozesses gilt es auf Seiten der Betreuer*innen und Mentor*innen, ein Bewusstsein für besondere Lebensumstände der sich qualifizierenden Mitarbeiter*innen zu entwickeln und entsprechend zu reagieren.

Es muss die Möglichkeit geben, die familiären und persönlichen Bedingungen der Mitarbeiter*innen in der Zeitplanung einer Qualifikation zu berücksichtigen. Dazu gehört eine Anerkennung der Vielfalt von Lebenswegen an der Bauhaus-Universität Weimar.

Für alle sich qualifizierenden Mitarbeiter*innen spielt die Vernetzung zwischen den Bereichen, in den Fakultäten und in der Universität eine wichtige Rolle, um Schnittstellen zwischen Forschungsvorhaben zu entdecken und neue methodische Impulse zu erhalten. Vorhandene Strukturen und Programme – wie „BauhausTrack“ oder das „Fellowship Forschungswerkstatt“ – müssen hier personell und ideell unterstützt und bei Bedarf neue Austauschformate und somit langlebige Netzwerke – auch über die Universität hinaus – geschaffen werden.

Die Sichtbarkeit der Bauhaus-Universität Weimar im internationalen Kontext stärkt auch die Reputation der Forschenden und Künstler*innen. Die Universität soll daher weiterhin die Teilnahme von akademischen Mitarbeiter*innen an nationalen und internationalen Konferenzen, Veranstaltungen und die Erarbeitung von Publikationen fördern.

¹¹ Durch die DFG, den Promovierendenrat und die Bauhaus-Research-School (BRS) wird der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung einschließlich der damit verbundenen Statusgespräche empfohlen (https://www.uni-weimar.de/fileadmin/user/uni/Uni_intern/Formulare/B-005-betreuungserklaerung_de.pdf). Beide Seiten sind aufgefordert, diese Vereinbarung zu unterzeichnen.

4.3.2. Karriereplanung und -begleitung (von Onboarding bis Outplacement)

Es gibt nicht für alle Promovierenden beziehungsweise Postdoktorand*innen eine ausreichende Anzahl ihren Qualifikationen entsprechender Stellen, namentlich Professuren. An der Bauhaus-Universität Weimar sieht das Personalentwicklungskonzept, das im Januar 2019 vom Senat verabschiedet wurde, alternative Karrierewege neben der Professur vor. Maßnahmen und Handlungsfelder zur Vorbereitung auf dieselben sind jedoch noch nicht benannt. Hier besteht unmittelbarer Nachholbedarf.

Durch die Etablierung einer nicht den Professuren zugeordneten Gruppe unbefristet beschäftigter Mitarbeiter*innen könnten sowohl PostDoc-Stellen als auch Stellen in den Bereichen Wissenschaftsmanagement und -administration geschaffen werden. Letztere könnten Postdoktorand*innen und Professor*innen entlasten, damit diese sich vorrangig ihren wissenschaftlichen Kernaufgaben widmen können.

Darüber hinaus bietet auch der weitere Wissenschaftskontext außerhalb der Universitäten – etwa Forschungsinstitute, Museen, Archive, drittmittelfinanzierte Forschung – Stellenperspektiven, die allerdings auch nicht ausreichen. Deshalb muss auch der außerwissenschaftliche Arbeitsmarkt in den Blick genommen werden.

Zur Vorbereitung bzw. spezifischen Qualifizierung der hervorragend und umfassend ausgebildeten Wissenschaftler*innen an der Bauhaus-Universität Weimar für diese verschiedenen alternativen Karrierewege – Wissenschaftsmanagement, Aufgaben im weiteren außeruniversitären Wissenschaftskontext sowie für Positionen außerhalb des Wissenschaftsbereichs – müssen Angebote im Rahmen der Personalentwicklung ausgebaut werden.¹² Ein Baustein ist dabei auch die einjährige Auslaufphase zur weiteren beruflichen Orientierung im Rahmen des Tenure Track Programms im Falle einer negativen Evaluierung. Diese Phase muss noch mit konkreten Inhalten und Angeboten gefüllt werden, die auch für andere Zielgruppen geöffnet werden sollen.¹³

Zugleich ist es das Anliegen der Bauhaus-Universität Weimar, Wissenschaftler*innen für die Universität zu gewinnen, die das Profil bereichern und fruchtbare Ansätze für Forschung und Lehre mitbringen, um so das intellektuelle Milieu der Universität in Bewegung zu halten. Neu gewonnene Mitarbeiter*innen sollten dabei mit einer veränderten Einstellungs- und Willkommenskultur, einem expliziten Onboarding-Prozess willkommen geheißen werden. Dazu gehört, dass die potentiellen Mitarbeiter*innen schon vor dem Abschluss des Vertrages die Möglichkeit haben, sich über die Rahmenbedingungen der Arbeit in der Wissenschaft im Allgemeinen und der Anstellung an der Bauhaus-Universität im Besonderen zu informieren.

¹² Vgl. Empfehlung des Wissenschaftsrates und „Satzung zur guten wissenschaftlichen und künstlerischen Praxis an der Bauhaus-Universität Weimar“, Leitlinie 3 und Leitlinie 4.

¹³ Wissenschaftsrat 2014, S. 116; <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.html> [17.02.2022]

Wie schon im Rahmen der Qualifikation, so ist es auch mit Blick auf die gesamte Karriere der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen notwendig, maximale Planbarkeit zu ermöglichen. Dafür ist Transparenz bei Entscheidungs- und Planungsstrukturen geboten. Alle Förderinstrumente und -maßnahmen müssen geschlechtergerecht gestaltet sein. Die Universität sollte Arbeits- und Forschungsbedingungen bieten, die der Vielfalt der Mitarbeiter*innen Rechnung tragen und die ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben ermöglichen.

Es sollten keine neuen Juniorprofessuren ohne Tenure-Track ausgeschrieben werden, da diese im Vergleich zu „normalen“ Post-Doc-Stellen einen sehr hohen Workload bei einer geringfügig finanziellen Verbesserung mit hohen Anforderungen an die wissenschaftliche Tätigkeit der Stelleninhaber*innen beinhalten, ohne eine Perspektive bieten zu können.

Quellen (Auszug)

Betreuungserklärung zu Promotionsvorhaben an der Bauhaus-Universität Weimar

https://www.uni-weimar.de/fileadmin/user/uni/Uni_intern/Formulare/B-005-betreuungserklaerung_de.pdf
[15.05.2023]

Erklärung „Mut, Neugier, Zuversicht“

<https://www.uni-weimar.de/de/universitaet/profil/mut-neugier-zuversicht/> [15. März 2023]

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)

<https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> [15.05.2023]

Gleichstellungsplan der Bauhaus-Universität Weimar 2021-2027

https://www.uni-weimar.de/fileadmin/user/uni/zentrale_einrichtungen/Gleichstellungsbuero/gleichstellung/Gleichstellungsplan/Gleichstellungsplan_2021-2027_BUW.pdf

Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Bauhaus-Universität Weimar (Stand 2014)

https://www.uni-weimar.de/fileadmin/user/uni/universitaetsleitung/kanzler/mdu_akad/14/37_2014.pdf [15.05.2023]

Kreckel, Reinhard, *Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich*, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 38:1-2 (2016), S. 12-40.

https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/news_import/1-2-2016-Kreckel.pdf

Kuhnt, Mathias, Tilman Reitz und Patrick Wöhrle, *Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten*, Dresden 2022 doi.org/10.25368/2022.132

Protokoll der Fakultätsratssitzung der Fakultät Architektur und Urbanistik vom 14.07.2021

www.uni-weimar.de/fileadmin/user/fak/architektur/hauptseiten/Dateien/protokolle/fakrat/2021/Prot_17_FakRat_14072021_OET.pdf [20.02.2022]

Satzung zur guten wissenschaftlichen und künstlerischen Praxis an der Bauhaus-Universität Weimar

https://www.uni-weimar.de/fileadmin/user/uni/universitaetsleitung/kanzler/mdu_akad/23/16_2023.pdf
[15.05.2023]

Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG)

https://landesrecht.thueringen.de/perma?j=HSchulG_TH [15.05.2023]

Wissenschaftsrat, *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*, Dresden/Köln 2014

<https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.html> [17.02.2022]

Positionspapier der universitätsweiten AG „Perspektiven für den Mittelbau“ – Vorschlag für das weitere Vorgehen

Stand: 15.05.2023

Ziele:

- Überführung der Handlungsfelder des Positionspapiers in konkrete Maßnahmen in den Fachbereichen, an der Universität und außerhalb der Universität
- Einbinden von weiteren Einrichtungen der Universität, wie das Dezernat Personal, die Bauhaus Research School, das Gleichstellungsbüro, der Personalrat und andere (im Folgenden wE), die bereits ihre Bereitschaft zur Mitarbeit kundgetan haben
- Verbreiten der Thematik/der Handlungsfelder in den jeweils zuständigen Bereichen unter Einbeziehung der Vertreter*innen des wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbaus, des Promovierendenrats

Handlungsfelder (HF)	Geplante Maßnahmen / in Umsetzung befindliche Maßnahme	Personen/Gremien/Dezernate, die beteiligt bzw. verantwortlich sind	
HF 1 – Transparenzherstellung sowie Schaffen befristeter und unbefristeter Haushaltsstellen	Transparente Darstellung und Diskussion der Lehrleistungen der wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeitenden	<ul style="list-style-type: none"> - Diskussion mit anschließender Definition für den Begriff der Daueraufgaben entsprechend Fakultät - Transparente Auswertung der Lehrabrechnung in jeder Professur - Identifikation dauerhafter Überbelastungen auf Basis der Lehrabrechnung mit anschließender Stellenplanung 	Fakultätsräte Institute Universitätsentwicklung
	Lehrkompetenz der wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeitenden ausweisen (abseits der Evaluationen)	<ul style="list-style-type: none"> - Etablieren eines Zertifikates, das hochschuldidaktische Fortbildungen und Lehrpraxis ausweist 	Präsidium Fakultäten Fakultätsräte Universitätsentwicklung

	<p>Langfristige Beschäftigung der wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter*innen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Bauhaus-Universität Weimar hat sich in ihrer ZLV mit dem TMWWD verpflichtet, den Anteil des unbefristeten akademischen Personals bis 2025 auf 53 % zu steigern; aktuell liegt der Wert bei 44 % (Stand: 12/2022) - Diskussion in den akademischen Gremien, wie dieses Ziel erreicht werden kann 	<p>Präsidium Senat Fakultäten Fakultätsräte Dezernat Personal</p>
	<p>Strategische Ausrichtung und strukturelle Einordnung der zu schaffenden unbefristeten Stellen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - strategische Zielsetzung für die unbefristeten Stellen - Evaluation der Praxis der unbefristet beschäftigten akademischen Mitarbeiter*innen - Definition und Bündelung von Aufgaben auf unbefristeten wissenschaftlichen Stellen - Darauf aufbauend Entwicklung zeitgemäße Modell-Stellenprofile (angemessenes Verhältnis Lehre-Forschung, Befugnisse, Budget, etc.) - Entwicklung eines Prozesses zur Besetzung der unbefristeten Stellen (transparente und nachvollziehbare Laufbahnplanung / Auswahlverfahren) 	<p>Präsidium Fakultäten Fakultätsräte Dezernat Personal Personalrat</p>

HF 2 – Verbesserung der Vertragsbedingungen für befristete Stellen	Ausgleich von Nachteilen durch Ausfallzeiten (z.B. Betreuung von Angehörigen, Elternzeiten, Mutterschutz usw.) bei einer Anstellung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG gegenüber einer Anstellung nach §2 Abs. 1 WissZeitVG (z.B. §2 Abs. 5)	<ul style="list-style-type: none"> - Fonds für Weiterfinanzierung im Falle einer Ausfallzeit bei Finanzierung nach §2 Abs.2 WissZeitVG einrichten - Klärung befristungsrechtlicher Fragestellungen 	Präsidium Kanzler Senat Dezernat Personal
	Realistische Gestaltung der Vertragslaufzeiten (nach status quo der Beschäftigungsgrundsätze gestalten)	<ul style="list-style-type: none"> - Überarbeitung und Aktualisierung der „Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Bauhaus-Universität Weimar“ von 2014: - Anpassen der Vertragsdauer entsprechend des Qualifizierungsziels - Vertragslaufzeiten von unter einem Jahr sollten, wie auch 2014 vom Wissenschaftsrat empfohlen, unter allen Umständen vermieden werden - Abschluss von Verträgen auf Basis von Drittmitteln stets über den gesamten Bewilligungszeitraum 	Senat
		<ul style="list-style-type: none"> - Diskussion über die Aufhebung der Anrechnung der Drittmittelbeschäftigung auf die Qualifizierungsphasen nach §2 Abs. 1 WissZeitVG 	
	Gewährleisten eines schnellen und vereinfachten Verfahrens der Vertragsverlängerung für Mitarbeiter*innen ohne EU-Staatsbürgerschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Optimierung der Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde - Erhöhung der internen Prozessdisziplin (frühzeitiger Anstoß des Weiterbeschäftigungsprozesses durch interne Verantwortliche) 	Präsidium Fakultäten Dezernat Personal

	<p>Etablieren von Mechanismen zur Einhaltung und Nutzung der vertraglich vorgesehenen Qualifikationszeit für befristete Stellen nach §2 Abs. 1 WissZeitVG (Stellen mit Qualifizierungsziel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Betreuungsvereinbarung verpflichtend in allen Fakultäten - Evaluation der Betreuungsaufgaben 	<p>Fakultäten</p>
<p>HF3 – Personalentwicklung:</p> <p>HF3.1 - Qualifikation und Betreuung / Wahrnehmen der Führungsverantwortung durch Professor*innen</p>	<p>Eindeutige Definition von Qualifikationszielen im Sinne des WissZeitVG</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diskussion in den Fachbereichen, was als Qualifizierungsziel zulässig ist (unter Berücksichtigung welche davon Grundlage für die zweite Phase der Qualifikation nach WissZeitVG bilden) - Überarbeitung der in der Qualifizierungsrichtlinie der Bauhaus-Universität Weimar definierten Ziele - Spezifikum Fakultät A+U: Diskussion über Promotion in entwurflichen Professuren 	<p>Senat Fakultätsräte Dezernat Personal Bauhaus Research School</p>
	<p>Erhöhung der Transparenz und Betreuungsqualität in der Qualifikationsphase</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schon in der Onboardingphase klare Kommunikation über Anforderungen, Rechte und Pflichten während Qualifikation; Planung auf Basis persönlicher Hintergründe/Randbedingungen - Verstärkte Etablierung und Kontrolle der Betreuungsvereinbarung (siehe Handlungsfeld 2) - Absprache eines Qualifikationsziels auch bei drittmittelfinanzierten Anstellungen (beim Onboarding) 	
	<p>Stärkung der PostDocs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung der Profilierung durch Freiräume für konzentrierte, kreative Forschungs- und Lehrformate im Sinne des interdisziplinären Profils der 	

		<p>Bauhaus-Universität Weimar (ähnlich wie „Fellowship Forschungswerkstatt“) für Mittelbau</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle, zweckgebundene Förderung durch professionelle Coachings (inkl. Lehrcoachings) - Verstärkte Unterstützung bei Open Access Publikationen - Sichtbarkeit eigener Forschung auf Website DFO 	
	<p>Ausbau und Stärkung der Führungskompetenz von Professor*Innen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erweiterung der Angebot zur Führungskompetenz für Vorgesetzte im wissenschaftlichen Bereich - Wahrnehmung der Führungsverantwortung als explizite Aufgabe von Professor*Innen festschreiben - Diskussion über verpflichtende Teilnahme an Angeboten zur Führungskräfteentwicklung 	<p>Präsidium, Dezernat Personal</p>
	<p>Juniorprofessuren</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Verpflichtung der Universität zur Ausschreibung von Juniorprofessuren <i>nur mit</i> Tenure Track - Ausbau und Konzeption der einjährigen Auslaufphase zur beruflichen Orientierung und Abwicklung bei negativer Evaluation. 	

HF3 – Personalentwicklung: HF3.2 - Karriereplanung und - begleitung	Begleitung vom Onboarding bis zum Outplacement	<ul style="list-style-type: none"> - Onboarding: Etablieren einer Willkommenskultur neuer wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter*innen, Herstellen von Transparenz - laufende Karrierebegleitung, z.B. durch Coaching, Mentoring, etc. - Übergangsbegleitung in andere Berufsfelder / alternative Karrierewege 	Dezernat Personal
	Sichtbarmachung des Berufsbilds Wissenschaftsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> - potentielle Perspektiven und Aufgaben im Wissenschaftsmanagement stärker in den Fokus rücken (innerhalb und außerhalb der BUW) 	Dezernat Personal
	Vorbereitung auf alternative Karrierewege	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Karriere- und Laufbahnplanung analog zum Personalentwicklungskonzept vom Januar 2019 - Bereitstellung von Informationen rund um wissenschaftliche und außerwissenschaftliche Karrierewege - Angebote zur Kompetenzentwicklung im Hinblick auf alternative Karrierewege etablieren - Berufsbezogene Fortbildungsmaßnahmen aktiv fördern (Bekanntmachung/Werbung Bildungsurlaub, Übernahme Fortbildungskosten) 	Dezernat Personal