



## Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) an der Universität Bremen

auf Basis der „European Charter for Researchers“ und des  
„Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“

### Bericht zur internen Analyse und Entwicklung der Maßnahmen

#### Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Vorgehensweise in der initialen Phase</b> .....	<b>2</b>
<b>3. Mitwirkende</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Stärken und Schwächen unserer momentanen Praxis – Ergebnisse der einzelnen Themenfelder</b> .....	<b>8</b>
4.1. Ethische und Berufsständische Aspekte .....	8
4.2. Personalgewinnung und Auswahlverfahren .....	14
4.3. Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit .....	20
4.4. Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen .....	29
<b>5. Ausblick auf die nächste Phase: Implementierung</b> .....	<b>32</b>
<b>6. Übersicht der Maßnahmen</b> .....	<b>35</b>
<b>7. Zeitplan der Implementierungsphase</b> .....	<b>43</b>
<b>8. Übersicht: Themenfelder, Ziele und Prozess</b> .....	<b>46</b>

## 1. Einleitung

Mit dem Qualitätssiegels „HR Excellence in Research“ der EU (im Rahmen der Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R) zeichnet die EU-Kommission Forschungsinstitutionen aus, die Wissenschaftler:innen sowohl gute Arbeitsbedingungen als auch ein entsprechendes Arbeitsumfeld bieten. Diese Auszeichnung erfolgt auf Basis der in der „European Charter for Researchers“ und im „Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“<sup>1</sup> formulierten Standards. Diese stellen insgesamt einen Katalog aus 40 Kriterien in vier Themenfeldern dar, die im Zuge dieses Prozesses bearbeitet wurden ([4. Ergebnisse](#)).

Mit dem Eintritt in den mehrstufigen Prozess zur Erlangung dieser Auszeichnung positioniert sich die Universität Bremen als Institution, die Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen ein stimulierendes und positives Arbeitsumfeld und ebensolche Arbeitsbedingungen bieten möchte. Gleichzeitig signalisiert die Universität im internationalen Wettbewerb, dass sie mit der Anerkennung von Charta und Verhaltenskodex die Qualitätsstandards der EU anerkennt und anwendet.

Die Universität Bremen bietet Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen bereits zahlreiche Möglichkeiten der Unterstützung. Mit dem Erwerb des Gütesiegels können bestehende Angebote gebündelt, erweitert und fokussiert werden - entlang der von der EU formulierten Themenfelder a) Ethische und berufsständische Aspekte, b) Personalgewinnung und Auswahlverfahren, c) Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit sowie d) Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen.

Darüber hinaus setzt die Universität Bremen mit dem Eintritt in diesen Prozess ein Zeichen zur eigenen internationalen Sichtbarkeit, auch im Wettbewerb um EU-Forschungsfördermittel. Im Rahmen von YUFE signalisiert die Universität Bremen mit der Positionierung zu Charta und Verhaltenskodex und der Bewerbung um den „HR Excellence in Research-Award“ die Bereitschaft, hier den gemeinsamen Entwicklungs- und Lernprozess weiter mitzugestalten.

### Leitbild

Interdisziplinarität, Praxisbezug und gesellschaftliche Verantwortung prägen entscheidend das Leitbild der Universität in Lehre und Forschung. Diese ursprünglichen Gründungsziele der Universität Bremen sind mit der Zeit um neue Prinzipien ergänzt worden: Gleichberechtigung der Geschlechter, ökologische Verantwortung und Internationalisierung von Lehre und Forschung. Diese Leitziele der Universität wurden im Jahr 2000 formuliert und sind vor diesem Hintergrund zu verstehen. Manche Bezüge sind heute weniger aktuell, wichtige Teilziele sind weitgehend umgesetzt, manche genannte Maßnahme ist fest im Repertoire der Universität verankert. Ihre Entwicklung und die konkreten Ziele für die kommenden zehn Jahre hat die Universität Ende 2017 in ihrer Strategie 2018–2028<sup>2</sup> festgelegt.

### Profil der Universität Bremen

Die Universität Bremen ist mit rund 20.000 Studierenden eine mittelgroße deutsche Universität. Für engagierte und talentierte Studierende bietet Bremen ein breites Fächerangebot: gut 100 Masterstudiengänge und Bachelorprogramme sowie das juristische Staatsexamen. Und mit dem Forschenden Lernen hat die Universität das Projektstudium, eine Besonderheit aus ihren Gründerzeiten, neu interpretiert. Als Teil des Europäischen Universitätsnetzwerks YUFE

---

<sup>1</sup> Beide Dokumente zum Download auf: <https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/brochures> auch in deutscher Sprache (zuletzt aufgerufen 31.01.2022)

<sup>2</sup> <https://www.uni-bremen.de/universitaet/profil/strategie-2018-2028> (zuletzt aufgerufen 31.01.2022)

–Young Universities for the Future of Europe– entwickelt sie zusammen mit neun anderen Universitäten ein neues Modell der europäischen Hochschulbildung.

2.300 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (43 %), darunter 270 Professuren (32 % Frauen), lehren und forschen in einem breiten Fächerspektrum an der Universität Bremen. In den Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, den Sozial- und Geisteswissenschaften und in der Lehrerbildung setzt die Universität schon lange auf fächerübergreifende Zusammenarbeit und exzellente Forschung. 2012-2019 wurde Bremen mit dem Zukunftskonzept „Ambitioniert und agil“ als eine von elf Universitäten als Exzellenzuniversität gefördert.

Die Zukunftsfragen heutiger Gesellschaften werden in fünf interdisziplinären Wissenschaftsschwerpunkten bearbeitet:

- Meeres-, Polar- und Klimaforschung
- Sozialer Wandel, Sozialpolitik und Staat
- Materialwissenschaften und ihre Technologien
- Minds, Media, Machines
- Gesundheitswissenschaften

Die Universität setzt auf Vielfalt, fördert schon immer ungewöhnliche Ideen und die Selbstständigkeit ihrer Early Career Researchers. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Karrierestufen finden hier ein anregendes Umfeld. Im Professorinnenprogramm des Bundes genauso wie im Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses war die Universität in allen Runden erfolgreich und hat jeweils die maximal mögliche Förderung an Professuren erhalten.

Mit den außeruniversitären Forschungsinstituten am Standort – darunter elf von Bund und Ländern gemeinsam gefördert – kooperiert die Universität seit langem eng und vertrauensvoll, seit 2016 in der U Bremen Research Alliance. Von der großen Nähe zeugen mehr als 50 Kooperationsprofessuren.

## 2. Vorgehensweise in der initialen Phase

Die Universität Bremen hat im Dezember 2020 den Prozess zum Erwerb des Gütesiegels begonnen. Dazu sendete die Universität einen sogenannten „Letter of Commitment“ an die EU, in dem sie Charta und Verhaltenskodex anerkennt. Das Rektorat der Universität unterstützt die Bewerbung der Universität Bremen um den „HR Excellence in Research Award“ kontinuierlich über alle Phasen der Bewerbung (Rektoratsbeschluss vom 11. Januar 2021).

In der initialen Phase wurden eine sogenannte Lückenanalyse, eine Checkliste zur offenen, transparenten und leistungsorientierten Personalauswahl (OTM-R-Checkliste, OTM-R = open, transparent, merit-based recruitment) und ein auf der Lückenanalyse basierender Maßnahmenplan in einem kooperativen Prozess unter Einbeziehung von Wissenschaft, Verwaltung und Interessenvertretungen erarbeitet.

Die 40 Kriterien aus der „European Charter for Researchers“ und dem „Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“ stellten das Gerüst für die inhaltliche Arbeit dar. Dabei wurden die vier Themenfelder, die die 40 Kriterien strukturieren, in vier Arbeitsgruppen bearbeitet.

- [Ethische und Berufsständische Aspekte \(Arbeitsgruppe 1\)](#)
- [Personalgewinnung und Auswahlverfahren \(Arbeitsgruppe 2\)](#)
- [Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit \(Arbeitsgruppe 3\)](#)

- [Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen \(Arbeitsgruppe 4\)](#)

Die Gesamtarbeitsgruppe für die Umsetzung der initialen Phase bestand aus der Steuerungsgruppe sowie vier Arbeitsgruppen entlang der vier Themenfelder, insgesamt 48 Personen. Einzelne Mitwirkende waren an mehreren Gruppen beteiligt. Jede Gruppe bestand aus Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen (R1-R4), Verwaltungsmitarbeiter:innen je nach Expertise des jeweiligen Feldes sowie Vertreter:innen der Interessenvertretungen (Personalrat, Zentrale Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung).

Die Steuerungsgruppe wurde gegründet, um den Gesamtprozess zu steuern und zu überwachen. Die Steuerungsgruppe besteht aus der Kanzlerin der Universität, der Konrektorin für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer, der Dezernentin des Dezernats Akademische Angelegenheiten, der Dezernentin des Dezernats Personalangelegenheiten sowie eines Personalratsmitglieds sowie die Arbeitsgruppenleitungen. Das Rektorat der Universität Bremen und der Akademische Senat wurden über den Gesamtprozess regelmäßig informiert.

Zur Besetzung der einzelnen Arbeitsgruppen wurden folgende Gremien/Gruppen gezielt durch Konrektorin und Kanzlerin um Unterstützung gebeten und per E-Mail eingeladen, in der initialen Phase mitzuwirken:

- Dekaninnen und Dekane
- Tenure-Track-Professor:innen
- (Senior) Researcher und Lecturer
- Fachbereichsverwaltungsleitungen
- Akademischer Senat insgesamt, insbesondere
  - Forschungskommission
  - Nachwuchskommissionen (Natur- und Sozial-/Geisteswissenschaften)
  - Tenure-Board
  - Ethikkommission
  - Kommission zur Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens
  - Zentrale Kommission für Frauenfragen
  - Beirat des Early Career Researcher Development (BYRD)
- Kollegiums-Rat Akademischer Mitarbeiter:innen (KRAM) sowie weitere Mittelbau-Vertretungen
- Graduiertenschulen und -kollegs
- Personalrat
- AG Personalentwicklung der Universität Bremen
- U Bremen Research Alliance

Zudem wurden gezielt die Personen angesprochen, die jeweils für bestimmte Expertise in einem der Themenfelder stehen (siehe [Tabelle der Mitwirkenden](#)).

Insbesondere der Weg über die Selbstverwaltungsgremien sollte eine gezielte Ansprache über mehrere Stellenkategorien hinweg sicherstellen und gleichzeitig eine konkrete Ansprache ermöglichen. Zusätzlich wurde die HRS4R-Initiative in mehreren Gremien gezielt vorgestellt und über den Stand berichtet.

In den einzelnen Arbeitsgruppen, die ab Mai ihre Arbeit aufnahmen, herrschte eine ausgesprochen gute und konstruktive Arbeitsatmosphäre, in der identifiziert wurde „was läuft und was nicht“ und in der sehr konkrete Maßnahmen zur Verbesserung erarbeitet wurden. Erste neue

Arbeitsgruppen, in denen Mitwirkende zu bestimmten Themen weiterarbeiten möchten, sind bereits entstanden. Allerdings erwies es sich als schwierig, genügend Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase (R1 und R2) zu gewinnen. Die Fortsetzung einer Doktorarbeit und Qualifikation für eine wissenschaftliche Karriere unter Pandemiebedingungen stellt eine außerordentliche Belastung dar. Wir konnten dennoch sicherstellen, dass in allen Arbeitsgruppen Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase (R1, R2) mitwirkten. Die Perspektiven der „Early Career Researchers“ wurden zudem einbezogen durch Multiplikator:innen aus Interessenvertretungen, Mitarbeitende von Graduiertenkollegs/-schulen, aus der Verwaltung, die speziell für Promovierende und Postdocs Beratungen/Weiterbildung anbieten und konzeptionell und inhaltlich den Bereich Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen verantworten.

In der initialen Phase waren im Personaldezernat die Dezernatsleitung und beide Leitungen der unterstellten Referate nicht besetzt. Durch diese Vakanzen konnten die Steuerungsgruppe und die Arbeitsgruppen 2 und 3 nicht wie geplant mit Beteiligung des Personaldezernats stattfinden. Das aus diesen Arbeitsgruppen entstandene Arbeitspaket, das in der Verantwortung des Personaldezernats liegt, wird der neuen Leitung durch die Kanzlerin übergeben.

Für die Erarbeitung der Lückenanalyse und des Maßnahmenplan wurde statt auf Durchführung einer Umfrage auf ein methodisches Vorgehen gesetzt, das mehr Raum für Austausch und Diskussion lässt. Die Inhalte wurden in moderierten Gruppendiskussionen bearbeitet. Dazu wurden zunächst umfangreiche Recherchen durchgeführt zu den jeweiligen Arbeitspaketen, so dass die Gruppen auf Basis eines ersten Standes beginnen konnte. Dies umfasste die Klärung, a) was die EU unter dem jeweiligen Kriterium versteht und es definiert, b) welche rechtlichen Rahmenbedingungen dafür gelten, c) welche Position die Hochschulrektorenkonferenz in Deutschland dazu einnimmt und d) wie ein erster Stand an der Universität pro Stellenkategorie R1 bis R4 aussieht. Diese Stellenkategorien R1 bis R4 der EU sind an der Universität Bremen folgendermaßen ausgestaltet:

R1=“First stage researcher up to PhD“: (Akademischer Mittelbau ohne Promotion)

- Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (WiMi) auf grundfinanzierten Qualifikationsstellen und drittmittelfinanzierten Qualifikations- und/oder Projektstellen (befristet, Zuordnung zu einer Professur)
- Promovierende (alle von Promotionsausschüssen angenommene Kandidat:innen: WiMi, Stipendiat:innen, externe Promovierende)

R2 = „Recognized researchers (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent)“: (Akademischer Mittelbau mit Promotion)

- Lecturer, Researcher mit Tenure-Track zum Senior Lecturer/Researcher (zunächst befristet, Zuordnung zum Fach)
- Promovierte WiMi auf grundfinanzierten (Qualifikations-)stellen (mit dem Ziel des Erwerbs der Habilitation oder habilitationsadäquater Leistungen) oder drittmittelfinanzierten Qualifikations- oder Projektstellen (befristet oder unbefristet, Zuordnung zu einer Professur)

R3 = “Established researchers (who have developed a level of independence)”

- Professuren auf Zeit
- Tenure-Track Professuren (W1)
- Vertretungsprofessuren (i.d.R. W2 äquivalent, befristet)
- Senior Lecturer/Researcher (unbefristet)
- Lektor:innen (unbefristet oder befristet)

- WiMi mit übertragenen selbständigen Aufgaben in Forschung und Lehre (i.d.R. unbefristet)
- Nachwuchsgruppenleiter:innen (i.d.R. drittmittelfinanziert, befristet)

R4= "Leading researchers (leading their research area or field)"

- Professuren auf Lebenszeit (W2/W3)
- Inkl. Kooperationsprofessuren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Alle vier Untergruppen trafen sich drei- bis viermal in Videokonferenzen, jeweils erarbeitete Ergebnisse wurden protokolliert und den Gruppenmitgliedern zur Kommentierung/Ergänzung geschickt. Leitfragen zu den einzelnen Kriterien waren:

- Was fehlt uns an der Universität Bremen?
- Was wollen wir ändern?
- Wie kann die Universität das umsetzen?

Flankiert wurden diese Fragen von den Aspekten der Machbarkeit:

- Umsetzbarkeit: (Bis wann) Kann die Lücke geschlossen werden? Wenn ja, wie?
- Zuständigkeit: Kann die Universität die Lücke schließen?
- Verallgemeinerbarkeit/Relevanz: Ist die Lücke ein allgemeines oder individuelles Problem?

Auf diese Weise entstanden umfangreiche Dokumentationen zu den 40 einzelnen Kriterien aus EU-Charta und Verhaltenskodex. Auf einem gemeinsamen Workshop aller Gruppenmitglieder (Steuerungsgruppe und Arbeitsgruppen) wurden Ergebnisse über die einzelnen vier Gruppen hinweg ausgetauscht, zentrale Maßnahme verdichtet und zielgruppenbezogen zeitlich und inhaltlich konkretisiert. Auch die Ergebnisse des gemeinsamen zweitägigen Workshops wurden dokumentiert. Aus diesem umfangreichen Material wurde die Lückenanalyse und der darauf aufbauende Maßnahmenplan generiert sowie das OMT-R-Arbeitspapier als erste Grundlage auf dem Weg zu einer eigenen OMT-R-Strategie entwickelt. Für letzteres Dokument erwies sich zudem die so genannte OTM-R-Checkliste, die die EU bereitstellt und die für die Bewerbung um das Gütesiegel auszufüllen ist, als hilfreiches Instrument der Selbstreflexion.

Alle Mitwirkenden an diesem Prozess sind wichtige Multiplikator:innen in ihren jeweiligen Bereichen. Mit der gezielten Ansprache und Beteiligung der Organisationseinheiten, die auch mit Umsetzung der Maßnahmen betraut sein werden, wurde von Anfang sichergestellt, dass vielfach von Anbeginn die Verantwortlichkeit geklärt war. Auch hoffen wir auf die weitere Mitwirkung über dieses erste Jahr hinaus, um einen Resonanzraum mit Wissenschaftler:innen, Verwaltungsmitarbeiter:innen und Interessenvertretungen zu kreieren und um einen kontinuierlichen Austausch zur Umsetzung der Maßnahmen zu gewährleisten.

Für die Koordination des Gesamtvorhabens ist das Referat 11 – Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung der Universität Bremen verantwortlich.

### 3. Mitwirkende

Name	Zugehörigkeit (R1-R4, V, IV)	Funktion/ institutionelle Zuordnung	Steuerungsgruppe	AG 1	AG2	AG3	AG4
Frauke Meyer	Universitätsleitung	Kanzlerin	x				
Prof. Dr. Jutta Günther	Universitätsleitung	Konrektorin für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer	x				
Dr. Julia Sievers	Leitung	Dezernentin, Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten	x				x
Simone Blaschke/NN	Leitung	Dezernentin, Dezernat 2 Personalangelegenheiten	x				
Prof. Dr. Rita Groß-Hardt	R4	FB 02 Biologie/Chemie	x	x			
Prof. Yasemin Karakasoglu	R4	FB 12 Erziehungswissenschaften	x		x		
Prof. Katrin Huhn-Frehers	R4	FB 05 Geowissenschaften	x			x	
Ralf Streibl	IV	Personalrat / FB 03 Mathematik/Informatik	x				x
Martina Stickan/ Kirstin Hoppe	IV	Schwerbehindertenvertretung		x	x	x	
Julia Greulich	V	Referat 06 Rechtsstelle		x			
Prof. Wiebke Schulz	R3	FB 08 Sozialwissenschaften		x			
Dr. Björn-Oliver Schmidt	V	Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs		x			
Susanna Bolz	R1	FB 07 Wirtschaftswissenschaften		x			
Dr. Luzie Schnieders	IV	Personalrat / MARUM		x		x	
Ursel Gerdes	V	Referat 04 Chancengleichheit/ Antidiskriminierung		x			
Veronika Oechtering/ Kathrin Sebastian	IV	Zentrale Frauenbeauftragte		x	x	x	x
Prof. Dr. Natascha Korff	R4	FB 12 Erziehungswissenschaften			x		
NN	V	Dezernat 2 Personalangelegenheiten			x		
Bianca Nickel	V	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung			x		
Christine Müller	V / R1	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung / FB 10 Sprach- und Literaturwissenschaften			x		
Silke Reinold	V	Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs			x		
Dr. Malte Hesse	IV	Personalrat, FB 02 Biologie/Chemie			x		
Birthe Bolte	V	Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung			x		
Nadine Banse	V	FB 08 Sozialwissenschaften			x		
Prof. Dr. Birte Berger-Höger	R3	FB 11 Human- und Gesundheitswissenschaften			x		
Dr. Ronald Stöver	R2/R3	FB 03 Mathematik/Informatik			x		
Sabine Veit	V	FB 03 Mathematik/Informatik			x		

Name	Zugehörigkeit (R1-R4, V, IV)	Funktion/ institutionelle Zuordnung	Steu- rungs- gruppe	AG 1	AG2	AG3	AG4
Nele Kuhn	V	Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten, Stabsstelle Diversity Management			x		x
Barbara Sylla	V	Referat 06 Rechtsstelle				x	
NN	V	Dezernat 2 Personalangelegenheiten				x	
Prof. Dr. Tim Stauch	R3	FB 02 Biologie/Chemie				x	
Dr. Sylke Meyerhuber	R3	FB Sozialwissenschaften				x	
Samira Abdel Wahed	V	Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung				x	
Dr. Joanna Pfingsthorn	R2	FB 10 Sprach- und Literaturwissenschaften				x	
Anneliese Niehoff	V	Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung				x	
Dr. Maren Praß	V	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung				x	
Christina Grabbe	R1	FB 08 Sozialwissenschaften				x	
Prof. Dierk Hebbeln	R4	FB05 Geowissenschaften					x
Dr. Lisa Schüler	R2	FB 10 Sprach- und Literaturwissenschaften					x
Dr. Uwe Spörl	R3	FB 10 Sprach- und Literaturwissenschaften					x
Dr. Imke Girßmann	V	Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nach-wuchs					x
Claus Lewandowski	V	Referat 07 Personalentwicklung					x
Dr. Matthias Knauer	R3	FB 03 Mathematik/Informatik					x
Dr. Teena Hassan	R2	FB 03 Mathematik/Informatik					x
Fiene Bredow	R1	FB 03 Mathematik/Informatik					x
Charlotte Simmat	V	Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nach-wuchs					x
Dr. Cathleen Grimsen	V	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung		x	x	x	x
Dr. Britta Hamann	V	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung		x	x	x	x

Gruppierung	Anzahl Personen	relativer Anteil in %
Wissenschaftler:innen (R1-R4)	18	37,5
Verwaltung (V)	21	43,8
Interessenvertretungen (IV)	5	10,4
Universitätsleitung (Rektorat und Dezernatsleitung)	4	8,3
gesamt	48	100

## 4. Stärken und Schwächen unserer momentanen Praxis – Ergebnisse der einzelnen Themenfelder

Quintessenz der initialen Phase ist, dass vieles, was in EU-Charta und Verhaltenskodex gefordert wird, bereits gelebte Praxis an der Universität Bremen ist. Vielfach wurde kritisiert, dass Informationen zu schlecht auffindbar seien, die Darstellung oder der Umgang damit zu unklar ist. Transparenz und Auffindbarkeit sind somit die handlungsleitenden Prinzipien für die Implementierungsphase. Die folgenden Ausführungen fassen die Ergebnisse pro Kriterium zusammen, strukturiert entlang der vier Themenfelder/Arbeitsgruppen, insgesamt 40 Kriterien (siehe auch [Übersicht über die Themenfelder](#)).

### 4.1. Ethische und Berufsständische Aspekte

#### 1 Wissenschaftsfreiheit

#### 2. Ethische Grundsätze und

#### 3. Berufliche Verantwortung

Die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre ist ein Grundrecht in Deutschland (Artikel 5, Abs. 3 Grundgesetz). Freiheit von Wissenschaft, Kunst und Forschung, Lehre und Studium und Einhaltung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis ist darüber hinaus im Bremer Hochschulgesetz (§ 7 und §7a BremHG) geregelt und ist in der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen verankert (Artikel 11). Alle an einer Hochschule wissenschaftlich Tätigen sind verpflichtet, die allgemein anerkannten Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis einzuhalten. Sie sind zu wissenschaftlicher Redlichkeit verpflichtet. Sie haben anerkannte ethische Verfahrensweisen und Grundprinzipien einzuhalten, sie müssen Plagiarismus jeder Art vermeiden und den Grundsatz des geistigen Eigentums wahren, die gesellschaftliche Relevanz ihrer Forschung sicherstellen sowie erforderliche Genehmigungen einholen. Alle an einer Hochschule Lehrenden sind den Grundsätzen guter wissenschaftlicher Lehre im Hinblick auf die Lehr- und Prüfungsinhalte, die Sicherstellung des geregelten Lehr- und Prüfungsbetriebes und die Beratung der Studierenden verpflichtet. (§7a BremHG).

Ethische Fragen regelt die Ethikverfahrensordnung der Universität Bremen. Auch verfügt die Universität über eine Ethikkommission.

Die Universität Bremen verpflichtet sich darüber hinaus zu Anerkennung und Einhaltung des Kodex "Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis"<sup>3</sup> der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Ziel des Kodex ist, es den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie den Leitungen von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zu ermöglichen, ihre internen Strukturen, Prozesse und Handlungen an den Leitlinien zur guten wissenschaftlichen Praxis auszurichten. Es soll eine Kultur der wissenschaftlichen Integrität in den wissenschaftlichen Einrichtungen verankert werden, die weniger die Verstöße gegen die gute wissenschaftliche Praxis in den Fokus nimmt, als vielmehr den Berufsethos der Wissenschaftler:innen. Die Forschungskommission der Universität hat das Thema gute wissenschaftliche Praxis aufgegriffen. Ziel ist, ein Programm zur Implementierung guter wissenschaftlicher Praxis auf allen Karrierestufen zu schaffen. Derzeit wird eine Rahmenvorgabe entlang der DFG-Leitlinien für die Fachbereiche entwickelt (für alle Karrierestufen und Studierende). (Maßnahme 9, für alle Maßnahmen insgesamt siehe [Übersicht](#) und [Zeitplan](#)). Es wird zudem

---

<sup>3</sup>[https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/gwp/](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp/) sowie Online-Portal der DFG zum Kodex <https://wissenschaftliche-integritaet.de/> (zuletzt aufgerufen 02.02.2022).

eine Website "Research Integrity" aufgebaut, um umfassend über gute wissenschaftliche Praxis und ethische Grundsätze an der Universität Bremen zu informieren (Maßnahme 10). Die Universität Bremen überarbeitet derzeit die bestehende Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Maßnahme 8).

#### **4. Berufliches Verhalten**

Das Referat 70 (Dritt- und Sondermittel) der Universität unterstützt Wissenschaftler:innen zu Fragen der Finanzierung von Drittmittelprojekten und zum Projektablauf. Die Drittmittelordnung der Universität Bremen regelt die Abwicklung von Drittmittelvorhaben zur Durchführung von Forschungsvorhaben. Zudem gibt es umfangreiche Unterstützung speziell für die Beantragung von Forschungsfördergeldern (EU und nationale Forschungsförderung). Hierzu gibt es bereits Informationen online, Newsletter und regelmäßige Informationsveranstaltungen in deutscher und englischer Sprache. Generell fehlt es aber den Wissenschaftler:innen hier an Transparenz zu den Ansprechpersonen und zu der Frage, welche Beratungs- und Informationsquellen es gibt (Maßnahme 21). Hier werden zudem Best-Practice-Beispiele entwickelt zu Forschungsförderung, Abwicklung von Drittmittelprojekten, Informationen für Mitarbeitende zu strategischen (Projekt-)Zielen, Förder- und Reporting-Modi (Maßnahme 11).

#### **5. Vertragliche und rechtliche Pflichten**

Bereits bei Einstellung erhalten Mitarbeitende umfangreiche Informationspakete zu Arbeitsbedingungen und vertraglichen und rechtlichen Pflichten. Nahezu alle Wissenschaftler:innen sind in Forschung und Lehre tätig, müssen also ihre Rechte und Pflichten für beide Sphären kennen (Speziell zu Lehre siehe Kriterien 6. Rechenschaftspflicht, 16. Beurteilung von Verdienst und 33. Lehre). Weitere Angebote/Informationen an der Universität sind:

- UniTransfer, die Transferstelle der Universität Bremen, unterstützt Wissenschaftler:innen und ihre Partner:innen in Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft bei ihren Kooperationsaktivitäten. Dies schließt auch die Themen Existenzgründung, Patente, Fundraising oder Personaltransfer an.
- Die Graduiertenschule bieten regelmäßige Seminare zu guter wissenschaftlicher Praxis an, in denen Themen wie beispielsweise Rechte an geistigem Eigentum adressiert werden. Promotionsvereinbarungen enthalten einen eigenen Paragraphen zu guter wissenschaftlicher Praxis (zu mehr Transparenz der bestehenden Angebote Maßnahme 9).
- Bei Abgabe wissenschaftlicher Arbeiten (inklusive studentischer Arbeiten): urheberrechtliche Erklärung, Zustimmung zur Überprüfung mit Plagiatssoftware ist verpflichtend.

Dem Wunsch, mehr Informationen zu den vertraglichen und rechtlichen Pflichten zu erhalten, wird über zwei geplante Websites nachgekommen: Website Research Integrity (Maßnahme 10) und Website zu Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen (siehe auch Kriterium 28. Karriereentwicklung, Maßnahme 42).

#### **6. Rechenschaftspflicht**

Die Universität Bremen als Institution und die Wissenschaftler:innen erfüllen ihre Rechenschaftspflichten vollständig. Dazu gehört der jährliche Rechenschaftsbericht des Rektorats. Die Grundsätze der Mittelbewirtschaftung des Akademischen Senats umfassen Verfahrensregelungen, Rahmenregelungen und Festlegungen zur Planungssicherheit. Auch Aspekte der Drittmittelbewirtschaftung sind umfassend geregelt in der Drittmittelordnung der Universität.

Damit schafft die Universität eine Grundlage zur soliden, transparenten, effizienten und verantwortungsbewussten Drittmittelprojektentwicklung und -bewirtschaftung.

Die Innenrevision der Universität Bremen ist eine hochschulinterne Prüfungs- und Beratungseinrichtung der Universität Bremen und als Stabstelle direkt der Kanzlerin unterstellt. Die Leitung der Stabstelle Innenrevision ist zugleich Anti-Korruptionsbeauftragte/r der Universität. In dieser Funktion ist er/sie Ansprechpartner:in für alle Fragen und Maßnahmen rund um das Thema Korruption und deren Prävention.

Forschung und Lehre sind auf das Engste miteinander verbunden. Die Mehrheit der an der Universität Bremen tätigen Wissenschaftler:innen hat eine Verpflichtung zur Lehre und ist nachweispflichtig. Die Regelungen dazu finden sich in der Verordnung über den Umfang und den Nachweis der Erfüllung der Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen (Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung – LVNV) der Freien Hansestadt Bremen und der Ordnung der Universität über die Lehrverpflichtung und Beratungs- und Betreuungspflichten der an der Universität Lehrenden.

Die Universität Bremen verpflichtet sich darüber hinaus zu Anerkennung und Einhaltung des Kodex "Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis" der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) (siehe auch Kriterien 1-3).

## **7. Bewährte Verfahrensweisen in der Forschung**

Die Universität stellt allen Mitarbeitenden eine umfangreiche Rechtsammlung zu Datenverarbeitung und Informationsfreiheit zur Verfügung. In dieser Rechtsammlung wird auf folgende Gesetze, Verordnungen und Satzungen verwiesen:

- Satzung der Universität über die Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten (DV-Satzung) inklusive Anlagen
- Gesetz über die Freiheit des Zugangs zu Informationen für das Land Bremen (BremIG)
- Verordnung über die Gebühren und Auslagen nach dem Bremer Informationsfreiheitsgesetz
- Bundesdatenschutzgesetz
- EU Datenschutzgrundverordnung
- Bremisches Ausführungsgesetz zur EU-Datenschutz-Grundverordnung (BremDSG-VOAG)

Die Leitung der Rechtsstelle der Universität Bremen fungiert gleichzeitig als Datenschutzbeauftragte der Universität. Weitere Kapazitäten zum Thema Datenschutz werden in der Rechtsstelle aufgebaut (Maßnahme 13) und Erstinformationen zu Datenschutz und Informationssicherheit entwickelt (Maßnahme 12).

Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz wird an der Universität von einem eigenen Referat verantwortet. Hier werden alle Informationen zu Schutzvorkehrungen für Gesundheit und Sicherheit gebündelt und zugänglich gemacht, beispielsweise in Form von Handlungshilfen für Abläufe und Verfahren in den Bereichen Betriebsanweisungen-Gefahrstoffe, Betriebsanweisungen-Maschinen, Hygieneplan-Handlungshilfe sowie zum Ausfüllen von Unfallanzeigen. Es finden jährlich Arbeitsschutz-/Arbeitssicherheitsunterweisungen in den Fachbereichen statt. Das Referat berät und unterstützt in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Zudem werden ein umfangreiches Managementhandbuch Arbeitssicherung und ein Glossar zu allen relevanten Begriffen zur Verfügung gestellt.

Das eigene Umweltmanagementsystem der Universität Bremen verankert gesellschaftliche Verantwortung und umweltgerechtes Handeln als feste Bestandteile der universitären Forschung, Lehre und Verwaltung. Das Umwelthandbuch enthält umfassende Informationen über

Zuständigkeiten, Regelungen und Verfahrensabläufe, die auch Schutzvorkehrungen für Gesundheit und Sicherheit betreffen, beispielsweise Gefahrstoffmanagement und damit über eine Schnittstelle zu Arbeits- und Gesundheitsschutz darstellt.

Zunehmende Interdisziplinarität und Internationalität sind mit Blick auf die Arbeitssicherheit in Laboren eine Herausforderung (unterschiedliche Standards und Kenntnisse der beteiligten Personen). Hier sollten weitere Informationen erarbeitet werden. Hier werden Erstinformatio- nen auch in englischer Sprache erstellt (Maßnahme 14).

## **8. Verbreitung und Verwertung von Ergebnissen**

Die Universität unterstützt, dass wissenschaftliche Erkenntnisse öffentlich zugänglich gemacht werden sollten, indem sie gemeinsam mit der Staats- und Universitätsbibliothek (SuUB) Informations- und Unterstützungsangebote zu Open Access anbietet. Dazu gehören Beratung, z.T. Kostenübernahme von so genannten „Article Processing Fees“ sowie Qualitätssicherung im Publikationsprozess (Informationen zu predatory publishing, Vertrauenspersonen in den verschiedenen Wissenschaftsbereichen der Universität). Die Universität empfiehlt allen Wissenschaftler:innen die Einrichtung einer „Open Researcher and Contributor ID“ (ORCID).

Das Forschungsdatenmanagement der Universität Bremen bietet umfassende Informations- und Unterstützungsangebote. Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen können sich zu geeigneten Repositorien, Datenmanagementplänen, Aufbewahrung und Nachnutzung von Daten informieren und Weiterbildungsangebote nutzen.

Die Universität hat Wissens- und Technologietransfer bereits seit Gründung verankert mit einem Verständnis eines breit angelegten, forschungsbasierten Transfers, der Kooperation und Dialog mit allen gesellschaftlichen Akteuren außerhalb der Wissenschaft umfasst. Alle Disziplinen, Fachbereiche, Institute und Arbeitsgruppen sind dabei transferaktiv. Transferinstrumente und -partner:innen weisen dabei eine hohe Vielfalt auf und spiegeln die disziplinäre Breite und die jeweiligen Fachkulturen wieder. Eine evtl. kommerzielle Nutzung von Forschungsergebnissen darf allerdings nicht das Grundrecht auf Forschungsfreiheit einschränken oder Priorität vor Forschungsfreiheit haben.

Die Universität Bremen ist Teil der YUFE Allianz und Partnereinrichtung im Projekt YUFERING (YUFE Transforming Research and Innovation through Europe-wide KNowledGe Transfer).

Die Universität ist ebenfalls Projektpartnereinrichtung im EU-Projekt DIOSI – Developing and Implementing hands-on training on Open Science and Open Innovation for Early Career Researchers. Ziel des im April 2021 gestarteten Projektes ist, ein praktisches Trainingsprogramm in den Bereichen Open Innovation, Entrepreneurship und Open Science zu erarbeiten. Das Trainingsprogramm soll als Basis für eine Best-Practice-Ausbildung auf europäischer Ebene dienen.

## **9. Öffentliches Engagement**

Eine Verbindung von der Wissenschaft zur Öffentlichkeit herzustellen, ist bereits Gründungsgedanke der Universität Bremen. Die Kommunikation von Forschungsergebnissen und der Dialog mit Bürger:innen, Schüler:innen, kulturellen Einrichtungen sowie zivilgesellschaftlichen Akteur:innen sind feste Bestandteile in der Strategie der Universität Bremen.

Das Referat Hochschulkommunikation und Marketing veröffentlicht Informationen der Universität zu Hochschulpolitik, Forschung, Lehre, Campusleben und Veranstaltungen über unterschiedliche analoge und digitale Kanäle, beispielsweise Presseinformationen, Online- und Printpublikationen, Social Media.

Bei Berufung von Tenure-Track-Professuren wird öffentliches Engagement bzw. Wissenstransfer explizit berücksichtigt als zu erfüllendes Kriterium in den Evaluationsvereinbarungen.

Die Universität führt alle zwei Jahre einen "Open Campus" durch, an dem sich Wissenschaftler:innen beteiligen. Wissenschaftler:innen gestalten jährlich die Kinder-Uni.

Die Universität ist Träger des „Hauses der Wissenschaft“ in Bremen, gemeinsam mit den Hochschulen und weiteren Forschungseinrichtungen des Landes Bremen. Wissenschaftler:innen wirken unter anderem im Haus der Wissenschaft regelmäßig an unterschiedlichen Formaten für die Öffentlichkeit mit. In der Reihe Science goes Public präsentieren Wissenschaftler:innen der Universität Bremen ihre Forschung einem Laienpublikum auf allgemeinverständliche Weise. Insbesondere im Jubiläumsjahr 2021 wurden zahlreiche Veranstaltungen und unterschiedliche Formate für die Öffentlichkeit konzipiert und unter Mitwirkung zahlreicher Wissenschaftler:innen sehr erfolgreich realisiert.

## **10. Antidiskriminierung**

Die Diversity-Strategie der Universität dient als Leitlinie für ein dynamisch weiter zu entwickelndes Diversitätsverständnis an der Universität Bremen und seiner Verankerung in Forschung, Lehre und Verwaltung. Die Prozesse zur Umsetzung sollen die Organisationskultur zu einer inklusiven, d.h. beteiligenden, diversitätskompetenten und diskriminierungskritischen Kultur weiterentwickeln. Es wurden Strukturen und Verantwortlichkeiten zur Umsetzung geschaffen:

- Konrektor:in für Internationalität und Diversität
- Referent:in für Diversity-Management
- Diversity Lenkungsreis
- Berater:innenkreis Diversity
- Expert:innenkreis Inklusion
- Innerhalb von YUFE: Diversity & Inclusivity Referentin

Darüber hinaus gibt es Diversity als Forschungsschwerpunkt an mehreren Fachbereichen. Es gibt folgende gewählte Vertretungen zu den Diskriminierungskategorien "Geschlecht" und "Behinderung":

- Zentrale/dezentrale Frauenbeauftragte nach Bremer Hochschulgesetz
- Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) des Akademischen Senats
- Schwerbehindertenbeauftragten zur Beratung und Unterstützung für Wissenschaftler:innen mit Schwerbehinderung

Das Referat 04 - Chancengleichheit/Antidiskriminierung besteht aus zwei Fachstellen: a) Die Arbeitsstelle Chancengleichheit berät in Fragen der Geschlechterpolitik und der familiengerechten Hochschule. Es werden in Projekten geschlechtergerechte personenbezogene Angebote für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt, in denen jeweils Antidiskriminierung proaktiv thematisiert wird. (zu den einzelnen Angeboten siehe Kriterium 27. Geschlechtergerechtigkeit). b) Die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE) bietet Informationen und Beratungen zum Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt an. Sie ist beratend in der Implementierung eines Konflikt- und AGG-Beschwerdemanagements, dem Umgang mit Stalking und Gewalt auf dem Campus sowie der Umsetzung rechtlicher Vorgaben tätig. Darüber hinaus ist die ADE eine Serviceeinrichtung, die Beratungs- und Qualifizierungs-Angebote für den Öffentlichen Dienst und die Hochschulen im Land Bremen bereithält.

Weitere Angebote/Maßnahmen/Akteur:innen an der Universität:

- Familienservicebüro mit Angeboten für Universitätsangehörige mit Fürsorgeaufgaben.
- Programm zur (flexiblen) Kinderbetreuung (KLEX – Kinderbetreuung fLEXibel) für Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase)
- Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte, die bei der Leitung des Personaldezernats der Universität angesiedelt ist.
- Aktionsplans Inklusion zur Umsetzung der UN-Konvention zum Schutz der Rechte behinderter Menschen (UN-Behindertenrechtskonvention)

Es wird ein erstes Konzept für ein gewünschtes Diversity-Monitoring (korrelierend mit Gender) erstellt (Maßnahme 36). Des Weiteren sind Maßnahmen geplant, sowohl im Hinblick auf rechtliche Rahmenbedingungen als auch auf Beratungs- und Informationsangebote mehr Transparenz und Auffindbarkeit der Informationen herzustellen (Maßnahmen 15,16). Bei zentralen Themen wird im Zuge der Überarbeitung ebenfalls diversitätssensible Sprache und Barrierefreiheit mitgeführt (Maßnahme 6). In 2022 wird der zweite Aktionsplan Inklusion durch das Rektorat und den Akademischen Senat verabschiedet und nach Verabschiedung in die Umsetzung gebracht (Maßnahme 17). Bestehende Personalentwicklungsangebote (R1-R4) sollen speziell zur Diskriminierungssensibilität/Diversitätskompetenz hin geprüft werden (siehe auch Kriterium 27. Geschlechterverhältnis (Maßnahme 41).

## **11. Bewertungs-/Beurteilungssysteme**

Die Universität vertritt die Haltung, dass Leistungsbewertung breiter gedacht werden und sich nicht primär auf kennzahlenbasierte wissenschaftliche Leistungen beziehen sollte. Das bedeutet, einen Gestaltungsprozess hin zu einem anderen, offeneren Wissenschaftsverständnis (siehe auch Kriterium 8. Verbreitung und Verwertung von Ergebnissen) zu schaffen. Wissenschaftliche Leistung wird durch die jeweilige Fachgemeinschaft bewertet.

Ein Beurteilungssystem gibt es dahingehend, dass Organisationseinheiten regelmäßig evaluiert werden. Hier wird die Gruppenleistung auf Ebene der Organisationseinheit in so genannten „Perspektivgesprächen“ ins Zentrum gerückt. Diese Perspektivgespräche finden alle zwei Jahre zwischen Hochschulleitung und Fachbereich statt.

Die Gestaltung der individuellen Leistungsbezüge von Professor:innen regelt das Bremische Besoldungsgesetz sowie die Leistungsbezügeordnung der Universität. Die Leistungsbezügeordnung wird gemeinsam mit der Behörde überprüft (Maßnahme 19).

Evaluationsvereinbarungen für Tenure-Track-Professuren und Zielvereinbarungen für (Senior) Researcher/Lecturer enthalten individuelle Vereinbarungen über die zu erbringenden Leistungen in der Tenure-Phase.

Alle Wissenschaftler:innen sind angehalten, eine ORCID-Registrierung vorzunehmen. Hier geht es um Sichtbarmachen und Zuordnen von Publikationen zur Universität Bremen.

Gutachten erstellen ist eine regelmäßig wiederkehrende Aufgabe von Wissenschaftler:innen. Die Idee, Best-Practice-Beispiele hierzu zu entwickeln, entstand aus Überlegungen, wie man 1) reflektieren kann, was alles zu wissenschaftlicher Leistung dazu gehört und wie 2) ein Kulturwandel herbeigeführt werden kann, der ein umfassenderes Verständnis und Wertschätzung wissenschaftlicher Leistung über Publikationen hinaus enthält. (Maßnahme 20).

### **Wesentliche Schwächen**

- Informationen in englischer Sprache für internationale Wissenschaftler:innen sollten aktualisiert und erweitert werden.

### **Maßnahmen mit hoher Priorität**

- Entwicklung einer neuen Website zu "Research Integrity: umfassende Informationen über gute wissenschaftliche Praxis, ethische Prinzipien der Universität (Maßnahme 10 in Verbindung mit 15)
- Durchsicht und Aktualisierung von Informationen auf der Universitätshomepage für internationale Wissenschaftler:innen (übergreifende Maßnahmen 5, 14, 16)

## **4.2. Personalgewinnung und Auswahlverfahren**

### **12. Einstellung**

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Einstellung von Wissenschaftler:innen regeln das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), das Bremische Hochschulgesetz (BremHG) und das Bremische Beamten-gesetz (BremBG). Die Universität hat 2014 das Gütesiegel für faire und transparente Beru-fungsverhandlungen vom Deutschen Hochschulverband verliehen bekommen, dessen Ver-längerung 2022 beantragt wird (Maßnahme 22).

Grundlage der Beschäftigung von Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase (R1/R2) ist in der Regel das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Hier sind zeitliche Befristungsregeln für Arbeitsverträge verfasst sowie die jeweiligen Voraussetzungen für eine Befristung in der Qua-lifizierungsphase. Mit diesen Befristungen soll eine Rotation sichergestellt werden, die nach-folgenden Generationen Zugang zu Stellen in der Wissenschaft ermöglichen soll.

Eine Besonderheit an der Universität Bremen ist die starke Diversifizierung der Stellenkatego-rien innerhalb des EU-Rahmens von R1 bis R4 mit jeweils zum Teil unterschiedlichen Verfah-ren zu Auswahl, Einstellung und vertraglichen Regelungen. Zudem ist die Trennlinie zwischen R2 und R3 fließend. Für die verschiedenen Formate (R1-R4) sind die Verfahren geregelt, ins-besondere für R3 und R4. Für die Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase (R1 und R2) besteht allerdings Verbesserungsbedarf und die Anforderung, die komplexe Ausgangs-lage auch bedingt durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz transparenter zu machen und bessere und rechtzeitige Kommunikation zu gewährleisten. Dazu gehört, beispielsweise eine individuelle Vorzeitenberechnung anzubieten und eine bessere Nachvollziehbarkeit der Ent-scheidungen herzustellen. So wurden hier zentrale Maßnahmen entwickelt, um Wissenschaft-ler:innen zukünftig rechtzeitig Basis-, Verfahrens- und Bewerbungsinformationen zur Verfü-gung zu stellen (Maßnahme 23). Für die Personen, die in den Fachbereichen mit Einstellung befasst sind, wird ein Leitfaden (zu R1 und R2) entwickelt (Maßnahme 26). Regelmäßiger Austausch zwischen Fachbereichsverwaltungsleitungen und Personaldezernat wird re-etab-liert (Maßnahme 25). Eine Maßnahme ist, dieser Differenzierung bei wissenschaftlichen Kar-rierewegen Rechnung zu tragen und die Website der Universität zu wissenschaftlicher Karri-ere zu überarbeiten (Maßnahme 34). Generell ist mehr Transparenz und mehr Information zu den Themen Einstellungsprozesse, Unterstützungsangebote, Karrierewege, Rechte und Pflichten, Akademische Selbstverwaltung, Beschwerdemöglichkeiten gewünscht (Maßnahme 21). *Diese hier beschriebenen Maßnahmen betreffen auch die folgenden Kriterien 13-17.*

### **13. Einstellung (Kodex)**

Die Universität Bremen hat ein Arbeitspapier zur Entwicklung und Umsetzung einer offenen, transparenten und leistungsbezogenen Personalgewinnung (EU-Anforderung an Personalge-winnung: OTM-R = open, transparent, merit-based recruitment) an der Universität Bremen

entwickelt, das über die kommenden zwei Jahre zu einer eigenen OTM-R-Strategie ausgearbeitet werden wird (Maßnahme 2).

Für Professuren (R3/R4) wurden Einstellungsverfahren festgelegt, die offen, transparent, effizient und international vergleichbar sind. Alle Professuren werden grundsätzlich national und international in deutscher und englischer Sprache ausgeschrieben.

Für R1/R2-Rekrutierung ist der Bedarf nach mehr Transparenz und Klärung (ohne "Über-Bürokratisierung" vorhanden (für Fachbereiche und Fachbereichsverwaltungen).

Für Wissenschaftler:innen werden alle Stellen im Wissenschaftsbereich ausgeschrieben und in der Stellenbörse der Universität veröffentlicht. Seit September 2018 hat die Universität zudem eine gemeinsame Stellenbörse mit den außeruniversitären Forschungsinstituten in Bremen und Bremerhaven im Rahmen der U Bremen Research Alliance. Beide Seiten werden in deutscher und englischer Sprache angeboten.

Je nach Stelle werden die Ausschreibungen in nationalen und internationalen Fachportalen, auf EURAXESS und im YUFE-Portal sowie überregionalen Zeitungen wie der ZEIT veröffentlicht. Professuren sowie Ausschreibungen für Einstiegsstellen in definierte Karrierewege (Tenure-Track-Professuren, Researcher/Lecturer mit Tenure-Track) werden in der Regel international ausgeschrieben. Zudem nimmt die Universität Bremen an der jährlich stattfindenden GAIN-(German Academic International Network) Conference teil.

Geplante Maßnahmen zur Verbesserung sind Erweiterung und Neu-Strukturierung der Website zu wissenschaftlicher Karriere (Maßnahme 21), Übersetzung von Formularen (Maßnahme 6), Erweitern des bestehenden Leitfadens zur Einstellung (Maßnahme 26) und die Erstellung von Templates für Stellenausschreibungen (R1-R4) (Maßnahme 24).

#### **14. Auswahl (Kodex)**

(siehe auch 13. Einstellung (Kodex) zu Stellenausschreibungen)

Die Universität konnte den Anteil an internationalen Professor:innen seit 2012 von 6 % auf 10 % steigern. Zu diesem Zweck arbeitet die Universität im Rahmen der U Bremen Research Alliance eng mit den außeruniversitären Forschungsinstituten zusammen und entwickelt ein gemeinsames internationales Forschungsmarketing. Zudem steht mit dem U Bremen Research Alliance Welcome Center eine Anlaufstelle für internationale Wissenschaftler:innen bereit, die Unterstützung bietet z.B. bei der Unterkunftssuche und der Suche nach einem Schul- oder Kitaplatz. Nach Ankunft bietet das Welcome Center ein breites soziales Angebot für internationale Wissenschaftler:innen und ihre Familien.

Mit einer Berufungsquote von 45% Frauen seit 2013 ist die Universität Bremen ausgesprochen erfolgreich und hat vielfältige Wege zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen genutzt. Im Rahmen der Professorinnenprogramme I bis III und ihres aktuell formulierten Gleichstellungskonzeptes „geschlechtergerecht 2028“ entwickelt sie ihre Konzepte weiter und hinterlegt sie mit vielfältigen strukturellen und personenbezogenen Maßnahmen.

Im Rahmen ihrer Diversity Strategie werden aktuell geschlechter- und diversitätskompetente Standards in Ausschreibungstexten ebenso wie in den verschiedenen Phasen des Begutachtungsprozesses integriert. Hierzu wurde eine neue Stelle geschaffen, die sich speziell diesen Themen widmet.

Wird eine Professur ausgeschrieben, müssen die Fachbereiche vor der Freigabe eine Recherche zu potentiell geeigneten nationalen und internationalen Kandidat:innen durchführen und schriftlich vorlegen (siehe Berufungsleitfaden). Ziel ist es, sicherzustellen, dass mit Blick auf die geplante Denomination und Karrierestufe auch ausreichend Bewerber:innen vorhanden sind. Ein besonderes Augenmerk wird auf den Bewerberinnenpool gelegt.

Fachbereiche werden ermutigt, vor der geplanten Ausschreibung auf internationalen Fachkonferenzen geeignete Personen zu identifizieren und auf die kommende Ausschreibung aufmerksam zu machen.

Zur Qualitätssicherung im Auswahlverfahren von Professuren: Zu jedem Berufungsverfahren wird ein/e Professor:in aus einem anderen Fachbereich für eine fachferne Beratung hinzugezogen. Es gibt zudem im Auswahlverfahren für Professuren ein Verfahren zur außerfachlichen Eignungsprüfung. Dieses umfasst z.B. Führungskompetenzen, Organisations- und Managementfähigkeiten. Das Verfahren wird evaluiert insbesondere zu Fragen der Diversitätskompetenz auf zwei Ebenen: Inwieweit wird Diversitätssensibilität als Kriterium bei den jeweiligen Kandidat:innen einbezogen? Wie diversitätssensibel ist das Verfahren selbst? (Maßnahme 28). Auch ist geplant, grundsätzlich die Möglichkeiten der Professionalisierung von Berufungs- und Auswahlkommissionen zu eruieren (Maßnahme 27).

Einstellungsvoraussetzung bei Doktorand:innen (R1) und Postdoktorand:innen (R2/R3) ist immer mindestens ein erfolgreich abgeschlossenes Studium (R1) oder die erfolgreiche Promotion (R2/R3). Für (Senior) Researcher und (Senior) Lecturer regelt eine eigene Auswahlordnung das qualitätssichernde Verfahren und Maßnahmen (Begutachtung, Überprüfung der pädagogischen Eignung). Weitere Kriterien werden jeweils fachspezifisch festgelegt.

Bei Ausschüssen wird auf eine geschlechterparitätische Zusammensetzung geachtet.

Für eine gender- und diversitätskompetente Personalauswahl stellt die Universität Informationen und Beratung für alle Stellenkategorien zur Verfügung. Die Universität verfügt über Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal.

## **15. Transparenz (Kodex)**

Die Auswahlkriterien bei Professuren (R3/R4) werden mit der Ausschreibung festgelegt und im Rahmen der ersten Sitzung der Berufungskommission genauer definiert. Anhand der Auswahlkriterien trifft die Kommission Entscheidungen, die begründet und protokolliert werden müssen. Eine eigene Homepage an der Uni Bremen informiert über den jeweiligen Verfahrensstand bei der Besetzung einer Professur. Der Verfahrensablauf ist in der Berufsordnung und dem Berufungsleitfaden geregelt. Die Kommunikation mit Bewerber:innen, Listenplatzierten, Rufinhaberinnen und Rufinhabern ist von Fairness und Wertschätzung geprägt. Dazu gehört eine zeitnahe, umfassende und transparente Information über den Stand des Verfahrens sowie die Benennung konkreter Ansprechpartner:innen. Der Listenplatz wird bei Professuren (R3/R4) mitgeteilt.

2014 wurde die Universität Bremen mit dem Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbands für faire und transparente Berufungsverfahren ausgezeichnet. Dieses Gütesiegel wird 2022 erneuert (Maßnahme 22).

Die Auswahlkriterien für Wissenschaftler:innenstellen (R1/R2/R3) müssen ebenfalls bei Ausschreibung genau definiert sein. Informationen zum Verfahrensablauf enthalten die Ausschreibung sowie im Fall einer Vorauswahl das Schreiben mit Einladung zum Bewerbungsgespräch. Bei Tenure-Track-Professuren (R3, nach erfolgreicher Evaluation R4) und (Senior) Researcher/Lecturer-Positionen (R2, nach erfolgreicher Evaluation R3) müssen bereits bei Ausschreibung Evaluationskriterien festgelegt werden. Diese werden im Laufe des Verfahrens konkretisiert.

Alle Bewerber:innen erhalten eine Eingangsbestätigung der Bewerbung, aus der auch weitere Details des Verfahrensablaufes hervorgehen. Nicht ausgewählte Bewerber:innen erhalten nach Abschluss des Verfahrens eine schriftliche Absage.

## **16. Beurteilung von Verdienst (Kodex)**

Im Rahmen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst wird die Vergütung für nach Tarif beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (R1-R2, teilweise R3) geregelt. Über die im Tarifvertrag festgelegten Entwicklungsstufen wird bei Einstellung die berufliche Erfahrung gewichtet/angerechnet. Die Besoldung von Professor:innen regelt das Bremische Besoldungsgesetz. Diese wird bereits bei Freigabe einer Professur festgelegt.

Bei Wissenschaftler:innen (R1/R2) gibt es im Gegensatz zu den Regelungen für Professuren (R3/R4) folgenden Verbesserungsbedarf: aufgrund der komplexen Vorgaben durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sind genaue individuelle Auskünfte erst möglich, wenn umfassende Informationen der Kandidat:innen zu ihren vorherigen Beschäftigungen gemacht wurden. Diese Auskünfte an die Kandidat:innen erfolgen aber mitunter sehr spät und erst nach der Vertragsunterschrift. Die sogenannten Entwicklungsstufen, die aufgrund dieser Informationen ermittelt werden, stehen gerade nicht im Vertrag, weil andernfalls bei jedem automatischen Aufstieg (der sich nach erfolgter Einstellung in einer Einrichtung nach Berufsjahren berechnet) in die nächsthöhere Stufe eine Vertragsänderung vorgenommen werden müsste. Hier gilt es für Bewerber:innen mehr Transparenz herzustellen und vor allem rechtzeitig vor Vertragsunterschrift zu informieren (Maßnahme 23 und 24) Auch bedarf es mehr Orientierung bei den Personen, die in den Fachbereichen mit dem Themen Einstellung bzw. Personalgewinnung befasst sind, um Missverständnisse durch unterschiedliche Kommunikation durch die Einstellenden und das Personaldezernat zu vermeiden (Maßnahme 26).

Das Stützen auf bibliometrische Daten und der ausschließliche Fokus auf Veröffentlichung und damit Forschungsleistung zur Beurteilung von Verdienst wird an der Universität Bremen nicht gelebt. Forschung und Lehre sind aufs Engste miteinander verbunden, und es werden Leistungen umfassender beurteilt in den Bereichen Forschung, akademische Lehre und akademische Selbstverwaltung. Bei Tenure-Track-Professuren werden Evaluationsvereinbarungen abgeschlossen, die folgende Kriterien umfassen: selbstständige Forschung und Publikationen, Forschungsprojekte, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Kooperationen, Förderung der Forschungskultur und des Wissenstransfers, Erfüllung der Lehrverpflichtung, selbstständige wissenschaftliche Lehre, Prüfungstätigkeit, Betreuung und Beratung Studierender, Hochschuldidaktische Weiterbildung, Beteiligung an der Weiterentwicklung von Studiengängen, Beteiligung in hochschulinternen Kommissionen oder Gremien, Aktive Unterstützung der strategischen Ziele der Universität, der Fachbereiche und Fächer, Ausbau außerfachlicher Kompetenzen.

## **17. Variationen in der chronologischen Reihenfolge von Lebensläufen (Kodex)**

Auch hier ist die Universität Bremen an das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gebunden, das für Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase maximal jeweils sechs Jahre Vertragsdauer vor und nach der Promotion vorsieht.

Die an diesem HRS4R-Prozess teilnehmenden Wissenschaftler:innen wünschen sich generell eine Sensibilisierung für die Einzigartigkeit eines jeden Lebenslaufes und betonen die Unmöglichkeit von starren Schemata. In einer Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung soll es demnach um das wissenschaftliche Alter gehen und nicht um das Lebensalter.

Die bisherige Auslegung des WissZeitVG wird als sehr restriktiv empfunden, die Kommunikation als schwierig und Entscheidungen als nicht transparent (siehe auch Kriterium 12. Einstellung und Kriterium 15. Transparenz). Dies macht es schwierig, mit Variationen in der chronologischen Reihenfolge von Lebensläufen umzugehen. Die Lücken betreffen Kommunikation,

rechtzeitige Information, Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen. Es geht der Universität darum, diese Situation und diesen Eindruck der Wissenschaftler:innen ernst zu nehmen und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung einzuleiten (siehe beschriebenes Maßnahmenpaket bei Kriterium 12. Einstellung). Es gilt auch einen Kulturwandel einzuleiten hin zu einem anderen Verständnis: die Universität bewirbt sich bei den Wissenschaftler:innen.  
(zu den Maßnahmen siehe 12. und 13).

### **18. Anerkennung von Mobilitätserfahrung (Kodex)**

(Siehe auch Kriterium 29. Wertschätzung von Mobilität)

Bei der Gewinnung von Professuren ist internationale Erfahrung ein Auswahlkriterium und spielt in Berufungsverfahren eine Rolle, die beispielsweise anhand von Forschungs- und Lehrerfahrung in anderen Wissenschaftssystemen und internationalen Publikationen nachgewiesen werden kann. Auch bei der Gewinnung von Wissenschaftler:innen (R1-R3) spielt je nach Fachrichtung Internationalität eine zunehmend wichtige Rolle. Um die Anerkennung von Mobilitätserfahrung zu verbessern, gilt es Anerkennung von Mobilitätserfahrung stärker zu reflektieren, etwaige Mobilitätshindernisse zu identifizieren und auszuräumen und Mobilitätserfahrung systematisch in Personalgewinnungsstrategien für R1-R4 einfließen zu lassen.  
(Maßnahmen 2 und 29).

Die Universität bietet zahlreiche Möglichkeiten der individuellen Internationalisierung und Interdisziplinarität für Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen und trägt auf diese Weise der Tatsache Rechnung, dass generell bei akademischer Karriereplanung Internationalität zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Interdisziplinarität ist als Ziel in der Universitätsstrategie verankert. Die Universität Bremen hat früh die Verbundforschung in großen Wissenschaftsschwerpunkten gebündelt. Sie prägen in besonderer Weise das internationale Forschungsprofil der Universität.

Mobilität erkennt die Universität auch darüber an, dass sie internationalen Wissenschaftler:innen, die an die Universität Bremen kommen, Unterstützung anbietet, beispielsweise über das Welcome Center.

Die Universität ist Teil des Kooperationsnetzwerkes „Young European Research Universities“ (YERUN) sowie Mitglied der YUFE-Allianz „Young Universities for the Future of Europe“ (YUFE). Als Teil dieser Allianz entwickelt sie zusammen mit neun anderen Universitäten ein neues Modell der europäischen Hochschulbildung.

Im Zuge der Erarbeitung einer eigenen OMT-R-Strategie wird Anerkennung von Mobilitätserfahrungen systematischer in Personalgewinnung für Wissenschaftler:innen einfließen (Maßnahme 29).

### **19. Anerkennung von Befähigungsnachweisen (Kodex)**

(Siehe auch Kriterium 17. Variationen in der chronologischen Reihenfolge von Lebensläufen)

Vor einer Einstellung erfolgt an der Universität Bremen die Prüfung und Bewertung von Qualifikationen durch das Personaldezernat. Diese schließt auch die Anerkennung von im Ausland erbrachten Qualifikationen ein. Rechtliche Grundlage für die Anerkennung von Befähigungsnachweisen ist hier das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen („Anerkennungsgesetz“). Basierend auf dem Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region (Lissabon-Konvention) ist die Universität Bremen verpflichtet, klare und transparente Regelungen zur Anrechnung von Leistungen zu formulieren, die außerhalb des Hochschulbereichs erworben wurden.

Die Festlegung kann bei im Ausland erbrachten Qualifikationen für die Zuordnung zu einer Entwicklungsstufe insofern schwierig sein, da dies durch den Tarifvertrag begrenzt ist und dort gemachte Vorgaben einzuhalten sind. Die Wissenschaftler:innen wünschen sich an dieser Stelle mehr Transparenz und rechtzeitige Information (siehe Maßnahmen 21, 23, 29, 43).

## **20. Berufserfahrung (Kodex)**

(Siehe auch Kriterium 16. Beurteilung von Verdienst und 17. Variationen in der chronologischen Reihenfolge im Lebenslauf)

Im Rahmen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst wird die berufliche Anerkennung und Vergütung für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen geregelt. Über die Entwicklungsstufen wird berufliche Erfahrung gewichtet/angerechnet. Die Besoldung von Professor:innen regelt das Bremische Besoldungsgesetz. Im Zuge der Stellenbewertung wird vor einer Stellenfreigabe/Stellenausschreibung geprüft und sichergestellt, dass das geforderte Qualifikationsniveau den Anforderungen der Stelle entspricht. Diese Stellenbewertung wird im Dezernat 2 Personalangelegenheiten vorgenommen. Generell geht es hier um mehr Transparenz und das rechtzeitige Informieren (insbes. Maßnahmen 2, 23-24, 29, 43).

## **21. Einstellung nach der Promotion / von Postdocs (Kodex)**

(Siehe auch Kriterium 12. Einstellung und 28. Karriereentwicklung).

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) regelt in Deutschland die Beschäftigung von Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase vor und nach der Promotion. Die Hochschulrektorenkonferenz in Deutschland (HRK) hat einen „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“<sup>4</sup>, nach dem sich die Universität Bremen richtet. Die staatlichen Hochschulen im Land Bremen haben sich zudem auf einen Rahmenkodex verständigt, der die Vertragssituation und Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Wissenschaftler:innen fest schreibt. Dies ist geregelt im Bremischen Hochschulgesetz (§14a BremHG). Im Jahr 2023 wird dieser Rahmenkodex durch die Senatorin für Wissenschaft und Häfen in Bremen evaluiert werden (die zuständige Arbeitsgruppe wird durch die Senatorin einberufen).

Die Universität Bremen hat zudem neue Karrierewege für Postdoktorand:innen entwickelt. Dazu wurden neue Stellenkategorien eingerichtet: die Tenure-Track-Professur sowie die Positionen Senior Researcher und Senior Lecturer. Alle drei zielen darauf ab, zu einem früheren Zeitpunkt als bislang einen planbareren akademischen Karriereweg als bisher zu ermöglichen. Die Karrierewege sind für die Kategorien R1 bis R4 geregelt, allerdings sollen mehr Informationen gegeben und mehr Transparenz hergestellt werden, um rechtzeitig Orientierung über Karrierewege zu geben, insbesondere für R1 und R2. Dies wird u.a. über die bestehende Website zu wissenschaftlicher Karriere erfolgen, die sich bereits in der umfassenden Neugestaltung befindet (Maßnahme 34). Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen, WissZeitVG werden online zur Verfügung gestellt und die Fachbereiche informiert (Maßnahme 23). Individuelle Informationen zu Vorzeiten werden ermöglicht (Maßnahme 33). Zu besserer Einordnung und zum besseren Verständnis für die vielfältigen und zum Teil neuen Stellenkategorien wird die Universität ein Mengengerüst für die neuen Kategorien entwickeln (Maßnahme 31 in Verbindung mit Maßnahme 30). Mehr Transparenz und rechtzeitige Information gilt es generell auch in diesem Bereich zu erhöhen (Maßnahmen 21-28, 33, 42, 52-55).

---

<sup>4</sup> <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademis/> (zuletzt aufgerufen 02.02.2022).

### **Wesentliche Schwächen**

- Rekrutierungsprozesse (dezentral, R1/R2-Rekrutierung bis hin zum „Ankommen“ nicht klar genug.
- Maßnahmen zu „OTM-R“, d.h. zu offener, transparenter und leistungsbasierter Personalauswahl mussten ohne die Expertise des Personaldezernats entwickelt werden (Vakanzen in Leitungspositionen).
- Der komplexe rechtliche Hintergrund bedarf mehr Klärung und Transparenz und rechtzeitiger Kommunikation.
- Entscheidungsfindung nicht transparent genug.

### **Maßnahmen mit hoher Priorität**

- Verbesserte Auffindbarkeit von Informationen sicherstellen (Maßnahme 21)
- Einstellungsinformationen (R1/R2) erstellen (Maßnahme 23)
- Vorlagen/Beispiele für Stellenanzeigen überarbeiten (R1-R4) (Maßnahme 24)
- Regelmäßigen Austausch zu Auswahlverfahren (R1/R2) zwischen Personaldezernat und Fachbereichsverwaltungsleitungen (wieder) etablieren (Maßnahme 25)
- Leitfaden zu Personalgewinnung und Auswahlverfahren (zu Auswahl und Einstellung von R1/R2) erstellen (Maßnahme 26)
- Personalstrukturkonzepte in allen Fächer der Fachbereiche als strategisches Instrument etablieren (Maßnahme 30)
- Für die Einstellung/Weiterbeschäftigung nach der Promotion mehr Informationen zur Verfügung stellen (Maßnahme 33)
- E-Tool für Bewerbungen entwickeln (Maßnahme 56).
- OTM-R Strategy entwickeln und umsetzen (übergreifende Maßnahme 2 sowie 29 und 37)
- Informationen für internationale Wissenschaftler:innen aktualisieren (übergreifende Maßnahme 5)
- Umfrage(n) nutzen/durchführen (Maßnahme 4)
- Personaldatenerfassung/Datenbasis verbessern für Monitoring (übergreifende Maßnahme 3)

## **4.3. Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit**

### **22. Anerkennung des Berufs**

Der berufliche Status von Wissenschaftler:innen ist umfassend im Bremischen Hochschulgesetz geregelt (§16 BremHG Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer , § 18 Brem HG Akademische Bezeichnung Professor, § 65 BremHG (Promotion), § 66 BremHG Habilitation, § 23 ff BremHG Wiss. Mitarbeiter:innen/wissenschaftliche Qualifikation/Dienstleistung, § 24 BremHG Lektorinnen und Lektoren).

Eine Errungenschaft im deutschen Hochschulsystem ist, dass Promovierende als Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase (R1) grundsätzlich den Status wissenschaftliche Mitarbeiter:in haben, sofern sie einen Arbeitsvertrag haben. Sie sind damit formal Arbeitnehmer:innen aber auch in der Wahrnehmung Wissenschaftler:innen und keine Studierenden. Sie können sich zusätzlich als Promovierende einschreiben. Dies ist aber nicht verpflichtend.

In der Anerkennung des Berufs gehören Forschung und Lehre zusammen. Dies gilt grundsätzlich für alle Wissenschaftler:innen. In den vier HRS4R-Arbeitsgruppen wurde durchgängig kritisiert, dass der Punkt Lehre in nur einem Kriterium (Nr. 33) deutlich zu wenig Berücksichtigung findet.

Die Stellenkategorien R1 bis R4, wie sie die EU definiert und hier als Rahmen zugrunde legt, sind an der Universität Bremen sehr ausdifferenziert. Aus dieser Diversifizierung insbesondere für R2/R3 entsteht bei den Wissenschaftler:innen der Wunsch nach mehr Transparenz, Information über Rechte und Pflichten (z.B. Deputatsreduktionen, Vorgesetztenregelung, Lehrverpflichtung), aber auch zu Aufstiegsmöglichkeiten. Es stellt sich also auch die Frage der Durchlässigkeit von Kategorien bzw. die der möglichen akademischen Karrierewege generell. Dies bedeutet Klärung und Bereitstellen der Informationen zu den einzelnen Stellenkategorien: Welche Kategorien gibt es mit welchen Bedingungen, welchen Aufstiegsmöglichkeiten von wo nach wo? Klare Strukturen ermöglichen auch eine klarere Zuordnung und Positionierung und damit Anerkennung des Berufs inklusive der jeweiligen Qualifizierungsphase (sofern gegeben) (Maßnahmen 33 und 34).

### **23. Forschungsumfeld**

In Berufungsverhandlungen werden für Forschung und Lehre entsprechende Ausstattungsfragen geklärt, basierend auf einem einzureichenden Forschungs-, Lehr- und Ausstattungskonzept der zu berufenen Professor:innen. Alle fünf Jahre führen Professor:innen Ausstattungsgespräche mit der Hochschulleitung (Ausstattungszusagen sind lt. BremHG § 18 zu befristen (maximale Dauer 5 Jahre) und stehen unter dem Vorbehalt ausreichender Haushaltsmittel und der Hochschulentwicklungsplanung). Insbesondere die Ausstattung von Tenure-Track-Professuren wird positiv hervorgehoben im Vergleich zu anderen Universitäten.

Geeignete Ressourcen werden bereits bei Beantragung von Drittmittelprojekten berücksichtigt. Die Universität Bremen verfügt zudem über eine Förderberatung (international/national), die alle Wissenschaftler:innen bei der Beantragung von Forschungsfördermitteln nutzen können. Zudem gibt es in Bremen mit der Zentralen Forschungsförderung (ZF) ein universitätseigenes Forschungsförderprogramm, auf das Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen zugreifen und Anträge zur Förderung unterschiedlicher Forschungsvorhaben stellen können.

Die ZF wird sehr positiv bewertet. Wunsch war hier lediglich die bessere Aufbereitung der Informationen bei den Ausschreibungen, wer genau wofür antragsberechtigt ist, in Form einer Übersicht, die schnelle Orientierung in den unterschiedlichen Förderformaten ermöglicht (Maßnahme 35).

Für die Ausstattungsgespräche wird der bestehende Leitfaden überarbeitet und in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung gestellt. verfasst. Ziel ist es, nicht nur auf ressourcen-seitige Ausstattung zu fokussieren, sondern dieses Gespräch zu einem Ort der Wertschätzung zu machen (Maßnahme 18).

Im Kontext der Ausgestaltung des Forschungsumfelds wurde für Promovierende auf die Betreuungsvereinbarung Bezug genommen (siehe auch Kriterium 28. Karriereentwicklung und Kriterium 40. Betreuung). Hierfür wird auf der Universitäts-Homepage bereits ein Template zur Verfügung gestellt. Ein Vorschlag ist, eine verbindliche Betreuungsvereinbarung einzuführen, die genauere Ausführungen zu Rechten und Pflichten enthält (Maßnahme 52).

### **24. Arbeitsbedingungen**

Seit 2007 nimmt die Universität Bremen erfolgreich am Audit familiengerechte Hochschule teil. Für jeweils drei Jahre vereinbart die Universitätsleitung mit dem Vertragspartner, der Berufsfamilie gGmbH, Ziele, Zeitplan und die konkreten Schritte der Umsetzung. Im Rahmen

des Audits besteht ein umfangreicher eigener Maßnahmenkatalog, der umgesetzt wird aber hier im Detail nicht wiedergegeben werden kann. Die Arbeitsstelle Chancengleichheit leitet das Projekt im Auftrag der Kanzlerin.

Jede/r Mitarbeiter:in der Universität hat die Möglichkeit, Bildungszeit zu beantragen. Die bedeutet eine bezahlte Freistellung von der Arbeit für Teilnahme an anerkannten Bildungszeitveranstaltungen.

Die Universität verfügt über ein eigenes „Diversity Portal“. Über das Portal werden vielfältige Informationen zum Thema Diversity zur Verfügung gestellt, in Forschung, Studium und Lehre und hinsichtlich der Strategie der Universität (siehe Kriterium 10. Anti-Diskriminierung und 27. Geschlechterverhältnis). Die verschiedenen Angebote der Universität sollten auf ihre Umsetzung in der Praxis genauer geprüft werden (Maßnahmen 15-17 und 41).

In der Hochschulallianz YUFE, Young Universities for the Future of Europe, ist die Universität im Co-Lead des Arbeitspakets „Diversity & Inclusivity“. In diesem Zusammenhang ist die YUFE Diversity & Inclusivity Strategie entstanden, Vortragsreihen, Trainingsangebote und ein virtuelles D&I Portal sind in Vorbereitung.

Die Universität setzt einen eigenen Aktionsplan Inklusion um, mit dem Ziel, eine inklusive Universität zu werden. Alle Studierenden und Mitarbeitenden sollen im Sinne der Teilhabe einen gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Informationen und Kommunikation einschließlich deren Technologien und Systeme, sowie zu allen Einrichtungen und Diensten haben. Der Aktionsplan Inklusion ist der lokale Maßnahmenplan zur Umsetzung rechtlicher Grundlagen (UN-Behindertenrechtskonvention, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Bremisches Hochschulgesetz (BremHG), Bremisches Behindertengleichstellungsgesetz (BremBGG) (Maßnahme 17). 2022 wird der Zweite Aktionsplan Inklusion verabschiedet und in die Umsetzung gebracht.

## **25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung**

Alle Hochschulen im Land Bremen haben gemeinsam den „Rahmenkodex Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigung an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ entwickelt. Ziel dieses Rahmenkodex ist, gerade die Beschäftigungsbedingungen vor dem Hintergrund der gesetzlichen Grundlagen zu verbessern. Dieser Rahmenkodex verweist auf den „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) in Deutschland. Im Jahr 2023 wird der Rahmenkodex evaluiert (Maßnahme 32).

An der Universität Bremen werden seit 2018 neue Karrierewege neben der Professur auf Lebenszeit etabliert. Tenure-Track-Professuren werden immer mit einer Zusage auf eine Lebenszeitprofessur nach positiver Evaluation ausgeschrieben. Eine ständige Kommission für Tenure-Track-Verfahren (Tenure-Board) entwickelt allgemeine Kriterien für die Evaluationsvereinbarung und spricht Empfehlungen zur Ausgestaltung und Verbesserung der Verfahren aus, um universitätsweit einheitliche Qualitätsstandards sowie Transparenz und Verfahrenssicherheit der Evaluationen zu gewährleisten. Neben der Professur wurde an der Universität der Tenure-Track zum (Senior) Researcher/Lecturer entwickelt als wissenschaftlich selbstständige und unbefristet beschäftigte Wissenschaftler:innen im akademischen Mittelbau.

In der Gruppe der Wissenschaftler:innen stellen sich Fragen zu Beständigkeit der Beschäftigung, die aus der Umsetzung und der Auslegung des WissZeitVG entspringen. Hier ist mehr Information, Transparenz und Auffindbarkeit von Informationen nötig, ebenso wie die Möglichkeit schnellerer individueller Auskünfte. Zudem ist Verbesserung in den zeitlichen Abläufen

notwendig, um geplante Vertragsverlängerungen schneller auf Umsetzbarkeit zu prüfen und durchzuführen. (siehe auch Kriterien 12-14 und 25, Maßnahmen 5, 21-28, 31 und 33).

## **26. Finanzierung und Gehälter**

Die Gehälter sind für Wissenschaftler:innen in Deutschland über den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder geregelt sowie über das Bremische Besoldungsgesetz. Weitere Regelungen finden sich in der Ordnung der Universität für die Vergabe von Leistungsbezügen (für Professuren) sowie in den Rahmenbedingungen für die Besoldung von Hochschullehrer:innen. Wissenschaftler:innen (ab R1) werden mindestens in Entgeltgruppe E 13 eingestellt. Die entspricht einem monatlichen Bruttogehalt (100% Stellenanteil, Entwicklungsstufe 1, für 2021) von derzeit etwa 4070 Euro.

Beschäftigte, die im Rahmen des Tarifvertrags angestellt werden, erhalten innerhalb ihrer Entgeltgruppe eine Entwicklungsstufe, die höher ausfällt je mehr Vorerfahrungen / einschlägige Qualifikationen in den bestimmten Bereich vorhanden sind. Siehe auch Maßnahmenpaket bei Kriterium 12: es ist notwendig, einem Kandidaten/einer Kandidatin bereits vor Einstellung, eine Auskunft über die genaue Entwicklungsstufe erteilen zu können (Maßnahmen 21 und 23).

## **27. Geschlechterverhältnis**

Nach Bremischem Hochschulgesetz (§ 4 BremHG) sind Frauen bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt einzustellen. Berufsordnung und -leitfaden der Universität enthalten die Präzisierung der Umsetzung (R3/R4). Die Universität hat seit 1992 eine eigene Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal. Hieraus ergibt sich die Einrichtung der Zentralen Kommission für Frauenfragen (nach § 6 BremHG) als ein Gremium des akademischen Senats, zentrale und dezentrale Frauenbeauftragte, das Verfahren bei Einstellungen sowie Gleichstellungsmaßnahmen. Die Universität veröffentlicht zu Beginn des Jahres 2022 ihren Gender Equality Plan (GEP) (Maßnahme 38). Basis hierfür ist das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität. Mit dem GEP erkennt die Universität die EU-Initiative zu Gender Equality im Rahmen des Horizon Europe Rahmenprogramms an.

Bei Berufungsverfahren (R3/R4) gibt es ein Assessment Center mit Diversity-Kompetenz-Baustein bei Führung (siehe auch Kriterium 14. Auswahl (Kodex)).

Das Projekt „go d!verse gender- und diversitätskompetente Personalauswahl in der Wissenschaft“ ist ein befristetes Projekt zur Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung zu Auswahlverfahren. Des Weiteren gibt es diverse Angebote für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung wie plan m Mentoring in Science, navigare Career Coaching, perspektive promotion. Ein Problem ist die Projektförmigkeit dieser Initiativen und die Frage, wie das Wissen in der Organisation auch nach Projektende gehalten werden kann. Hinsichtlich eines Monitorings ist Verbesserung notwendig, um Analysen und die Entwicklung von Handlungsstrategien durchführen zu können (für Gender und Diversity) (Maßnahme 36). Es stellt sich immer wieder die Frage der Umsetzung einer Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsalltag, wie mit Aspekten wie Gender Bias, Gender Pay Gap, eigenem Selbstverständnis, weiteren Bedarfen umgegangen werden kann. In 2022 ist eine Evaluation der geschlechterpolitischen Arbeit an der Universität Bremen geplant (Maßnahme 39). Weitere geplante Maßnahmen sind: die Konkretisierung der Stellen-/Aufgabenbeschreibung und Dotierung der zentralen Frauenbeauftragten (Maßnahme 40), Geschlechtergerechtigkeit in der OTM-R-Strategie einbeziehen und Qualitätsstandards entwickeln (Maßnahme 37), Personalentwicklungsangebote zu Diskriminierungssensibilisierung und Diversitätskompetenz prüfen, ggf. weitere Angebote entwickeln (Maßnahme 41).

## **28. Karriereentwicklung<sup>5</sup>**

Alle staatlichen Hochschulen im Land Bremen, so auch die Universität Bremen, haben einen Rahmenkodex entwickelt und unterzeichnet, um insbesondere im Bereich der Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverhältnissen eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und bessere Planbarkeit und Transparenz erreichen. Dieser Rahmenkodex wird 2023 evaluiert (siehe auch Kriterium 21, Maßnahme 32).

Die Universität Bremen hat bereits 2018 ein eigenes Konzept zur Entwicklung des wissenschaftlichen Personals der Universität Bremen verabschiedet. Flankiert wird diese Konzept von einem Kompetenzprofil mit Qualifizierungszielen für Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase, das pro Kompetenzbereich die verschiedenen Angebote und Einrichtungen offenlegt und geeignete Pfade vorschlägt, um gezielt bestimmte Kompetenzbereiche individuell auszubauen. Beides gilt es bekannter zu machen und mit Angeboten zu verlinken (Maßnahme 50)

Das Referat Personalentwicklung bietet zahlreiche Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote für Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen. Auch gibt es Angebote für Wissenschaftler:innen, die sich im Weiteren für einen Karriereweg außerhalb der Wissenschaft entscheiden. Speziell für Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase (R1 und R2) bietet Bremen Early Career Development (BYRD) verschiedene Karriereentwicklungsangebote. Weitere Angebote für Promovierende stellen zudem die Graduiertenschule BIGSSS und GLOMAR bereit. Über BYRD gibt es des Weiteren Angebote für Postdoktorand:innen und Professor:innen, aber auch für Studierende, die sich für eine akademische Karriere interessieren.

Speziell für neuberufene Professor:innen wird ein eigenes Personalentwicklungs- und Weiterbildungsprogramm an der Universität Bremen angeboten, wie z.B. Mentoring, kollegiale Beratung, individuelles Coaching und Beratung (Fremdsprachen, Führung, Lehrberatung, Drittmittelakquise sowie weitere themenspezifische Angebote in Kleingruppen).

An der Universität gibt es die Möglichkeit für Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen kostenfreie hochschuldidaktische Weiterbildungsmöglichkeiten zu nutzen.

Von der Universitätsleitung wurden seit 2012 Jahresgespräche als Instrument der Personalentwicklung eingeführt. Hier gibt es bereits ein Schulungsangebot für neuberufene Professor:innen sowie einen Gesprächsleitfaden in deutscher und englischer Sprache. Dennoch bedarf es der Klärung von Fragen der Delegation, Verbindlichkeit und Qualitätssicherung des Instruments (Maßnahmen 53-55).

Offene Stellen werden über die Homepage der Universität bekannt gemacht. Die U Bremen Research Alliance stellt Stellenanzeigen aller Partnereinrichtungen online.

Bei der Vielzahl der zielgruppengerechten Angebote gibt es ein wahrgenommenes Defizit: es sind sehr viele Angebote vorhanden, es muss verstärkt darauf hingewirkt werden, dass Interessierte von den Angeboten erfahren. Das empfundene Informationsdefizit muss abgebaut werden (Maßnahme 33, 42 und 50).

## **29. Wertschätzung von Mobilität**

Die Universität bietet zahlreiche Möglichkeiten des internationalen Austausches für Wissenschaftler:innen in Forschung und Lehre. In der Strategie der Universität sind Internationalisierung und Interdisziplinarität verankert (Ziel 1: Interdisziplinäre Profile stärken, Ziel 7: Brücken in die Welt bauen). Das Welcome Center der U Bremen Research Alliance unterstützt internationale Wissenschaftler:innen und deren Familien bei der Planung und Durchführung ihres

---

<sup>5</sup> Die Kriterien 28.(Karriereentwicklung), 29. (Wertschätzung von Mobilität) und 30. (Möglichkeit der Karriereberatung) werden seitens der EU dem Themenfeld „Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit“ zugerechnet, wurden an der Universität aber wegen der thematisch besseren Passgenauigkeit in der AG 4 (Themenfeld „Personalentwicklung für Wissenschaftler\*innen“) bearbeitet.

Aufenthaltes an der Universität Bremen, unabhängig von Dauer und Finanzierung des Aufenthalts. Als zentrale Servicestelle berät das Welcome Centers zu allen nicht-akademischen und praktischen Fragen, um den Aufenthalt in Bremen so angenehm und einfach wie möglich zu gestalten.

Die Universität verfügt über zahlreiche internationale Forschungs Kooperationen. Über das ERAMUS Programm werden auch zahlreiche Austauschmöglichkeiten für "Teaching staff mobility" realisiert.

Die Universität ist Teil des Netzwerkes YUFE- Young Universities for the Future of Europe. Seit 2015 baut die Universität internationale Alumni-Arbeit aus: die Research Ambassadors sind Forscher:in-Alumni, die weltweit als Botschafter:innen für die Universität und die hier geleistete Forschungsarbeit werben.

Es gibt eine Reihe internationaler Studiengänge an der Universität. Bi-nationale Promotionen (co-tutelle de thèse) werden ermöglicht. Internationalisierung spielt auf allen Karrierestufen zunehmend eine Rolle.

Die Universität Bremen verfügt über eine eigene Internationalisierungsstrategie, deren Aktualisierung inklusive des Aspekts Sprachenpolitik ansteht (Maßnahme 44).

Internationalität ist ein Kriterium im Berufungsverfahren. Die Arbeitssprache in den Fächern ist vielfach neben Deutsch auch Englisch. Die Graduiertenschulen GLOMAR und BIGSSS arbeiten komplett in englischer Sprache. Dissertationen sind kumulativ möglich, und bereits hier werden internationale und englischsprachige Veröffentlichungen unterstützt, wo es fachlich durch die jeweilige Scientific Community angeraten ist.

Das Sprachenzentrum der Hochschulen im Land Bremen bietet zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten und unterschiedliche Sprachlernformate. Hier wird mehr Transparenz in den Sprachlernangeboten gewünscht (Maßnahme 45). Zudem bietet es eine englischsprachige Schreibberatung für Promovierende und Postdoktorand:innen.

Speziell zu Arbeitszeiten und Stipendien im Ausland fehlen Basisinformationen, die erstellt und online gestellt werden (Maßnahme 29, 43). Zum Ermöglichen bzw. Wertschätzen von Mobilität gehört es auch, englischsprachige Websites anzubieten. Dies ist für viele Webseiten der Universität bereits der Fall. Im Zuge der Umsetzung hin zu einer eigenen HR-Strategie wird geprüft, was in englischer Sprache ergänzt werden muss (Maßnahme 5).

### **30. Möglichkeit der Karriereberatung**

(siehe auch Kriterium 28. Karriereentwicklung)

Für Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen gibt es unterschiedliche Möglichkeiten der Karriereberatung. Für Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase (R1/R2) ist BYRD erste Anlaufstelle und Anbieter von Beratung/Workshops zum Thema Karriereentwicklung.

Es gibt spezielle Mentoring-Angebote für Wissenschaftler:innen (Plan M für Wissenschaftler:innen, ProMentes für Studierende und Promovierende). Tenure-Track-Professuren erhalten für die Tenure-Phase eine/e Mentor:in.

Professor:innen und Postdoktorand:innen erhalten Weiterbildungsmöglichkeiten, ihre Betreuungs- und Beratungskompetenz für Promovierende auszubauen/zu reflektieren (über BYRD). Generell gilt es auch hier, Informationen transparent(er) und auffindbar(er) zur Verfügung zu stellen (Maßnahmen 5-6, 21-28, 33, 34, 42).

Jahresgespräche sollen auch als Karriereentwicklungsgespräche fungieren. Hierzu werden Nachfrage nach Schulungen geklärt und Angebote entwickelt und der bestehende Leitfaden zum Führen von Jahresgesprächen erweitert um Jahresgespräche speziell in der Wissenschaft (Maßnahmen 53 und 55).

### **31. Rechte an geistigem Eigentum**

Für die Universität bilden Erfindungen, Patentanmeldungen und Patente ihrer Wissenschaftler:innen eine bedeutende Grundlage des Wissens- und Technologietransfers. Die rechtliche Grundlage in Deutschland hierfür bietet das Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbEG). Grundsätzlich gilt, dass Wissenschaftler:innen eine Erfindung melden/veröffentlichen dürfen, aber nicht müssen. Durch geeignete Vereinbarungen werden Kooperationen begründet und durch Lizenzregelungen flankiert. Ausgründungen aus der Universität können mit Hilfe des an der Universität erarbeiteten Wissens unter Patentschutz abgesichert operieren. Dazu wurde eine eigene Patentierungsrichtlinie entwickelt, die folgende Punkte regelt: Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für Wissens- und Technologietransfer inklusive Sicherung und Verwertung von intellectual property (IP), Umgang mit Erfindungsmeldungen, Grundsätze der Schutzrechtsanmeldung, Verwertung von Schutzrechten, Umgang mit Verwertungserlösen, IP in Kooperations- und Auftragsforschungsprojekten.

Die Universität unterstützt Open Access Veröffentlichungen, bietet zudem hierzu Unterstützung zu Qualitätssicherungsfragen und Informationen zu predatory publishing (siehe auch Kriterium 8. Verbreitung und Verwertung von Ergebnissen).

Auch hier ist es notwendig, Transparenz zu erhöhen und mehr Informationen bereit zu stellen (Maßnahmen 10, 47). Im Zuge der Überarbeitung der Betreuungsvereinbarung für Promovierende sollen dort folgende Punkte aufgenommen werden: Rechte geistigen Eigentums, Umgang mit erhobenen Forschungsdaten, Rechte zum Publizieren, Ko-Autorenschaft, Intellectual property rights in der Lehre (Maßnahme 53). In den Angeboten zu guter wissenschaftlicher Praxis kann das Thema Rechte an geistigem Eigentum ebenfalls aufgenommen werden (Maßnahme 9).

### **32. Ko-Autorenschaft**

Die Universität Bremen vertritt die Position, die im Kodex "Leitlinien zu guter wissenschaftlicher Praxis"<sup>6</sup> der DFG formuliert ist. In den Fachkulturen und den jeweiligen wissenschaftlichen Fachgemeinschaften gelten unterschiedliche Gepflogenheiten. Auch hier ist eine entsprechende Vermittlung von Informationen, insbesondere an Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase (R1/R2), sicherzustellen.

Die geplante Website und die dezentralen Maßnahmen zu guter wissenschaftlicher Praxis (siehe Kriterium 3. Berufliche Verantwortung, Maßnahme 9) werden den Punkt Ko-Autorenschaft mit aufnehmen. Auch soll dieser Aspekt in der Betreuungsvereinbarung für Promovierende mit adressiert werden (Maßnahme 53).

### **33. Lehre**

An der Universität Bremen bzw. generell im Wissenschaftssystem in Deutschland sind Forschung und Lehre auf Engste miteinander verbunden. Aus dem Grundhaushalt einer Universität beschäftigte Wissenschaftler:innen haben immer Aufgaben in Forschung UND Lehre. Dies ist mit ein Grund, warum die Universität hier von Wissenschaftler:innen spricht und nicht von Forscher:innen. Die Gruppe von Wissenschaftler:innen, die an diesem HRS4R-Prozess beteiligt war und ist, sieht den Punkt Lehre in der Relation zu den anderen Kriterien als deutlich zu klein an, als nur eines von 40 Kriterien insgesamt.

---

<sup>6</sup> [https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/gwp/](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp/) sowie Online-Portal der DFG zum Kodex <https://wissenschaftliche-integritaet.de/> (zuletzt aufgerufen 02.02.2022).

Auf Landesebene regelt die Lehrverpflichtungs- und Lehnachweisverordnung (LVNV) die Erfüllung der Lehrverpflichtung, auf Universitätsebene die Ordnung über die Erfüllung der Lehrverpflichtung und der Beratungs- und Betreuungspflichten.

Die rechtlichen Grundlagen beziehen sich auf Lehre von Studierenden. Betreuung von Bachelor und Masterarbeiten wird nicht angerechnet, obwohl dies hoher Betreuungsaufwand ist. Dies wird als ungerecht empfunden. Die Betreuung von Abschlussarbeiten sollte bereits in die CNW-Berechnung mit aufgenommen werden. Dies ist bis dato gesetzlich nicht vorgesehen und rechtlich nicht möglich, der Gesetzgeber muss es ändern. Hier wird die Universität eine erneute Prüfung anstreben (Maßnahme 46).

In Drittmittelprojekten finanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen haben keine Lehrverpflichtung. Es gibt Drittmittelgeber, die Lehre während der Arbeitszeit explizit ausschließen. Wenn eine wissenschaftliche Karriere angestrebt wird, ist Lehrerfahrung jedoch wesentlich. Hier soll für die Wissenschaftler:innen mehr Transparenz zu ihren Rechten und Pflichten hergestellt werden. (Maßnahme 24).

Seit 1991 verleihen die Universität Bremen und die "unifreunde - Freunde der Universität Bremen und der International University Bremen e.V." jährlich den von der Familie Berninghausen gestifteten Preis, um besondere Leistungen in der universitären Lehre auszuzeichnen. Der Preis ist auf 6.000 Euro dotiert und kann auf mehrere Kategorien verteilt werden wie beispielsweise Diversität als Potential in der Lehre, partizipative Lehre und Studierendenpreis.

Das Zentrum für Multimedia in der Lehre (ZMML) ist die E-Learning-Einrichtung der Universität Bremen. Das Zentrum berät und qualifiziert Lehrende bei der mediendidaktischen Gestaltung ihrer Präsenz- und Online-Lehre.

Die Geschäftsstelle Hochschuldidaktik bündelt der Universität Bremen die hochschuldidaktischen Angebote der Universität, organisiert zentrale Work-shops für alle Lehrenden und steht für Fragen rund um die Hochschuldidaktik zur Verfügung. Wissenschaftler:innen der Universität Bremen können die Angebote kostenlos nutzen.

Die Universität Bremen wurde 2016 von der Schweizer Agentur AAQ systemakkreditiert. Eines der Hauptmerkmale des Qualitätsmanagements der Universität Bremen ist, dass es ausreichend Raum für fachspezifische Ausprägungen bietet. Qualitätsziele und daraus abgeleitete Maßnahmen werden in dezentraler Verantwortung dort organisiert, wo gelehrt und gelernt wird, in den Fächern und Fachbereichen. Gemeinsam mit der Hochschulleitung werden daraus fachbereichsübergreifend gesamtuniversitäre Qualitätsziele entwickelt. Das Qualitätsmanagement ist geprägt durch das Streben nach kontinuierlicher Verbesserung der Lern- und Studienbedingungen.

### **34. Beschwerden/Einspruchsverfahren**

Die Universität hat für Beschwerden und Einspruchsverfahren in die Verfahren geregelt und stellt die jeweiligen Ordnungen in der Rechtssammlung der Rechtsstelle online zur Verfügung. Es gibt an der Universität Vertrauenspersonen jeweils für den sozial-/geisteswissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Bereich, an die sich Wissenschaftler:innen in Bezug auf wissenschaftliches Fehlverhalten wenden können. Das Forschungszentrum MARUM verfügt über eine eigene Ombudsperson. Darüber hinaus verfügt die Universität über eine eigene Kommission zur Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Die Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis regelt Zusammensetzung und Aufgaben der Kommission und Verfahren zur Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens.

Zur weiteren Infrastruktur in Bezug auf Beschwerden gehören zentrale und dezentrale Frauenbeauftragte, die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung (ADE), Bremen Early Career Researcher Development (BYRD) als Anlaufstelle speziell für Promovierende bzw. Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase.

Insbesondere für Promovierende bzw. Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase zeigt sich aber, dass formale Wege gar nicht erst beschritten werden, weil dies als zu riskant eingeschätzt wird. Verfahren zu Beschwerden sind zwar geregelt aber sind zudem sehr umfangreich. Generell ist aber mehr Transparenz und leichtere Auffindbarkeit der Informationen gewünscht (siehe auch Kriterien 10 und 40, Maßnahme 47).

### **35. Mitwirkung in Entscheidungsgremien**

Im Land Bremen ist akademische Selbstverwaltung als Recht und Pflicht im Bremischen Hochschulgesetz geregelt (§ 97 BremHG). Die universitäre Selbstverwaltung ist zudem in der Grundordnung, der Rahmengesäftsordnung und der Wahlordnung der Universität verankert. Im regelmäßig stattfindenden Begrüßungsworkshop für alle akademische Mitarbeiter:innen wird auf Akademische Selbstverwaltung eingegangen. Der Wunsch entsteht allerdings „akademische Sozialisation“ und die Rechte und Pflichten akademischer Selbstverwaltung noch besser zu kommunizieren und diese Vermittlung aber auch das Ermöglichen generell mehr als Führungsaufgabe zu verankern (Maßnahme 21). Der bestehende Rektoratsbeschluss zu Deputatsreduktionen, der sich auch auf Deputatsreduktionen bei Mitwirkung in Entscheidungsgremien bezieht, wird 2022 erneuert. (Maßnahme 48).

#### **Wesentliche Schwächen**

- Mehr Transparenz nötig über die rechtlichen Grundlagen bei der Einstellung von Wissenschaftler:innen (R1/R2), insbesondere zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und Tarifvertrag (TV-L)
- Es gibt viele Personalentwicklungsangebot für Wissenschaftler:innen – zu wenig Passgenauigkeit bzw. Überblick – zu Grunde liegendes Personalentwicklungskonzept zu wenig bekannt.

#### **Maßnahmen mit hoher Priorität**

- Website zu wissenschaftlicher Karriere überarbeiten (Karrierewege, Stellenkategorien und ihrer Durchlässigkeit, Rechte und Pflichten, Aufstiegsmöglichkeiten, Promovierendenstatistik) (Maßnahme 34)
- Basis- und Verfahrensinformationen zu Arbeitszeiten im Ausland und zu Stipendien erstellen (Anrechnung im Ausland erbrachter Qualifizierungszeiten in Bezug auf Tarifvertrag (TV-L) und Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) (Maßnahme 43)
- Informationen für international Wissenschaftler:innen auf der Universitätshomepage sichtbar/aktualisieren (übergreifende Maßnahme 5)

#### 4.4. Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen

##### 36. Arbeitsbeziehungen zu Betreuer:innen

Zu einer guten Betreuung einer Promotion gehört eine wechselseitig abgestimmte Planung der Arbeit mit Zeitplan und Zwischenzielen, verbindliche und regelmäßige Betreuungsgespräche und die Einbindung in ein angemessenes wissenschaftliches Umfeld. Ziel ist ein Betreuungsverhältnis, das von Vertrauen und der Unterstützung der wissenschaftlichen Selbstständigkeit geprägt ist. Die Promotionsordnungen geben die rechtlichen Vorgaben für die Betreuung von Dissertationen. Promovierende und Promotionsbetreuende können über diese Regelungen hinaus aktiv ihre Zusammenarbeit planen und ausgestalten. Promovierende können sich bei BYRD persönlich beraten lassen, um ihre Betreuungssituation zu besprechen und sich Anregungen für die Zusammenarbeit zu holen. Workshops bieten Hilfestellung bei Herausforderungen wie der Arbeitsstrukturierung, Unvertrautheit mit dem deutschen akademischen Umfeld oder auch der Kommunikation mit Betreuenden. Für Promotionsbetreuende bietet BYRD gemeinsam mit der Personalentwicklung der Universität Bremen zudem jährlich eine Weiterbildung zum Thema "Promovierende betreuen" an (seit 2020 auch in englischer Sprache: „PhD supervision“).

Promovierende können mit ihrer/ihrem Betreuer:in eine individuelle Betreuungsvereinbarung schließen, in der die Details der Zusammenarbeit festgehalten werden. Dazu stellt BYRD ein Muster online zur Verfügung. Allerdings ist die Betreuungsvereinbarung bislang ein freiwilliges Instrument, auf das Promovierende ein Anrecht haben. Das Betreuungsverhältnis sollte davon flankiert werden. An den Graduiertenschulen ist die Betreuungsvereinbarung verbindlich abzuschließen. Bei Forschungsprojekten bestimmter Forschungsfördereinrichtungen (z.B. DFG) sind die Betreuungsvereinbarungen ebenfalls verbindlich. Als Maßnahme wird gewünscht, zu prüfen, inwieweit die Betreuungsvereinbarung zu einem „gelebten Dokument“ weiterentwickelt werden kann, das die Promovierenden für den gesamten Verlauf bis zur Promotion unterstützt und für beide Seiten Rechte und Pflichten hinsichtlich der Promotion aufzeigt (Maßnahmen 52).

Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase benötigen bereits bei Einstellung mehr Informationen über ihre Rechte und Pflichten zum Beispiel bei Einstellung auf Haushaltsstellen und Einstellung in Drittmittelprojekten. Hier gibt es jeweils Unterschiede, die transparenter und zu einem früheren Zeitpunkt vermittelt werden müssen (siehe auch Kriterium 12. Einstellung, Kriterium 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, Maßnahme 23).

Die Universität Bremen ist Mitglied im Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND), einem Netzwerk von 75 Mitgliedseinrichtungen, die die Nachwuchsförderung zur zentralen Aufgabe ihrer Hochschulen gemacht haben. UniWiND setzt sich dafür ein, die Ausbildungsbedingungen von Promovierenden und jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Beginn der Postdoc-Phase zu optimieren, um ihnen bestmögliche Chancen für zukünftige Karrieren innerhalb und außerhalb der Hochschulen zu ermöglichen.

##### 37. Betreuungs- und Managementaufgaben

Die Universität bietet diverse Angebote, damit Wissenschaftler:innen ihrer Rolle als Betreuer:innen, Mentor:innen, Projektleiter:innen, Leiter:innen, Laufbahnberater:innen gerecht werden können. Dazu gehören Angebote der Personalentwicklung speziell für Professor:innen sowie ein eigenes Programm für neuberufene Professor:innen. Ebenso gibt es Angebote für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, um sie auf ihre Rolle als Führungskraft auf dem akademischen Karriereweg vorzubereiten. Für Tenure-Track-Professuren ist ein Mentorat obligatorisch.

Die von BYRD zusammen mit „perspektive promotion“ angebotene Reihe „Impulse für die Promotionsbetreuung“ richtet sich explizit an die Professor:innenschaft und fokussiert in zweistündigen Workshops Aspekte der Betreuung. Damit wurde ein zeitlich machbares, niedrighschwelliches Angebot geschaffen, das bislang sehr gut angenommen wurde.

Train-the-Trainer-Treffen als Austauschmöglichkeiten zu „best practice“ werden vielfach von Postdoktorand:innen genutzt.

Es gibt an der Universität eine große Gruppe von Lektor:innen (eine eigene Stellenkategorie an der Universität, R2/R3), die als selbständige Wissenschaftler:innen keiner Professur sondern einem Fach zugeordnet sind. Damit sind die Dekan:innen ihre Vorgesetzten. Es gibt Fachbereiche, in denen die Lektor:innen die größte Gruppe der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau darstellen.

Im Hinblick auf Managementaufgaben wird es zukünftig immer wichtiger werden, auch die wachsenden Aufgaben der Dekanate und die damit verbundenen Herausforderungen in den Blick zu nehmen (Maßnahme 49).

Auch die Frage nach Führungsrollen und -verantwortung wurde in diesem Kontext im Zusammenhang mit möglichen Zielkonflikten diskutiert: Betreuende sind auch gleichzeitig Projektleiter:innen und wollen die Qualifizierung von Promovierenden gestalten aber sind auch in der Pflicht, die Projektziele zu erreichen. Die Betreuungsvereinbarung ist ein Instrument für Promovierende UND Betreuende, das für beide Seiten die Rechte und Pflichten regelt. (siehe auch 36. Arbeitsbeziehung zu Betreuer:innen). Hier kann eruiert werden, wie die Vereinbarung auch für die Betreuenden zu einem geeigneten Instrument weiterentwickelt werden kann (Maßnahme 52).

### **38. Kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung**

Die Universität Bremen bietet allen Wissenschaftler:innen kontinuierliche berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Das Personalentwicklungskonzept der Universität wird flankiert von einem Kompetenzprofil, das die unterschiedlichen Qualifikationsziele und Kompetenzen für eine wissenschaftliche Karriere bündelt und mit konkreten Angeboten hinterlegt. Wer eine wissenschaftliche Karriere plant, kann Konzept und Kompetenzprofil für die eigene Profilierung nutzen, die eigene Weiterentwicklung anhand dieses Bezugsrahmens planen und konkrete Angebote finden. Die AG Personalentwicklung der Universität Bremen fungiert als Gremium der Qualitätssicherung. Geplant ist das Personalentwicklungskonzept und das Kompetenzprofil auf der Homepage der Universität präserter zu machen (Maßnahme 50) und das Kompetenzprofil mit Anbietern der jeweiligen Weiterbildungs-/Personalentwicklungsangeboten zu verlinken, um schnellere Auffindbarkeit zu ermöglichen (Maßnahme 50). Weiterbildungsgebote für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im Mittelbau sollen ebenfalls geprüft und für explizit für diese Gruppe weiterentwickelt werden (Maßnahme 51). Die geplante Website zu Personalentwicklung wird dieses Thema der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung ebenfalls abdecken (Maßnahme 42).

### **39. Zugang zu Weiterbildung, Trainings**

Die vielfältigen und zahlreichen Weiterbildungsangebote für Wissenschaftler:innen (R1-R4) stehen den jeweiligen Zielgruppen offen und sind zum Großteil kostenfrei oder nur mit niedrigen Kosten verbunden. Weiterbildungen sind Teil eines Karrierewegekonzeptes (Neuberufen-Programm, Evaluationsvereinbarungen für Tenure-Track-Professuren und Zielvereinbarungen für (Senior) Researcher/Lecturer enthalten explizite Vereinbarungen hierzu).

Anbiereinrichtungen an der Universität haben eigene Websites und informieren über Newsletter. Hier besteht der Wunsch nach mehr Transparenz und besserer Auffindbarkeit (Maßnahme 42).

Bislang gibt es keine systematische Verknüpfung von Jahresgespräch und Zugang zu Personalentwicklungs-/Weiterbildungsangeboten. Der Qualifizierungsfortschritt insbesondere bei Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase sollte systematischer begleitet werden.

Auch soll Weiterbildung generell - auch bei den Vorgesetzten - eine gleichwertige Priorität erhalten, zusammen mit den „eigentlichen“ Aufgaben (Maßnahme 50 und 53).

#### **40. Betreuung**

Bereits bei Beschäftigungsbeginn wird die Betreuung für die Promotion (R1) thematisiert und erfolgt spätestens mit Annahme als Doktorand:in durch den zuständigen Promotionsausschuss.

Bei institutionalisierten Promotionsprogrammen ist eine individuelle Betreuungsvereinbarung verbindlich abzuschließen. Dies ist bislang noch nicht flächendeckend für alle Promovierende der Fall, diese Frage wird aber gemeinsam mit den Promotionsausschüssen geprüft (siehe auch Kriterium 28. Karriereentwicklung, 37. Betreuungs- und Managementaufgaben). Die bestehende Vorlage einer Betreuungsvereinbarung wird ebenfalls überarbeitet, um die Vereinbarung als Karriereentwicklungsinstrument stärker in den Fokus zu rücken (Maßnahme 52).

Bei Wissenschaftler:innen (R2/R3) wird mit dem Arbeitsvertrag die Zuordnung zu einer Arbeitsgruppe und damit auch ein/e Vorgesetzte/r definiert, der die Verantwortung für die Betreuung trägt. Bei selbständigem wissenschaftlichen Personal (Lektorate, (Senior) Researcher/Lecturer) ist der/die jeweilige Dekan:in Vorgesetzte/r.

Im Konfliktfall mit Betreuer:innen können sich Wissenschaftler:innen u.a. an Vertrauenspersonen bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten wenden. Mehr Transparenz ist zu Regelungen im Konfliktfall erforderlich (Maßnahme 47). In einer speziellen Situation sind wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in Drittmittelprojekten. Formal gehört zu Stellen in Drittmittelprojekten kein individuelles Qualifizierungsziel. Vielfach wird aber dennoch – als folgerichtiger Schritt – eine Promotion in diesen Projekten angestrebt und unterstützt. Dennoch fehlt die Sensibilisierung und Information über unterschiedliche Rechte und Pflichten von Stellen in Drittmittelprojekten gegenüber aus dem Haushalt finanzierten Qualifizierungsstellen (beispielsweise zu Lehrverpflichtung) (siehe auch Kriterium 12. Einstellung). Projektziele und individuelle Qualifizierungsziele können auch in Konkurrenz zueinanderstehen. Diese Aspekte sollen zukünftig genauer kommuniziert werden (Maßnahme 21).

##### **Wesentliche Schwächen**

- Viele Personalentwicklungsangebote – schwer, den Überblick zu erlangen. Frage nach der Passgenauigkeit; Personalentwicklungskonzept der Universität Bremen für Wissenschaftler:innen zu wenig bekannt
- Erreichbarkeit der Stakeholder (R1-R4), auch jenseits einer neuen Webseite

##### **Maßnahmen mit hoher Priorität**

- Personalentwicklungskonzept für Wissenschaftler:innen und dazugehöriges Kompetenzprofil bekannter machen Auffindbarkeit verbessern, Kompetenzprofil aktualisieren und mit „Anbietern“ verknüpfen, englische Version erstellen (Action 50)

- Jahresgespräche für Wissenschaftler:innen als verbindlich etablieren (als beiderseitiges Feedbackgespräch, Kompetenzprofil als Basis nutzen (Maßnahme 53)
- Informationen für internationale Wissenschaftler:innen auf der Universitätshomepage sichtbar /aktualisieren (übergreifende Maßnahme 5)

## 5. Ausblick auf die nächste Phase: Implementierung

In dem Zeitraum 2018-2028 werden mehrere universitäre Teilstrategien zu Forschung, Lehre, Transfer, Internationalisierung, Diversity und Digitalisierung auf Grundlage der Gesamtstrategie weiterentwickelt. In der Implementierungsphase wird es darum gehen, HRS4R zu Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen zu etablieren, insbesondere die OMT-R-Strategie zur Personalgewinnung als eine weitere Teilstrategie zu etablieren und so auch die Selbstverpflichtung der Universität Bremen explizit machen.

Es wird darum gehen,

- die Bekanntheit von HRS4R innerhalb der Universität weiter zu steigern,
- die Veränderungsprozesse in Zusammenhang mit HRS4R zu kontextualisieren,
- Transparenz und Auffindbarkeit als zentrale Themen anzunehmen, Verbesserungen durchzuführen und identifizierte Lücken zu schließen.

Die Universität Bremen schließt alle vier Jahre Zielvereinbarungen mit dem Land Bremen. Hier wird die HRS4R-Initiative und die Beteiligung der Universität Bremen verankert. In die aktuellen Zielvereinbarungen für 2022-2025 wird die HRS4R-Initiative der Universität Bremen mit aufgenommen.

### Umsetzung der Maßnahmen

Die Universität Bremen und die am Prozess bislang beteiligten Personen erkennen das enorme Potential der HRS4R zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wissenschaftler:innen in Hinblick auf Mitarbeiterzufriedenheit und wissenschaftlicher Stärke der Universität an. Vor diesem Hintergrund erwarten wir eine große Akzeptanz bei der Implementierung der Maßnahmen und ein hohes Maß an intrinsischer Motivation.

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die sich aus Lückenanalyse und Maßnahmenplan ergeben, werden an die zuständige Organisationseinheit übergeben (siehe auch [Übersicht der Maßnahmen](#) und [Zeitplan](#)). Generell wurden die Maßnahmen von Wissenschaftler:innen, den Umsetzer:innen in der zentralen und dezentralen Verwaltung und den Interessenvertretungen gemeinsam entwickelt. Gerade durch die Einbindung derjenigen Organisationseinheiten, die insbesondere bei der Umsetzung gefragt sind, können wir von Anfang an sicherstellen, dass die anstehenden Arbeitspakete bereits vielfach bekannt sind bzw. von diesen Organisationseinheiten mit entwickelt wurden. Damit ist auch von Anfang an die Frage der Akzeptanz/Umsetzbarkeit/Machbarkeit in den zwei Jahren Implementierungsphase mitgeführt worden. Auch gibt es inzwischen mehrere neuen Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen, die sich an der Umsetzung bestimmter Maßnahmen auf freiwilliger Basis beteiligen möchte. Der gesamte Prozess hat zu weiteren Vernetzungen und Schnittstellen geführt.

Die Steuerungsgruppe, die zu Beginn der initialen Phase gegründet wurde, wird weiterbestehen und die Gesamtverantwortung und -steuerung des Prozesses übernehmen. Zudem werden die Arbeitsgruppenleiterinnen an den Steuerungsgruppentreffen weiterhin teilnehmen, um

strategische Entscheidungen und Umsetzung des HRS4R-Prozesses für die Wissenschaftler:innen bestmöglich zu verbinden und zu reflektieren. Es sind vierteljährliche Treffen mit Updates zu den Maßnahmen geplant.

### **Monitoring**

Das Monitoring ist Teil eines übergreifenden Konzeptes, das sich aus vier Prinzipien für die Umsetzung zusammensetzt:

- Kooperation mit Stakeholdern (Wissenschaftler:innen (R1-R4), Verwaltungsmitarbeitenden, Interessenvertretungen)
- Monitoring des gesamten Umsetzungsprozesses, um transparente und zielorientierte Umsetzung zu gewährleisten
- Qualitätssicherung und Prozessunterstützung, gemeinsam mit Arbeitsgruppen und Gremien der akademischen Selbstverwaltung.
- Überführung von HRS4R-Maßnahmen in Regelprozesse.

Die Steuerungsgruppe wird sich alle drei bis vier Monate treffen, die (Zwischen-)ergebnisse diskutieren und bewerten und wenn nötig Änderungen oder Anpassungen veranlassen. Die Steuerungsgruppen-Treffen werden von Beginn an kommuniziert und setzen damit einen Zeitrahmen für den Stand der Umsetzung.

Zur konkreten Umsetzung wird ein Arbeits- und Zeitplan entwickelt, der allen verantwortlichen Einheiten mitgeteilt wird und auf einer gemeinsamen Konkretisierung basiert, um die Durchführbarkeit zu gewährleisten. Es wird einen regelmäßigen Abgleich von Ziel und Erfüllungsgrad/Umsetzung des jeweiligen Ziels geben. Ein wichtiges Prinzip in der Umsetzung wird die Beteiligung der jeweiligen Zielgruppen an den für sie zutreffenden Maßnahmen sein. Wir werden den bisherigen Fokus-Gruppenansatz weiter umsetzen. Vertreter:innen der für die Umsetzung verantwortlichen Organisationseinheiten waren von Beginn an in den verschiedenen Arbeitsgruppen der initialen Phase involviert. Die Maßnahmen werden von der Kanzlerin an die zuständigen Organisationseinheiten übergeben.

### **HRS4R kommunizieren**

Innerhalb der Universität wird in unterschiedlichen Kontexten regelmäßig von den HRS4R-Maßnahmen in bestehenden Strukturen bzw. Gremien berichtet werden, wie beispielsweise im Akademischen Senat als dem zentralen Selbstverwaltungsgremium der Universität, in dem alle Statusgruppen R1-R4 vertreten sind, sowie über die verschiedenen Gremien des Akademischen Senats, wie beispielsweise Forschungskommission oder Tenure-Board. In bestehenden Regelterminen mit Dekan\*innen und Fachbereichsverwaltungsleitungen werden ebenfalls HRS4R-relevante Maßnahmen und der Stand der Umsetzung berichtet. Über die Website über einen halbjährlichen Newsletter werden die Stakeholdergruppen zudem regelmäßig gezielt informiert (siehe auch Maßnahme 56).

Die vier Arbeitsgruppen entlang der Themenfelder haben in der initialen Phase in ausgesprochen konstruktiver und für den Gesamtprozess zielführender Weise zu der Stärken- und Schwächen-Analyse und der Entwicklung von Maßnahmen beigetragen. Wir würden gerne in der kommenden Phase wieder eine solche Gruppe von Expert:innen (Wissenschaftler:innen, Verwaltungsmitarbeiter:innen und Interessenvertretungen) einladen, die Universität in diesem Veränderungsprozess zu unterstützen und ihr Feedback zu geben. Gleichzeitig möchten wir die lebendige Diskussionskultur aus den bisherigen Arbeitsgruppen erhalten.

Insbesondere die Promovierenden und Postdocs (R1 und R2) sind eine Gruppe, die in dieser ersten Phase in den Arbeitsgruppen zu wenig präsent war. Hier wird es insbesondere eine wichtige Aufgabe sein, gemeinsam mit Graduiertenschulen zu eruieren, wie hier sichergestellt werden kann, dass diese Gruppe 1) von dem HRS4R-Prozess insgesamt weiß und 2) von den Möglichkeiten der Mitwirkung und Gestaltung Gebrauch macht.

### **Quintessenz der initialen Phase**

Eine Quintessenz der initialen Phase ist auch, dass an der Universität Bremen zahlreiche Instrumente, Prozesse und Strukturen zur Umsetzung von HRS4R vorhanden oder im Aufbau sind. Vieles ist bereits gelebte Praxis. Im Zuge der ersten Phase wurden Stärken und Schwächen ausgemacht und Verbesserungsmaßnahmen konkretisiert. Ein Hauptaugenmerk für die kommenden zwei Jahre wird die Entwicklung der OTM-R Strategie sein. Damit wird eine Lücke in der Gesamtstrategie der Universität geschlossen. Gleichzeitig ist auch klar, dass sich der Wert der Maßnahmen erst in der weiteren Anwendung auch über die zwei Jahre hinaus zeigen wird. Insofern versteht die Universität HRS4R auch als wertvolles Instrument, einen Veränderungsprozess zu beginnen und einen Qualitätssicherungsprozess einzuleiten, der als Daueraufgabe mitgeführt werden wird, und in dem es darum gehen wird, sich kontinuierlich zu reflektieren und die Arbeitssituation und -bedingungen für Wissenschaftler:innen weiter zu verbessern. Dieser erste Maßnahmenplan auf Basis der Lückenanalyse ist dafür der erste wesentliche Schritt.

## 6. Übersicht der Maßnahmen

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeiträumen	Themenfeld	Kriterium
1.	Bewerbung um den HR Excellence in Research Award / Dokumente zu HRS4R online zur Verfügung gestellt		Rektorat (V <sup>7</sup> ) Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	II/2022	übergreifend	
2.	(hohe Priorität) OTM-R-Arbeitspapier zur OTM-R-Strategie ausgebaut und online	Bislang keine eigene OTM-R-Strategie	Kanzlerin (V) Dezernat 2 Personalangelegenheiten Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung / Organisationsentwicklung Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 12 Forschung und wiss. Nachwuchs	II/2024	übergreifend	
3.	(hohe Priorität) Monitoring/Datenlage verbessert (Personaldatenerfassung)	Veraltete Personaldatenerfassung an den Bremer Hochschulen	Kanzlerin für die Universität Bremen (V) Referat 05 Controlling Dezernat 2 Personalangelegenheiten Performa Nord	I/2024	übergreifend	
4.	(hohe Priorität) Geplante Befragungen unter HRS4R-Gesichtspunkten ausgewertet, eigene Umfrage konzipieren		Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten	II/2024	übergreifend	
5.	(hohe Priorität) Informationsangebot auf Website der UHB für internationale Wissenschaftler:innen ausgebaut	Lücken in den englischsprachigen Angeboten festgestellt	Kanzlerin (V) Referat 03 Hochschulkommunikation und Marketing sowie jeweils inhaltlich zuständige Organisationseinheiten	II/2024	übergreifend	
6.	Websites/Dokumente auf Barrierefreiheit und diversitätssensible Sprache überprüft	Diversitätssensible Sprache und Barrierefreiheit nicht auf kompletter Website, in Formularen, Leitfäden.	Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung in Verbindung mit den jeweils fachlich zuständigen Organisationseinheiten	I/2024	übergreifend	
7.	internes Organigramm überarbeitet und online (Beschäftigtenportal)	Organigramm der zentralen Verwaltung nicht differenziert genug	Kanzlerin	III/2022	übergreifend	

<sup>7</sup> V = Verantwortung/Federführung, ausgewiesen, sobald mehr als eine Organisationseinheit beteiligt ist.

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationsseinheiten	Zeiträumen	Themenfeld	Kriterium
8.	Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis verabschiedet und online.	Ordnung muss bis Juli 2022 aktualisiert werden	Referat 06 -Rechtsstelle (V) Forschungskommission	IV/2022	Ethische und berufsständische Aspekte	3. Berufliche Verantwortung
9.	Programm zu guter wissenschaftlicher Praxis ist weiterentwickelt	Angebote besser darstellen, systematisieren	Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (V) Ref 01 – Veranstaltungsmanagement, zuständig für Willkommens-Angebote	I/2024	Ethische und berufsständische Aspekte	3. Berufliche Verantwortung, 5. Vertragliche und rechtliche Pflichten, 31. Rechte an geistigem Eigentum, 32. Ko-Autorschaft
10.	(hohe Priorität) Die Website zu „Research Integrity“ ist online	Übersicht und sichtbare Position zu Forschungsintegrität, ethischen Grundsätzen, guter wissenschaftlicher Praxis fehlt bislang	Konrektorin für Forschung, wiss Nachwuchs und Transfer (V) Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (V) Referat 06 Rechtsstelle	I/2023	Ethische und berufsständische Aspekte	3. Berufliche Verantwortung, 5. Vertragliche und rechtliche Pflichten, 31. Rechte an geistigem Eigentum, 32. Ko-Autorschaft
11.	Best-Practice-Beispiele zur Forschungsförderung, Abwicklung Drittmittelprojekte in bestehende Angebote integriert	Mehr Informationen zu Forschungsförderung, Abwicklung Drittmittelprojekte gewünscht	Kanzlerin (V) Dezernat 7 Drittmittel, Stellenbewirtschaftung Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs	II/2024	Ethische und berufsständische Aspekte	4. Berufliches Verhalten
12.	Erstinformationen zu Datenschutz und IT-Sicherheit erstellt, geeignete Veranstaltungsformate konzipiert	Erstinformationen fehlen, keine eigenen Veranstaltungen dazu	Kanzlerin (V) Referat 06 Rechtsstelle Chief Digital Officer (CDO)	IV/2023	Ethische und berufsständische Aspekte	7. Bewährte Verfahrensweisen in der Forschung
13.	Personelle Kapazität im Bereich Datenschutz ausgebaut	Mehr Kapazität im Bereich Datenschutz notwendig	Referat 06 Rechtsstelle	III/2022	Ethische und berufsständische Aspekte	7. Bewährte Verfahrensweisen in der Forschung
14.	(hohe Priorität) Arbeitssicherheit: Erstinformationen in englischer Sprache erarbeitet	Thema Arbeitssicherheit nicht/zu wenig in englischer Sprache vorhanden	Referat 02 Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz	II/2023	Ethische und berufsständische Aspekte	7. Bewährte Verfahrensweisen in der Forschung
15.	(hohe Priorität) Bedarfe nach Beratung/Weiterbildung/Information zu Chancengleichheit/Antidiskriminierung sind konkretisiert, Angebote entsprechend strukturiert.	Bedarf zwar da, aber zu wenig greifbar. Unklar, ob Angebot ausreicht	Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung	I/2024	Ethische und berufsständische Aspekte	10. Anti-Diskriminierung
16.	(hohe Priorität) Rechtliche Regelungen/Ordnungen und bestehende Angebote/Verfahren bekannt(er) gemacht	Vorhandene rechtliche Regelungen und Ordnungen, wie beispielsweise die Beschwerdeordnung der Universität zu wenig bekannt.	Kanzlerin (V) Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 06 Rechtsstelle	IV/2022	Ethische und berufsständische Aspekte	10. Anti-Diskriminierung
17.	Zweiter Aktionsplan Inklusion verabschiedet	Konkretisierung/Weiterentwicklung des ersten Aktionsplans Inklusion notwendig	Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung	IV/2022	Ethische und berufsständische Aspekte	10. Anti-Diskriminierung

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationsseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium
18.	Leitfaden für Ausstattungsgespräche überarbeitet und online	Leitfaden für Ausstattungsgespräche muss überarbeitet werden.	Kanzlerin (V) Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung / Organisationsentwicklung	III/2022	Ethische und berufsständische Aspekte, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	11. Bewertungs- /Beurteilungssysteme 23. Forschungsumfeld
19.	Leistungsbezügeordnung ist überprüft (mit der Behörde zusammen)	Leistungsbezügeordnung muss überprüft/aktualisiert werden.	Referat 06 Rechtsstelle(V) Dez 2 Personalangelegenheiten	II/2023	Ethische und berufsständische Aspekte	11. Bewertungs- /Beurteilungssysteme
20.	Best-Practice-Beispiele für die Erstellung von Gutachten entwickelt	Zur Unterstützung bei Erstellen von Gutachten: Bewertung wiss. Leistung, Kulturwandel hin zu umfassenderem Verständnis von wissenschaftlicher Leistung	Forschungskommission	IV/2023	Ethische und berufsständische Aspekte	11. Bewertungs- /Beurteilungssysteme
21.	Auffindbarkeit von Informationen online geprüft und verbessert für folgende Themen: - Einstellungsprozesse - Karrierewege - Unterstützungsangebote - Rechte und Pflichten - Akademische Selbstverwaltung - Beschwerdemöglichkeiten - Forschungsdatenmanagement	Informationen zu schlecht auffindbar, Website zu intransparent	Dezernat 2 Personalangelegenheiten (V) Referat 03 Hochschulmarketing und Kommunikation Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten AG Personalentwicklung (AG PE) Ref 07 Personalentwicklung	I/2024	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), 10. Anti-Diskriminierung, 27. Geschlechterverhältnis, 28. Karriereentwicklung, 30. Möglichkeiten der Karriereberatung, 35. Mitwirkung in Entscheidungsgremien, 38. Kontinuierliche Berufliche Weiterentwicklung
22.	Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen des Deutschen Hochschulverbands (DHV) erneuert	Re-Audit des Gütesiegels notwendig.	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	IV/2022	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	12. Einstellung
23.	(hohe Priorität) Für Einstellung von Wissenschaftler:innen: Basis-, Bewerbungs- und Verfahrensinformationen online.	Informationen zu Einstellungsverfahren fehlen auf der Website, insbes. WissZeitVG, mehr Transparenz gefordert.	Dezernat 2 Personalangelegenheiten	III/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), 14. Auswahl (Kodex), 15. Transparenz (Kodex), 16. Beurteilung von Verdienst, 17. Variationen in der chronologischen Reihenfolge von Lebensläufen (Kodex), 19. Anerkennung von Befähigungsnachweisen (Kodex), 20. Berufserfahrung (Kodex), 21. Einstellung nach der Promotion, 22. Anerkennung des Berufs, 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, 26. Finanzierung und Gehälter, 29. Wertschätzung von Mobilität,

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationsseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium
						36. Arbeitsbeziehungen zu Betreuer:innen
24.	(hohe Priorität) Musterstellenausschreibungen online (Beschäftigtenportal)	Musterstellenausschreibungen fehlen bislang, werden aber als hilfreich angesehen	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung / Organisationsentwicklung	IV/2022	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), OTM-R Strategie
25.	(hohe Priorität) Regelmäßigen Austausch zu „Personalgewinnung und Auswahlverfahren in der Wissenschaft“ re-etabliert.	Re-Etablierung eines regelmäßigen Austausch wird sehr begrüßt	Dezernat 2 Personalangelegenheiten	III/2022	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), 14. Auswahl (Kodex), 15. Transparenz (Kodex) 16. Beurteilung von Verdienst, 17. Variationen in der chronologischen Reihenfolge von Lebensläufen (Kodex), 21. Einstellung nach der Promotion, 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, 29. Wertschätzung von Mobilität
26.	(hohe Priorität) Leitfaden zu Personalgewinnung und Auswahlverfahren (für R1 und R2) erstellt	Bislang fehlender Leitfaden. Ziel: Transparenz schaffen, Orientierung geben, keine Über-Bürokratisierung	Kanzlerin (V) Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Dezernat 2 Personalangelegenheiten	III/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), 14. Auswahl (Kodex), 15. Transparenz (Kodex), 16. Beurteilung von Verdienst, 17. Variationen in der chronologischen Reihenfolge von Lebensläufen (Kodex), 20. Berufserfahrung (Kodex), 21. Einstellung nach der Promotion, 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, 29. Wertschätzung von Mobilität, 33.
27.	Die Möglichkeiten zur Professionalisierung von Berufungskommissionen gemeinsam mit den Fachbereichen eruiert	Wunsch nach Befassung, Reflexion	Kanzlerin (V) AG PE Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 07 Personalentwicklung	I/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	14. Auswahl
28.	Verfahrens zur außerfachlichen Eignung (R3/R4, Berufungsverfahren) evaluiert	Umgang mit Diversität in außerfachlicher Eignungsprüfung zu klären	Kanzlerin, Konrektorin für Internationalität und Diversität (V) Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung	II/2024	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	14. Auswahl

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisaationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium
29.	(hohe Priorität) Anerkennung von Mobilitätserfahrung in Personalgewinnungsstrategien verankert (OTM-R)	Mobilität zwar anerkennt, aber nicht genug systematisiert, transparent	Kanzlerin (V) Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten Dezernat 2 Personalangelegenheiten	II/2024	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	18. Anerkennung von Mobilitätserfahrungen (Kodex)
30.	(hohe Priorität) Personalstrukturkonzept als strategisches Instrument etabliert	Notwendigkeit, Personalstruktur in den Fachbereichen planbarer und transparenter zu machen	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	II/2024	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	21. Einstellung nach der Promotion / von Postdocs (Kodex), 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung
31.	Mengengerüst zur besseren zahlenmäßigen Einordnung der Stellenkategorien entwickelt.	Mehr Klarheit über zahlmäßige Stellen in den verschiedenen Kategorien an den Fachbereichen gewünscht	Kanzlerin (V) Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Haushaltskommission	I/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	21. Einstellung nach der Promotion / von Postdocs (Kodex) (siehe auch Maßnahme 12), 23. Forschungsumfeld, 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung
32.	Rahmenkodex „Vertragssituation und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ evaluiert.	Bisherige Umsetzung des Rahmenkodex prüfen	Senatorin für Wissenschaft und Häfen (die zuständige Arbeitsgruppe wird durch Senatorin einberufen)	III/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	21. Einstellung nach der Promotion / von Postdocs (Kodex), 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, 28. Karriereentwicklung, 30. Möglichkeiten der Karriereberatung
33.	(hohe Priorität) Informationen zu Einstellung/Weiterbeschäftigung nach der Promotion online. Individuelle Vorzeitenberechnung auf Nachfrage ermöglicht	Mehr Informationen, mehr Transparenz gefordert: Einstellung/Weiterbeschäftigung nach der Promotion, insb. rechtliche Rahmenbedingungen, WissZeitVG, individuelle Vorzeitenberechnung	Kanzlerin (V) Fachvorgesetzte in den Fachbereichen Dezernat 2 Personalangelegenheiten	I/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	21. Einstellung nach der Promotion / von Postdocs (Kodex), 12. Einstellung, 28. Karriereentwicklung
34.	(hohe Priorität) Die Website zu wissenschaftlicher Karriere überarbeitet. Promovierendenstatistik online	Mehr Informationen notwendig zu Karrierewegen generell: Rechte und Pflichten, Aufstiegsmöglichkeiten, Durchlässigkeit der Kategorien, Promovierendenstatistik nicht zu finden	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung (Website) Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (Promovierendenstatistik)	I/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	22-Anerkennung des Berufs
35.	Die Website zur „Zentralen Forschungsförderung“ um Übersicht mit geforderten Informationen erweitert (R1-R4).	zu wenig ersichtlich, wer was beantragen kann	Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs	III/2022	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	23. Forschungsumfeld
36.	Diversity-Monitoring-Konzept ist erstellt, Anforderungen und Ziele an ein Diversity-Monitoring definiert	Datenlage für ein Diversity-Monitoring bislang nicht ausreichend	Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung	I/2024	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Ethische und berufsständische Aspekte	27. Geschlechterverhältnis 10. Antidiskriminierung

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationsseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium
37.	(hohe Priorität) Geschlechtergerechtigkeit in OTM-R-Strategie verankert.	Notwendig, eigene Qualitätsstandards zu entwickeln	Referat 04 – Chancengleichheit/Anti-Diskriminierung (V) Dezernat 2 Personalangelegenheiten	II/2024	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	27. Geschlechterverhältnis
38.	Gender Equality Plan der Universität Bremen online.	Gender Equality Plan (GEP) zentral für EU-Förderfähigkeit. Aufbereitung unerlässlich	Referat 04 Referat 04 – Chancengleichheit/Anti-Diskriminierung	II/2022	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	27. Geschlechterverhältnis
39.	Evaluationsbericht zur geschlechterpolitischen Arbeit an der Universität Bremen fertig.	Evaluation der geschlechterpolitischen Arbeit gewünscht als Basis für weitere Maßnahmen	Kanzlerin (V) Referat 04 – Chancengleichheit/Anti-Diskriminierung	I/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	27. Geschlechterverhältnis 10. Antidiskriminierung
40.	Stellen- und Aufgabenbeschreibung und Dotierung der zentralen Frauenbeauftragten konkretisiert	Stellen- und Aufgabenbeschreibung und Dotierung der zentralen Frauenbeauftragten sind zu unkonkret, Nachfolge auch daher schwierig	Kanzlerin	III/2022	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	27. Geschlechterverhältnis
41.	Nachfrage und Angebote zu Personalentwicklungsmaßnahmen speziell zur Diversitätskompetenz abgeglichen	Unklar, ob Diversitätskompetenz ausreichend in Personalentwicklungsangeboten (R1-R4) abgedeckt, Nachfrage auch unklar	Referat 04 – Chancengleichheit/Anti-Diskriminierung (V) Referat 07 - Personalentwicklung AG Personalentwicklung	I/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Ethische und berufsständische Aspekte	27. Geschlechterverhältnis 10. Antidiskriminierung
42.	Die Website zu Personalentwicklung online	Informationsdefizit zu Personalentwicklungsmaßnahmen (R1-R4)	AG PE (V) Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs Referat 07 Personalentwicklung	III/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	28. Karriereentwicklung, 30. Möglichkeiten der Karriereberatung, 38. kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung, 39. Zugang zu Weiterbildung und
43.	(hohe Priorität) Basis- und Verfahrensinformationen zu Arbeitszeiten im Ausland und Stipendien online	Informationsdefizit zu Arbeitszeiten im Ausland und zu Stipendien, speziell zu Anrechnungsfragen	Dezernat 2 Personalangelegenheiten	IV/2022	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	29. Wertschätzung von Mobilität
44.	Die Internationalisierungsstrategie (inkl. Sprachenpolitik) aktualisiert	Internationalisierungsstrategie veraltet, nicht mit Sprachenpolitik verknüpft	Konrektorin für Internationalität und Diversität (V), Referat 14 International Office	I/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	29. Wertschätzung von Mobilität
45.	nach Aktualisierung der Internationalisierungsstrategie und Sprachpolitik: Mehr Transparenz im Sprachlernangebot hergestellt (Website)	Sprachlernangebote zu intransparent	Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten (V) Sprachzentrum (SZHB) Referat 14 International Office AG PE	II/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	29. Wertschätzung von Mobilität
46.	Prüfung abgeschlossen: kann Betreuung von Abschlussarbeiten (BA/MA) mit in die Curricularwert- (CW-)Berechnung aufgenommen werden	Bislang nicht möglich aber gewünscht, Betreuung Abschlussarbeiten in CNW-Berechnung aufzunehmen / Gesetzesänderung notwendig	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	II/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	33. Lehre

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationsseinheiten	Zeiträumen	Themenfeld	Kriterium
47.	Beschwerde- und Einspruchsverfahren klarer darstellt (Website Research Integrity)	Informationsdefizit zu Beschwerde- und Einspruchsverfahren, rechtliche Regelungen da, aber Umsetzung unklar	Kanzlerin (V) Referat 12 – Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs Referat 06 –Rechtsstelle Promotionsausschüsse	II/2023	Ethische und berufsständische Aspekte, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	31. Rechte geistigen Eigentums, 34. Beschwerde- und Einspruchsverfahren, 40 Betreuung, 10. Anti-Diskriminierung
48.	Rektoratsbeschluss zu Deputatsreduktionen erneuert.	Deputatsreduktionen unklar, Prüfung notwendig: Möglichkeiten, Auswirkungen, Abwägungsentscheidungen	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	III/2022	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	35. Mitwirkung in Entscheidungsgremien
49.	Unterstützung bei Managementaufgaben und Sicherung von Wissen in Fachbereichen bzw. Dekanaten eruiert (z.B. zu Jahresgesprächen für selbständiges wissenschaftliches Personal)	Prüfen, wie Dekanate bei ihren Managementaufgaben unterstützt werden können. Hier geht es vor allem um die Verantwortung gegenüber selbständigem wissenschaftlichen Personal.	Kanzlerin (V) Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung / Organisationsentwicklung	IV/2023	Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	37. Betreuungs- und Managementaufgaben
50.	Personalentwicklungskonzept und Kompetenzprofil präserter, englische Versionen online. Das Kompetenzprofil mit Weiterbildungs-/Personalentwicklungsangeboten verlinkt.	Personalentwicklungskonzept und dazugehöriges Kompetenzprofil zu wenig bei Wissenschaftler:innen bekannt	AG Personalentwicklung (V) Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten Referat 07 Personalentwicklung	IV/2022	Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	38. Kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung
51.	Weiterbildungsangebote für unbefristet beschäftigte Wissenschaftler:innen im Mittelbau: geprüft/weiter entwickelt.	Informationsdefizit zur Weiterbildungen für unbefristet beschäftigte Wissenschaftler:innen	AG Personalentwicklung (V) Referat 07 Personalentwicklung	I/2024	Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	38. Kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung
52.	Betreuungsvereinbarung für Promovierende als aktualisiertes Template online und genutzt	Betreuungsvereinbarung nicht genug als Karriereentwicklungsinstrument eingesetzt	Konrektorin für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer (V) Promotionsausschüsse Dezernat1 Akademische Angelegenheiten	III/2023	Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	40. Betreuung , 28. Karriereentwicklung, 31. Rechte an geistigem Eigentum, 36. Arbeitsbeziehungen zur Betreuer:innen
53.	(hohe Priorität) Das Kompetenzprofil ist als Grundlage für Jahresgespräche etabliert, Konzept zum verbesserten Einsatz des Jahresgesprächs erstellt	Jahresgespräche für Wissenschaftler:innen bislang nicht verbindlich, (re-)etablieren als beiderseitiges Feedbackgespräch Kompetenzprofil als Basis/ Gesprächsgrundlage nutzen	Konrektorin für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer (V) AG Personalentwicklung Referat 07 - Personalentwicklung Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten	II/2024	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	28. Karriereentwicklung, 36. Arbeitsbeziehungen zur Betreuer:innen, 37. Betreuungs- und Managementaufgaben, 39. Zugang zu Weiterbildung/Training, 40 Betreuung

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationsseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium
54.	Schulungen für Jahresgespräch: Nachfrage geklärt und Angebote entwickelt	Schulungen zu Jahresgesprächen gewünscht, Wissensvermittlung zum Wiss-ZeitVG notwendig	Referat 07 Personalentwicklung	III/2023	Ethische und berufsständische Aspekte, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	3. Berufliche Verantwortung, 28. Karriereentwicklung, 36. Arbeitsbeziehungen zur Betreuer:innen, 37. Betreuungs- und Managementaufgaben, 39. Zugang zu Weiterbildung/Training, 40. Betreuung
55.	Bestehenden Leitfaden zu Jahresgesprächen speziell zu Jahresgesprächen in der Wissenschaft erweitern.	Ein allgemeiner Leitfaden existiert bereits in deutscher und englischer Sprache, aber noch nicht auf die Wissenschaft zugeschnitten.	Referat 07 Personalentwicklung	IV/2022	Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	3. Berufliche Verantwortung, 28. Karriereentwicklung, 30. Möglichkeit der Karriereberatung, 36. Arbeitsbeziehungen zu Betreuer:innen, 37. Betreuungs- und Managementaufgaben
56.	(hohe Priorität) Entwicklung eines E-Tool für Rekrutierung	Zum gegenwärtigen Zeitpunkt hat die Universität noch kein E-Tool für Rekrutierung	Kanzlerin (V) Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung / Organisationsentwicklung Dezernat 2 Personalangelegenheiten Chief Digital Officer Referat 06 Rechtsstelle	IV/2024	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), 14. Auswahl (Kodex), 15. Transparenz (Kodex)
57.	(hohe Priorität) HRS4R Kommunikation und „Awareness raising“	Wissenschaftler:innen sollen regelmäßig über HRS4R und die dazugehörigen Maßnahmen informiert werden. Ziel ist es HRS4R und die OTM-R Strategie (für offene transparente und leistungsorientierte Personalauswahl) in Strukturen und Universitätskultur einzubetten.	Kanzlerin (V) Referat 03 – Hochschulkommunikation und Marketing Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	kontinuierlich	Übergreifende Maßnahme	Übergreifende Maßnahme

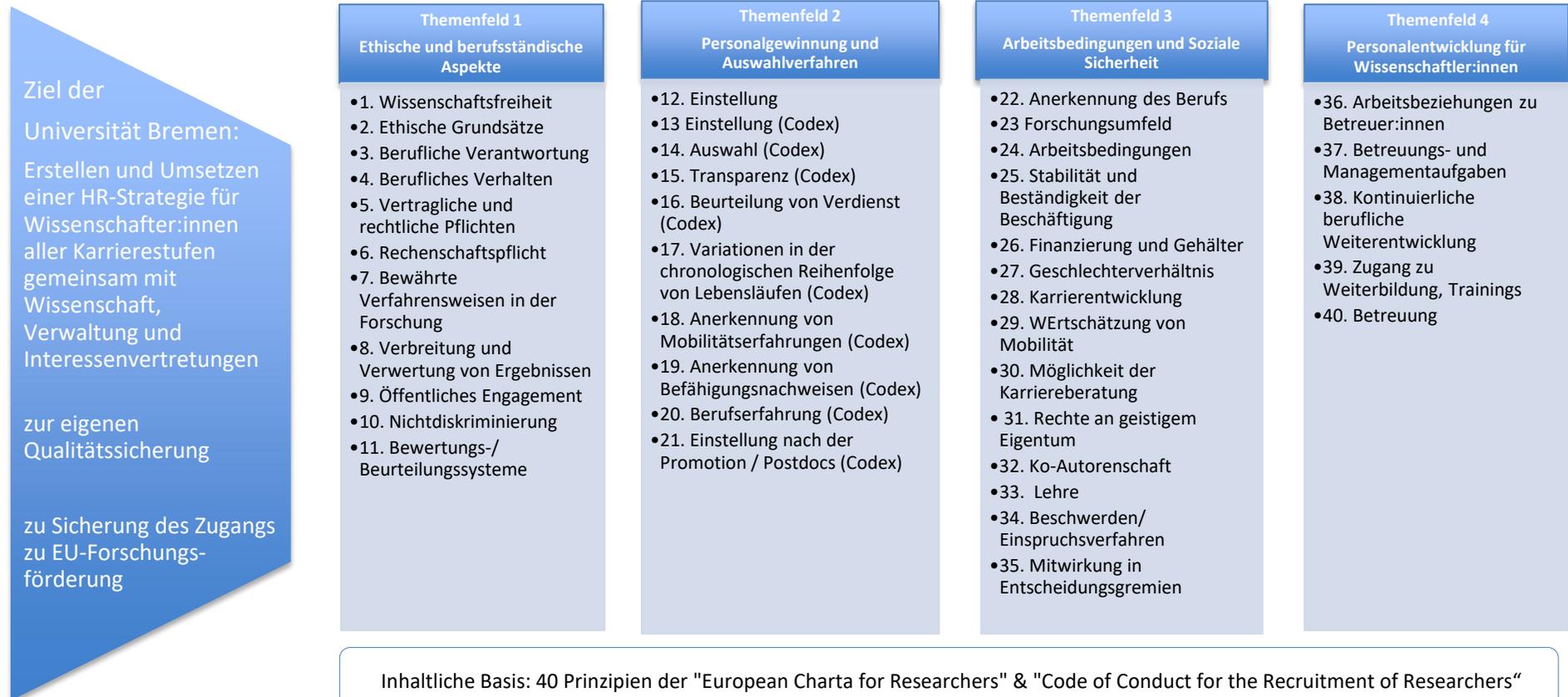
## 7. Zeitplan der Implementierungsphase

Nr	Maßnahme/Meilenstein	II/2022	III/2022	IV/2022	I/2023	II/2023	III/2023	IV/2023	I/2024	II/2024
1.	Bewerbung um den HR Excellence in Research Award / Dokumente zu HRS4R online zur Verfügung gestellt									
2.	(hohe Priorität) OTM-R-Arbeitspapier zur OTM-R-Strategie ausgebaut und online									
3.	(hohe Priorität) Monitoring/Datenlage verbessert (Personaldatenerfassung)									
4.	(hohe Priorität) Geplante Befragungen unter HRS4R-Gesichtspunkten ausgewertet									
5.	(hohe Priorität) Informationsangebot auf Website der UHB für internationale Wissenschaftler:innen ausgebaut									
6.	Websites/Dokumente auf Barrierefreiheit und diversitätssensible Sprache überprüft									
7.	internes Organigramm überarbeitet und online (Beschäftigtenportal)									
8.	Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis verabschiedet und online									
9.	Programm zu guter wissenschaftlicher Praxis weiterentwickelt									
10.	(hohe Priorität) Die Website zu „Research Integrity“ online									
11.	Best-Practice-Beispiele zur Forschungsförderung, Abwicklung Drittmittelprojekte in bestehende Angebote integriert									
12.	Erstinformationen zu Datenschutz und IT-Sicherheit erstellt, geeignete Veranstaltungsformate konzipiert									
13.	Personelle Kapazität im Bereich Datenschutz ausgebaut									
14.	(hohe Priorität) Arbeitssicherheit: Erstinformationen in englischer Sprache erarbeitet									
15.	(hohe Priorität) Bedarfe nach Beratung/ Weiterbildung/Information zu Chancengleichheit/Antidiskriminierung konkretisiert, Angebote entsprechend strukturiert									
16.	(hohe Priorität) Rechtliche Regelungen/Ordnungen und bestehende Angebote/Verfahren bekannt(er) gemacht									
17.	Zweiter Aktionsplan Inklusion verabschiedet									
18.	Leitfaden für Ausstattungsgespräche überarbeitet und online									
19.	Leistungsbezügeordnung ist überprüft (mit der Behörde zusammen)									
20.	Best-Practice-Beispiele für die Erstellung von Gutachten entwickelt									
21.	Auffindbarkeit von Informationen online geprüft und verbessert für folgende Themen: Einstellungsprozesse, Karrierewege, Unterstützungsangebote, Rechte und Pflichten, Akademische Selbstverwaltung, Beschwerdemöglichkeiten									
22.	Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen des Deutschen Hochschulverbands (DHV) erneuert									
23.	(hohe Priorität) Für Einstellung von Wissenschaftler:innen: Basis-, Bewerbungs- und Verfahrensinformationen online									
24.	(hohe Priorität) Musterstellenausschreibungen online (Beschäftigtenportal)									

Nr	Maßnahme/Meilenstein	II/2022	III/2022	IV/2022	I/2023	II/2023	III/2023	IV/2023	I/2024	II/2024
25.	(hohe Priorität) Regelmäßigen Austausch zu „Personalgewinnung und Auswahlverfahren in der Wissenschaft“ re-etabliert.									
26.	(hohe Priorität) Leitfaden zu Personalgewinnung und Auswahlverfahren (für R1 und R2) erstellt									
27.	Möglichkeiten zur Professionalisierung von Berufungskommissionen gemeinsam mit den Fachbereichen eruiert									
28.	Verfahren zur außerfachlichen Eignung (R3/R4, Berufungsverfahren) evaluiert									
29.	(hohe Priorität) Anerkennung von Mobilitätserfahrung in Personalgewinnungsstrategien verankert (OTM-R)									
30.	(hohe Priorität) Personalstrukturkonzept als strategisches Instrument etabliert									
31.	Mengengerüst zur besseren zahlenmäßigen Einordnung der Stellenkategorien entwickelt									
32.	Rahmenkodex „Vertragssituation und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremschen Hochschulen“ evaluiert									
33.	(hohe Priorität) Informationen zu Einstellung/Weiterbeschäftigung nach der Promotion online									
34.	(hohe Priorität) Die Website zu wissenschaftlicher Karriere überarbeitet. Promovierendenstatistik online									
35.	Die Website zur „Zentralen Forschungsförderung“ um Übersicht erweitert (Antragsmöglichkeiten R1-R4).									
36.	Diversity-Monitoring-Konzept erstellt, Anforderungen und Ziele an ein Diversity-Monitoring definiert									
37.	(hohe Priorität) Geschlechtergerechtigkeit in OTM-R-Strategie verankert									
38.	Gender Equality Plan der Universität Bremen online									
39.	Evaluationsbericht zur geschlechterpolitischen Arbeit an der Universität Bremen fertig.									
40.	Stellen- und Aufgabenbeschreibung und Dotierung der zentralen Frauenbeauftragten konkretisiert									
41.	Nachfrage und Angebote zu Personalentwicklungsmaßnahmen speziell zur Diversitätskompetenz abgeglichen									
42.	Die Website zu Personalentwicklung online									
43.	(hohe Priorität) Basis- und Verfahrensinformationen zu Arbeitszeiten im Ausland und Stipendien online									
44.	Die Internationalisierungsstrategie (inkl. Sprachenpolitik) aktualisiert									
45.	nach Aktualisierung der Internationalisierungsstrategie und Sprachpolitik: Mehr Transparenz im Sprachlernangebot hergestellt (Website)									
46.	Prüfung abgeschlossen: Betreuung von Abschlussarbeiten (BA/MA) und Curricularwert- (CW-)Berechnung									
47.	Beschwerde- und Einspruchsverfahren klarer darstellt (Website Research Integrity)									
48.	Rektoratsbeschluss zu Deputatsreduktionen erneuert									
49.	Entlastung von Managementaufgaben und Sicherung von Wissen in Fachbereichen bzw. Dekanaten eruiert (z.B. Jahresgespräche für selbständiges wissenschaftliches Personal)									
50.	Personalentwicklungskonzept und Kompetenzprofil präserter, englische Versionen online, Kompetenzprofil mit Weiterbildungs-/Personalentwicklungsangeboten verlinkt									

Nr	Maßnahme/Meilenstein	II/2022	III/2022	IV/2022	I/2023	II/2023	III/2023	IV/2023	I/2024	II/2024
51.	Weiterbildungsangebote für unbefristet beschäftigte Wissenschaftler:innen im Mittelbau: geprüft/weiter entwickelt									
52.	Betreuungsvereinbarung für Promovierende als aktualisiertes Template online und genutzt									
53.	(hohe Priorität) Kompetenzprofil ist als Grundlage für Jahresgespräche etabliert, Konzept zum verbesserten Einsatz des Jahresgesprächs erstellt									
54.	Schulungen für Jahresgespräch: Nachfrage geklärt und Angebote entwickelt									
55.	Leitfaden zu Jahresgesprächen in der Wissenschaft erweitert und online (dt. und engl).									
56.	(hohe Priorität) E-Tool für Rekrutierung aufgebaut									
57.	(hohe Priorität) kontinuierliche HRS4R Kommunikation, Einbettung in Universitätsstruktur und -kultur									

## 8. Übersicht: Themenfelder, Ziele und Prozess



### Prozess gesamt

