

**Bestandsaufnahme zur Personalentwicklung  
des wissenschaftlichen Nachwuchses  
der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg**

**März 2015**

Präsidentin (m. d. W. d. G. b.)  
Prof. Dr. Katharina Al-Shamery  
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
26111 Oldenburg

## 1. Einleitung

Die kontinuierliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zählt seit langem zu den vorrangigen Zielen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (siehe Anhang 1). Zu den Maßnahmen der **strukturierten Förderung von Karrierewegen** des wissenschaftlichen Nachwuchses, die von mehreren zentralen Einrichtungen der Universität sowie den Fakultäten gemeinsam getragen werden, gehören **Qualifizierungs- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten**, die sowohl während der Promotion als auch in der sich anschließenden beruflichen Tätigkeit den **jeweiligen Karrierephasen entsprechend** angepasst sind. Dabei stehen Angebote im Vordergrund, die gleichberechtigt auf eine **Karriere in der Wissenschaft** ebenso wie auf eine **nicht-wissenschaftliche Laufbahn** vorbereiten und den **Übergang** zwischen den einzelnen Karrierephasen durchlässig gestalten sollen.

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist kontinuierlich bestrebt, durch die Schaffung von **transparenten und fairen Rahmenbedingungen** die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern. Mit einem Strategieworkshop im Herbst 2013 unter der Federführung der Präsidentin sowie des Vizepräsidenten für wissenschaftlichen Nachwuchs und Qualitätsmanagement und gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten, zentraler universitärer Einrichtungen sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses, hat die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg einen Prozess initiiert, um die vorhandenen Strukturen und Maßnahmen im Bereich der Förderung und Entwicklung der wissenschaftlich Beschäftigten der Universität zu sichten, zu bündeln und gesamtuniversitär weiterzuentwickeln. Das daraus resultierende **Personalkonzept Wissenschaft** wird im Folgenden eingehender vorgestellt. Die Universität ist überzeugt, dass ein erfolgreiches Personalkonzept nicht nur der Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses selbst zu Gute kommt, sondern dass die gesamte Universität von ausgezeichneter und qualitativ hochwertiger Forschung und Lehre profitiert, sich im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ behaupten und sich als Wissenschaftsstandort im Nordwesten weiter profilieren kann.

Das **Personalkonzept Wissenschaft der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg** stützt sich auf **fünf Säulen**, die wie kommunizierende Röhren gemeinsam und im steten Austausch miteinander den wissenschaftlichen Nachwuchs durch gezielte und qualitativ hochwertige Angebote auf Fach- und Führungsaufgaben in Wissenschaft und Wirtschaft sowie auf neu entstehende Berufsfelder vorbereiten sollen: (1.) **Qualifizierungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Graduiertenakademie**, (2.) **Personal- und Organisationsentwicklung**, (3.) **Hochschuldidaktik**, (4.) die **Gründerinnen- und Gründeruniversität Oldenburg** und (5.) das **Zusammenspiel mit der regionalen Wirtschaft**. Diese fünf Säulen des Personalkonzepts werden im ersten Teil dieses Konzeptpapiers detailliert vorgestellt. Der zweite Teil des Dokuments widmet sich sodann den strukturellen Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Neben Informationen zur **Stellenplanung** und zur

**Personalentwicklung** werden hier **interne Anreizsysteme** und für den wissenschaftlichen Nachwuchs relevante **Kooperationen** mit außeruniversitären bzw. internationalen Partnern beschrieben. Schließlich wird auf die Möglichkeiten der **Chancengleichheit von Frauen und Männern** und bestehende Ansätze für ein **Diversitätsmanagement** mit Fokus auf den wissenschaftlichen Nachwuchs eingegangen. Das **Fazit** entwickelt schließlich kursorisch Perspektiven für die Herausforderungen, vor denen die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zukünftig stehen wird.

## **2. Das Personalkonzept Wissenschaft der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg**

### 2.1. *Qualifizierungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Graduiertenakademie*

In den vergangenen Jahren unterlag der gesamte Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses einer starken Dynamik (Einführung strukturierter Promotionen, Etablierung von Graduiertenschulen und Graduiertenakademien, Einführung der Juniorprofessur usw.). Gleichzeitig wurde der schwierige Übergang von der wissenschaftlichen Qualifizierung in eine berufliche Tätigkeit mit längerfristiger Perspektive innerhalb und außerhalb der Wissenschaft sowohl im Wissenschaftsbetrieb selbst als auch in der medialen Öffentlichkeit verstärkt thematisiert. An der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg wird bereits seit 2009 für die Beschäftigten in Lehre und Forschung und den wissenschaftlichen Nachwuchs eine systematische Personalentwicklung betrieben. Deren Ziel ist es, in Ergänzung zu den fachlich strukturierten Maßnahmen, ein differenziertes Qualifizierungskonzept für Teilnehmende aller Qualifikationsstufen (Doktorandinnen und Doktoranden, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, Habilitandinnen und Habilitanden sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren) anzubieten. Die überfachlichen Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote wurden 2011 in einer Graduiertenakademie gebündelt, um sie sichtbarer zu machen, stärker zu verzahnen und durch organisatorische Ansiedlung im Präsidium der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg strategisch zu verankern.

In der Graduiertenakademie sind darüber hinaus zwei Graduiertenschulen vereint. Die Graduiertenschule für Gesellschafts- und Geisteswissenschaften (3GO) und die Graduiertenschule für Naturwissenschaft und Technik (OLTECH) bilden den fachlichen Rahmen für die strukturierte Förderung der Promotion an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Sie schaffen Raum für Kooperation, Austausch und gemeinsame Aktivitäten unterschiedlicher Graduiertenprogramme und bieten fachnahe Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten an. Bei der Einrichtung der Graduiertenschulen wurde ein offenes Modell verfolgt, das unterschiedliche Varianten der Strukturierung der Promotionsphase vorsieht und entsprechend unterstützt. Durch dieses offene Modell können Spezifika der unterschiedlichen Promotionskulturen berücksichtigt und gleichzeitig Veranstaltungs-, Qualifizierungs- und Betreuungsangebote bedarfsspezifisch für die Promovierenden gewährleistet werden.

Die Einrichtung einer fachübergreifenden Graduiertenschule „Naturwissenschaft und Technik“ OLTECH hat das Ziel, den wissenschaftlichen Nachwuchs unterschiedlicher Fachdisziplinen der Fakultäten II - Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Department für Informatik, V - Mathematik und Naturwissenschaften und VI - Medizin und Gesundheitswissenschaften der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg durch eine fachübergreifende Vernetzung auf die Berufspraxis vorzubereiten. Die Promovierenden sollen sich damit nicht nur fachlich auf internationalem Niveau qualifizieren, sondern auch Fähigkeiten zur Kommunikation, zum Projektmanagement und zur Umsetzung von Forschungsergebnissen in wirtschaftliche Anwendungen erwerben, damit sie erfolgreich in das Berufsleben eintreten können.

Die Graduiertenschule 3GO umfasst die Fakultäten I - Bildungs- und Sozialwissenschaften, II - Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Department für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, III - Sprach- und Kulturwissenschaften und IV - Human- und Gesellschaftswissenschaften der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Primäre Ziele der 3GO sind die Förderung der Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Gesellschafts- und Geisteswissenschaften und die Verbesserung des Austausches und Wissenstransfers zwischen den Fakultäten sowie in die regionale Wirtschaft hinein. Synergien und interdisziplinäre Anknüpfungspunkte zwischen den beteiligten Fakultäten einerseits und Kooperationen mit Unternehmen und Einrichtungen der Region andererseits sollen gezielt genutzt werden, um den Promovierenden eine kooperative, qualitativ hochwertige, inter- und transdisziplinäre Ausbildung zu ermöglichen und gleichzeitig die Innovationsfähigkeit der Region zu steigern.

Unterstützt durch diese Gesamtstrukturen in der Nachwuchsförderung konnte die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg in den vergangenen Jahren über alle Fächer und Schwerpunkte hinweg große Erfolge bei der Einwerbung koordinierter Promotionsprogramme erzielen, die den Prinzipien der Kooperation und der Interdisziplinarität gleichermaßen Rechnung tragen. Mit zurzeit 18 laufenden eigen- und drittmittelfinanzierten Promotionskollegs nimmt die Universität eine Spitzenposition in Niedersachsen ein. Neben der Joint Research Academy des Exzellenzclusters gibt es insgesamt sechs durch die DFG geförderte Graduiertenkollegs, sieben MWK Promotionsprogramme, ein Programm, das von einem externen Studienwerk getragen wird, sowie drei aus Mitteln der Universität anfinanzierte Promotionskollegs. Für die Zukunft ist es das Ziel der Universität, durch gezielte Weiterführung der eingeschlagenen Strategie, die Nachwuchsförderung insgesamt fachlich breit und zugleich hochqualifiziert aufzustellen. Durch Integration der extern und intern geförderten Programme in die Strukturen der Graduiertenschulen und der Graduiertenakademie wird in Oldenburg eine bewusste Förderung strukturierter Promotionen verfolgt; zugleich werden die Individualpromovierenden über die Angebote der Graduiertenakademie explizit mit in das Nachwuchsförderkonzept integriert.

Mehrere hochkarätige Nachwuchsgruppen (ERC Starting Grant, Max-Planck-Nachwuchsgruppe, Emmy-Noether-Gruppe der DFG, BMBF-Nachwuchsgruppe) sind bereits an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg angesiedelt, in denen sich herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler selbständig und eigenverantwortlich für eine wissenschaftliche Leitungsfunktion in Forschung und Lehre qualifizieren. Nachdem die Universität in der Vergangenheit große Fortschritte in der Förderung und Qualitätssicherung in der Promotionsphase erzielt hat, wird sie ihre besondere Aufmerksamkeit in Zukunft auf die Phase der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden insgesamt richten. Hier wird ein wichtiger Schwerpunkt der universitären Entwicklung insgesamt liegen. Auf diese Weise möchte sich die Universität als attraktiver Standort für den national und international hoch ausgewiesenen, fortgeschrittenen Nachwuchs etablieren.

### 2.2. Personal- und Organisationsentwicklung

Bereits seit 2004 gibt es an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ein klares Bekenntnis zu einer kontinuierlichen Personal- und Organisationsentwicklung als Bestandteil des Universitätsmanagements. Ziel ist es, engagierte und qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, weiter zu entwickeln und Potenziale zu fördern. Für die einzelnen Beschäftigtengruppen werden dazu vielfältige Maßnahmen angeboten und konzipiert. Neben einem zentralen halbjährlich wechselnden Weiterbildungsangebot für das Hochschulpersonal gibt es auch hochschulübergreifend die Möglichkeit, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen oder individuell zugeschnittene Personalentwicklungsmaßnahmen oder Coachings in Anspruch zu nehmen. Weiterer Bestandteil ist ein zentrales Gesundheitsmanagement mit gezielten Angeboten zur Gesundheitsförderung für alle Beschäftigten. Dazu gehören u.a. Gesundheits- und Sportkurse, Angebote zur bewegten Pause oder mobilen Massage.

Daneben gilt der Führungskräfteentwicklung und der Etablierung einer zeitgemäßen Führungskultur ein besonderes Ausgenmerk. Seit 2006 hat die Universität mehrere Entwicklungsprogramme für Führungs- und Nachwuchskräfte durchgeführt, an denen auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Managementaufgaben betraut waren, teilgenommen haben und so neue berufliche Optionen für sich erschließen konnten. Um Führungskräfte in ihrer Verantwortung für die Personalentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen, wurden verschiedene Instrumente etabliert. Zu nennen sind hier beispielsweise die Einführung von Jahresgesprächen oder die Begleitung von Führungskräften bei der Durchführung von strukturierten Auswahlverfahren. Das Personalentwicklungskonzept der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist sowohl Grundlage als auch Ergebnis der strategischen und organisatorischen Anforderungen der Universität. Die Organisationsentwicklung unterstützt die Organisationseinheiten in der Anpassung an diese Anforderungen und bei der Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation sowie bei der Konzeption und

Begleitung von Veränderungsprozessen. Die Gestaltung der Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist somit auch Teil eines Organisationsentwicklungsprozesses.

### 2.3. Hochschuldidaktik

Die gezielte Vorbereitung auf einen wissenschaftlichen Karriereweg unterstützt und fördert die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg durch ein vielfältiges hochschuldidaktisches Angebot mit Werkstattseminaren, Kurzveranstaltungen und E-Learning-Bausteinen. Dazu gehört das Zertifikatsprogramm „Hochschuldidaktische Qualifizierung“, das in Kooperation mit den Universitäten Bremen und Osnabrück und dem Kompetenzzentrum für Hochschuldidaktik (khn) an der TU Braunschweig angeboten wird. Das modularisierte Qualifizierungsprogramm richtet sich an alle in der universitären Lehre tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und umfasst 200 Arbeitseinheiten. Das Programm wurde von der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd) akkreditiert. Die Reihe „Hochschuldidaktik kompakt“ greift in Form von Kurzveranstaltungen aktuelle Themen aus der Hochschuldidaktik auf und bietet Raum für einen kollegialen Austausch.

Ebenso relevant sind in diesem Zusammenhang das durch das BMBF-geförderte Projekt „FLiF“ (Forschungsbasiertes Lernen im Fokus) und das universitätseigene Förderprogramm „FoL“ (Forschungsorientierte Lehre), in deren Rahmen für die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in den Fakultäten ein umfangreiches Schulungsprogramm zum Thema „Forschendes Lernen“ angeboten wurde (<http://www.uni-oldenburg.de/flif/>). Eine Fortsetzung bzw. Verstetigung ist vorgesehen. Im Verbundprojekt eCULT (eCompetence and Utilities for Learners and Teachers) arbeiten elf Hochschulen und zwei Vereine gemeinsam an der Verbesserung der Lehrqualität mit dem Ziel, den didaktisch sinnvollen Einsatz digitaler Lerntechnologien zu intensivieren und Lehrende dabei zu unterstützen (<http://www.uni-oldenburg.de/ecult/>).

Insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nehmen (individuelle) Beratungen zu Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich der Hochschuldidaktik in Anspruch oder werden zielgruppenspezifisch und aktiv darüber informiert. Die Beratungen beziehen sich auf Weiterbildungsmöglichkeiten vor Ort und im Kooperationsverbund sowie bei anderen Einrichtungen. Ein wichtiges Anliegen sind zudem Anerkennungsmöglichkeiten von hochschuldidaktischen Weiterbildungsleistungen im Rahmen von Zertifikatsprogrammen bei einem Wechsel an eine andere bzw. von einer anderen Hochschule.

Bei der Gestaltung der hochschuldidaktischen Angebote werden darüber hinaus auch Belange der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt (z. B. Zeitplanung, ortsunabhängige Veranstaltungsformate) ebenso wie Fragen zur Barrierefreiheit in der Lehre (z. B. themenbezogene Weiterbildungen für Lehrende).

#### 2.4. Die Gründerinnen- und Gründeruniversität Oldenburg

Ausgründungen aus dem universitären Umfeld und der damit verbundene Transfer von Technologien in die Wirtschaft sind eine erfolgreiche Karrierechance auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Der wissenschaftliche Nachwuchs hat dabei die Möglichkeit, eigene Visionen zu verwirklichen und Wissen zielgerichtet einzusetzen. Damit wird ein wichtiger Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft geleistet, da neue Technologien aus der Forschung heraus zu marktreifen Produkten entwickelt und Arbeitsplätze geschaffen werden.

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg zählt zu den ausgezeichneten Gründerhochschulen Deutschlands. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) verlieh ihr das Prädikat im Wettbewerb „EXIST-Gründungskultur - Die Gründerhochschule“ 2011. Dieser Erfolg ermöglicht der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg nicht nur ihre bisherigen Ansätze der Gründungsförderung weiterzuentwickeln. Vielmehr will sie eine Kultur der Kreativität und unternehmerischen Selbstständigkeit schaffen, die in die Universität und Region ausstrahlt. Die Förderung von akademischen Unternehmensgründungen und die Etablierung einer Gründungskultur an der Hochschule sind ihr ein zentrales Anliegen. Universitäre Spin-offs als Ergebnis exzellenter Forschung leisten einen wichtigen Beitrag für die Reputation der Hochschule, machen den Standort für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, Forscherinnen und Forscher und Praktikantinnen und Praktikanten überregional attraktiv und tragen zur Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der gesamten Region bei. Die Universität unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler gezielt dabei, ihre Technologien und Forschungsergebnisse in potenzielle Geschäftsideen zu transferieren. Im Rahmen von Entrepreneurship Schools und Beratungsgesprächen helfen Coaches und Mentoren bei der Erstellung von Businessplänen und beraten zu Finanzierungsmöglichkeiten sowie zu einer erfolgreichen Patentverwertung. Zudem bekommen Gründerinnen und Gründer einen Zugang zu Netzwerken und erste Kontakte zu Geschäftspartnern.

#### 2.5. Zusammenspiel mit der regionalen Wirtschaft

Da arbeitsmarktrelevante Qualifikationen oftmals nicht unmittelbarer Bestandteil der akademischen Ausbildung sind, ist es notwendig, den wissenschaftlichen Nachwuchs in besonderer Weise zu fördern und für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Durch das enge Zusammenspiel zwischen den Graduiertenschulen und der Graduiertenakademie wird die Nachwuchsförderung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg fakultäten- und disziplinenübergreifend organisiert; durch das Unternehmensnetzwerk werden potentielle Arbeitgeber frühzeitig, d.h. bereits in der Qualifizierungsphase, darin einbezogen. So kann den Promovierenden eine entsprechend der Beschäftigungsmöglichkeiten vielseitige Qualifikation ermöglicht und gleichzeitig die Bereitschaft regionaler Unternehmen, Absolventinnen und Absolventen zu beschäftigen, gesteigert werden. Diese Maßnahmen tragen maßgeblich dazu bei, den Wissensaustausch zwischen regionalen Unternehmen

und Einrichtungen einerseits und der universitären Forschung und Lehre andererseits zu intensivieren.

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg erfreut sich über eine außerordentlich aktive und mitgliederstarke Universitätsgesellschaft Oldenburg (UGO), in der Vertreter zahlreicher regionaler Unternehmen und Unternehmensverbände bzw. Kammern engagiert mitarbeiten. Die UGO kooperiert mit der Graduiertenakademie und fördert künftig auch einen Preis für wissenschaftliche Nachwuchsarbeiten.

### **3. Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg**

#### ***3.1. Stellenplanung und Personalentwicklung***

Die Personalplanung für alle wissenschaftlichen Ressourcen und Stellen erfolgt an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg seit Einführung der Personalmittelbudgetierung 2009 primär auf Ebene der Fakultäten und damit in erster Linie in dezentraler Verantwortung. Eine Abstimmung mit zentralen Steuerungszielen erfolgt vor allem über fakultätsbezogene Strukturentwicklungspläne, die die Fakultäten unter Berücksichtigung strategischer Ausrichtungen des Präsidiums entwickeln. Die Strukturentwicklungspläne beschreiben Profil- und Schwerpunktbildung, legen die strukturellen Grundlagen für weitere Entwicklung fest und beinhalten in Konkretisierung dieser Planungen auch die Stellenpläne. Die nächste Phase der Überarbeitung der Strukturentwicklungspläne ist für 2016 geplant und bietet die Gelegenheit, auch Fragen zu Vertragslaufzeiten der wissenschaftlichen Beschäftigten systematisch daraufhin zu überprüfen, ob sie für das jeweilige Beschäftigungsinteresse so gewählt worden sind, dass für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine möglichst hohe Verlässlichkeit gegeben ist.

Bereits in den vergangenen Planungen wurden durch Strukturentwicklungspläne systematisch unbefristete Beschäftigungsoptionen geprüft und umgesetzt. Bei befristeten Verträgen richtet sich die Laufzeit nach Maßgaben des WisZeitVG und des TzBefrG, deren Anwendung qualitätsgesichert erfolgt. Möglichkeiten, längere Vertragslaufzeiten zu vereinbaren, können insbesondere bei den Qualifikationsstellen aufzufinden sein, da hier befristungsrechtlich verschiedene Modelle zulässig sind. Welche Vertragslaufzeiten und Verlängerungsoptionen als adäquat anzusehen sind, wird vor dem Hintergrund der jeweiligen Fachsituation zu bewerten sein.

An der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg gibt es im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen ein breites Spektrum an wissenschaftlichen Dauerstellen. Es reicht von Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) im Bereich der Kunstpraxis, Instrumentalausbildung, Sprachpraxis, Sportpraxis und Schulpraxis, über LfbAs für grundlagenorientierte Lehre in der Fachausbildung, über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Dienstleitungen in Forschung und Lehre bis hin zu Dauerstellen im Kontext der Großgerätebetreuung. Die Universität strebt eine Überprüfung der bestehenden Höchstgrenzen der Lehrverpflichtungen für



Lehrkräfte für besondere Aufgaben an. Die bestehende Höchstlehrverpflichtung von 18 LVS ist aus Sicht der Universität zu hoch angesetzt und mit den Konzepten zum forschenden Lehren und Lernen kaum vereinbar. Zudem sieht die Universität Handlungsbedarf bei der Landesregierung, eine kontinuierliche, auch forschungsorientierte Weiterqualifizierung des Lehrpersonals, insbesondere auch der LfbAs, stärker zu ermöglichen und dies entsprechend in der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) abzubilden.

Bei Verfahren zur Einstellung des unbefristeten Personals ist zwischen dem nicht-wissenschaftlichen und wissenschaftlichen Personal sowie bei Letzterem zwischen Qualifikationsstellen wie akademischen Räten und Juniorprofessuren und Stellen für Daueraufgaben wie LfbAs zu unterscheiden.

Für die Einstellung des nicht-wissenschaftlichen Personals existiert eine Einstellungsrichtlinie zum Ablauf und zur Handhabung des Einstellungsprozesses. Bei der Besetzung von Führungspositionen und unbefristeten Fachpositionen haben sich zudem strukturierte mehrstufige Auswahlverfahren mit Assessment-Center etabliert, die durch die Personalentwicklung oder externe Personalberater begleitet werden. Für die Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau ist ein Einstellungsmanagement in Vorbereitung, das die Rahmenbedingungen für das Einstellungsverfahren dokumentieren soll.

Nach § 31 Abs. 2 NHG können wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Akademische Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt werden, sofern das Beschäftigungsverhältnis auch der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dient. Nach Satz 1 kann eingestellt werden, wer ein geeignetes Studium abgeschlossen hat und promoviert ist oder der Promotion gleichzusetzende wissenschaftliche Leistungen erbracht hat. Die Amtszeit beträgt drei Jahre; sie kann einmal um drei Jahre verlängert werden. Akademischen Rätinnen und Räten wird im Rahmen der Dienstaufgaben stets Gelegenheit zur eigenen wissenschaftlichen Weiterqualifikation gegeben. Ziel soll dabei die Habilitation sein. Daher werden für aus Haushaltsmitteln finanzierte „klassische“ Nachwuchsstellen (also Stellen zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses - FwN, Akademische Räte auf Zeit, Juniorprofessuren) an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg die durch die LVVO vorgegebenen Lehrverpflichtungen von 4 LVS konsequent eingehalten. Die Universität geht davon aus, dass im Rahmen der Qualifikationsphase diese Personen bereits ein verringertes Lehrdeputat besitzen und eine weitere Reduzierung des Lehrdeputats im Rahmen des zukünftigen Karriereweges ggf. negative Auswirkungen haben könnte. Bei Beschäftigten im Drittmittelbereich bestehen unterschiedliche vertragliche Regelungen, wobei vorauszusetzen ist, dass der Schwerpunkt der Tätigkeit eindeutig bei den Forschungsaufgaben liegt.

An der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg kann das Dienstverhältnis als Akademische Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit verlängert werden, wenn

eine Lehrevaluation und eine auswärtige Begutachtung der Leistungen in Forschung oder Kunst dies rechtfertigen. Die Federführung für das Verfahren liegt bei der Fakultät. Die Entscheidung des Präsidiums wird auf der Grundlage folgender Unterlagen gefällt: (1.) Selbstbericht der Akademischen Rätin bzw. des Akademischen Rats, (2.) Lehrevaluation und Gutachten / Stellungnahme der Studiendekanin bzw. des Studiendekans, (3.) Stellungnahme zu den Leistungen in Forschung oder Kunst durch die Fachvorgesetzte oder den Fachvorgesetzten, (4.) Auswärtige/s Gutachten zu den Leistungen in Forschung oder Kunst, (5.) Stellungnahme und Vorschlag der Fakultät.

Grundlage für die Einrichtung einer Juniorprofessur mit Tenure-Track-Option ist das Freiwerden einer planmäßigen Professur. Bei Freiwerden oder ggf. auch im Vorfeld als vorgezogene Besetzung wird an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg im Einzelfall eine Entscheidung darüber getroffen, ob eine freiwerdende Professur zum Beispiel zunächst mit einer Juniorprofessur besetzt werden kann und soll. Bei dieser Entscheidung spielen Fragen des Bewerbermarktes insbesondere auch Fragen der Lehrverpflichtungen und der strategischen Bedeutung einer Professur eine wesentliche Rolle.

An der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg sind bisher in der Mehrheit Juniorprofessuren ohne eine explizite Tenure-Option geschaffen und besetzt worden. Auch ohne eine regelhafte Tenure-Option an der Universität haben bisher von den abgeschlossenen Verfahren deutlich über 70% aller Juniorprofessuren eine Regelprofessur erlangt. Da eine verpflichtende Tenure-Option wie beschrieben in einem engen Zusammenhang mit freiwerdenden planmäßigen Professuren steht, würde an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg die strikte Einführung einer Tenure-Option bei allen Juniorprofessuren angesichts einer sehr geringen Zahl freiwerdender Professuren zu einer deutlichen Reduzierung der bestehenden Anzahl von Juniorprofessuren führen. Da die Universität weiterhin eine größere Anzahl von Juniorprofessuren besetzen will, wird sie auch in Zukunft Juniorprofessuren ohne explizite Tenure-Option einrichten.

Das Verfahren zur Besetzung von Juniorprofessuren entspricht den Verfahren zur Besetzung von Regelprofessuren und erfolgt somit entsprechend dem universitären Berufungsmanagement. Das Berufungsmanagement der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist hinsichtlich der Ausgestaltung des Verfahrens eng an die einschlägigen Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen angelehnt und strategisch insbesondere eng mit der universitären Profil- und Schwerpunktbildung verknüpft.

### 3.2. Interne Anreizsysteme und universitäre Kooperationen

Im Rahmen einer konsequenten Strategie der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg zur gezielten Forschungsförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden Postdoktorandinnen und Postdoktoranden für passende Preise nominiert. Die Juniorprofessuren profitieren von der regelmäßigen Beratungsleistung / Coaching durch den Vizepräsidenten für Forschung und Transfer, der die Zwischenevaluation der

Kandidatinnen und Kandidaten mit einem Feedback-Gespräch begleitet, eine Maßnahme, die in Zukunft auf die akademischen Rätinnen und Räte auf Zeit ausgeweitet werden soll.

In Zusammenarbeit mit den Forschungsdekaninnen und Forschungsdekanen wurde der Leitfaden zur Beantragung von Finanzmitteln aus dem forschungsbezogenen Teil des Programmhaushalts des Präsidiums, der als universitätsinternes Anreizsystem die Vorbereitung von Anträgen bei externen Drittmittelgebern unterstützt, 2014 vollständig überarbeitet. Der Leitfaden wurde konsequenter als bislang auf die Zielgruppen der Antragstellenden zugeschnitten. Im Rahmen dreier Förderlinien können etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, selbständig antragsfähige, fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Maßnahmen zur Internationalisierung ergreifen wollen, eine Förderung beantragen. Im besonderen Fokus des neuen Konzepts steht die substantiell aufgewertete Anschubfinanzierung von Nachwuchsgruppen, die einen quantitativen wie qualitativen Akzent in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses setzt, daneben aber auch die Option der Beantragung von Überbrückungs- und Anschubfinanzierung für Phasen des wissenschaftlichen Nachwuchses, für die keine andere Finanzierung / Förderung besteht – ganz im Sinne der gezielten Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in möglicherweise unsicheren Übergangszeiten. Zudem wurde mit dem Carl von Ossietzky Young Researchers' Fellowship eine universitätsinterne Auszeichnung für den wissenschaftlichen Nachwuchs ausgelobt und bereits zweimal vergeben.

Zahlreiche etablierte Kooperationen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen bieten dem wissenschaftlichen Nachwuchs sehr gute Rahmenbedingungen für die wissenschaftlich-fachliche Qualifikation ebenso wie für die weitergehende Vernetzung mit außeruniversitären Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis. Dazu zählen zum einen das Max-Planck-Institut für Mikrobiologie in Bremen, das Helmholtz-Zentrum in Geesthacht sowie dem Alfred-Wegener-Institut in Bremerhaven (AWI). Die erfolgreiche Kooperation mit dem AWI wird durch die Einrichtung gemeinsamer Professuren und einer Erweiterung der Kooperationsvereinbarung um Aspekte der Nachwuchsförderung zukünftig noch intensiviert werden. Zudem ist Oldenburg seit kurzem Standort des Fraunhofer-Instituts für Fertigungstechnik und angewandte Materialforschung (IFAM). Weitere Fraunhofer-Projektgruppen forschen auf den Gebieten „Hör-, Sprach- und Audiotechnologie“ sowie „Strömungs- und Systemdynamik“. Besonders hervorzuheben ist des Weiteren die Verbindung der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg mit forschungstarken An-Instituten wie Next Energy, OFFIS und dem Hörzentrum. Aus dem Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften zu nennen sind etwa das Institut für Ökonomische Bildung und das Bundesinstitut für Kultur und Geschichte der Deutschen im östlichen Europa. Zu den institutionalisierten Kooperationspartnern zählt das Hanse-Wissenschaftskolleg / Institute for Advanced Study,

welches sich zum Ziel gesetzt hat, den Wissenschaftsraum Bremen / Oldenburg zu fördern und mit dem in vielen Fachbereichen und fakultätsübergreifend an verschiedenen Projekten gearbeitet wird. Im Rahmen der weiteren Etablierung der im Aufbau befindlichen Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaften wird die Universität insbesondere die durch die Universitäten Oldenburg und Groningen getragene European Medical School als gemeinsame Einrichtung der Nachwuchsförderung weiter ausbauen.

Gemäß ihrem Motto „Offen für neue Wege“ begreift die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg Internationalität als Profilvermerkmal und gleichzeitig auch als Instrument der Nachwuchsförderung. Sie strebt daher eine weitere Internationalisierung der Nachwuchsförderung in sämtlichen universitären Bereichen an. Im Jahr 2014 erhielt die Universität das HRK-Zertifikat für Internationalisierung. Zu den im Verfahren identifizierten Entwicklungsfeldern für den Nachwuchsbereich zählen die Schaffung weiterer Anreize zur Erhöhung der Mobilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern auf allen Qualifikationsstufen, die Bindung exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchses aus dem Ausland sowie der Aufbau weiterer Projekte zur internationalen Zusammenarbeit im Bereich der Nachwuchsförderung.

*3.3. Chancengerechtigkeit erhöhen: Vielfalt, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit*  
Basierend auf ihrer aktiven gesellschaftsorientierten Rolle in der Wissenschaft sind Vielfalt und Gleichstellung zentrale Elemente des Selbstverständnisses der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Im Zentrum stehen die Wertschätzung ihrer Mitglieder in ihrer Verschiedenheit und der Vielfalt ihrer Überzeugungen und Lebensstile. So ist das Prinzip des Gender Mainstreamings in der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg seit langem anerkannt und wird in den unterschiedlichsten Bereichen umgesetzt, wie zum Beispiel bereits seit 2001 durch verschiedenste Mentoringprogramme (siehe Anhang 1).

Bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG befindet sich die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, basierend auf der Bewertung des Zwischenberichts 2011, in Stadium 4 der Bewertungsskala und zählt somit zu den zwanzig Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept besonders erfolgreich umgesetzt haben. Hervorgehoben wurde in der Bewertung durch die Arbeitsgruppe der DFG unter anderem der überdurchschnittliche Anteil von Professorinnen und die Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal insgesamt - also auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses. Im „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011“ des Center of Excellence Women in Science (CEWS) erhielt die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg Bestnoten. Mit elf von 14 möglichen Punkten zählt sie zu den sieben bestbewerteten Universitäten Deutschlands. Nichtsdestotrotz müssen für Frauen noch bestehende Nachteile beseitigt werden. Die Repräsentanz von Frauen auf allen Stufen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses muss weiter gesichert bzw. gesteigert werden, um gezielt der sogenannten „leaky pipeline“ entgegenzuwirken.

2004 wurde die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg als erste Universität in Niedersachsen mit dem Audit „Familiengerechte Hochschule“ der „berufundfamilie gGmbH“ der Hertie Stiftung ausgezeichnet. Sie hat seither systematisch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie implementiert und wurde 2013 zum vierten Mal in Folge erfolgreich auditiert. Im Rahmen der Reauditierung sind gezielte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie im wissenschaftlichen Bereich aufgenommen wurden, dazu zählen u.a. die Integration des Themas „Beruf / Studium und Familie“ in die Führungsstrukturen und Führungsinstrumente.

Die Universität sieht auch in Zukunft eine Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung vor und erwartet so auch weiterhin Impulse zur Förderung von Gleichstellung aus der Wissenschaft. Zur Verdeutlichung seien beispielhaft einige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg genannt, wie der Ausbau von Nachwuchsförderprogrammen für Wissenschaftlerinnen sowie öffentlichkeitswirksame Projekte unterschiedlicher Formate, die die Erforschung und Sichtbarmachung weiblicher Wissenschaftskarrieren in den Mittelpunkt stellen.

Im Bereich des Diversitätsmanagements ist hervorzuheben, dass die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg mit ihrem Konzept der „Hörsensiblen Universität“ bereits im Jahr 2012 vom Stifterverband die Auszeichnung als Diversity-Hochschule erhielt. Dieser Entwicklungslinie folgend nimmt die Universität Oldenburg den geplanten Ausbau der Sonderpädagogik zum Anlass, ein universitätsweites Verständnis von Inklusion als neuer Facette des Verständnisses von Offener Hochschule zu entwickeln. Von hoher Tragweite wird auch die Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Diversity sein, die der zunehmenden Heterogenität in Wissenschaft und Gesellschaft Rechnung trägt und die vorgestellten Elemente Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance sowie den Aspekt der Inklusion integriert und die beteiligten Akteure stärker miteinander verzahnt.

#### 4. Fazit

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist **fester Bestandteil der strategischen Entwicklung durch die Hochschulleitung** und wird, wie das Personalkonzept Wissenschaft deutlich macht, von zahlreichen universitären Akteurinnen und Akteuren getragen. Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg versteht die strukturierte Förderung von wissenschaftlichen Karrierewegen als **Führungsaufgabe** und ist davon überzeugt, dass **gute Rahmenbedingungen** auch zu guter Arbeit und damit zur Ermöglichung **exzellenter Forschung und Lehre** führen.

Über diese vielfältigen Anstrengungen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg hinaus bedarf es allerdings auch **verbesserter politischer Rahmenbedingungen** und einer **verbesserten Ausstattung**, um Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissen-

schaftler in ihren spezifischen Karrierephasen gezielt unterstützen und langfristige Karrierepfade aufzeigen zu können. Darüber hinaus ist es ein großes Anliegen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, für den wissenschaftlichen Nachwuchs weitergehende **Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen** zu entwickeln und zu implementieren, wie dies die nordrhein-westfälischen Universitäten 2014 in der Dortmunder Erklärung bereits getan haben. Gerade in den Bereichen Vertragslaufzeiten, Befristungen und Teilzeitoptionen sollen dadurch für den wissenschaftlichen Nachwuchs verlässliche Beschäftigungsbedingungen und gute Karriereentwicklungsmöglichkeiten gesichert werden.

## Anhang 1: Chronologie der Förder- und Entwicklungsmaßnahmen und -projekte für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

|           |  |
|-----------|--|
| 2001/2002 | Mentoringprojekt in Kooperation mit der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven <b>woman@tec</b> für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Schnittstelle Studium und Beruf (1. Projektdurchgang) |
| 2002/2003 | Mentoringprojekt <b>woman@tec</b> für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Schnittstelle Studium und Beruf (2. Projektdurchgang)  |
| 2004/2005 | Mentoringprojekt <b>woman@tec</b> für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Schnittstelle Studium und Beruf (3. Projektdurchgang)  |
| 2005      | Einrichtung eines Arbeitsbereiches „Hochschuldidaktik“ und Angebot eines hochschuldidaktischen Qualifizierungsprogramms für Lehrende in Kooperation mit den Universitäten Bremen und Osnabrück                               |
| 2005/2006 | Mentoringprojekt <b>woman@tecPRO:DOC</b> für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen (4. Projektdurchgang)   |
| 2007/2008 | Mentoringprojekt der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg für Wissenschaftlerinnen aus Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik  |
| 2009      | Eröffnung des Career Service mit Angeboten zur Berufsvorbereitung und zum Berufseinstieg für Studierende, AbsolventInnen und DoktorandInnen  |
| 2009      | Aufbau eines modularen überfachlichen Qualifizierungsprogramms für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit Angeboten in 6 Qualifizierungsfeldern im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung                           |
| 2009      | Eröffnung Graduiertenschule für Naturwissenschaft und Technik (OLTECH)   |
| 2010      | Orientierungsmentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aller Fakultäten   |
| 2010      | Berufungsmentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur   |
| 2011      | Eröffnung der Graduiertenakademie  |
| 2012      | Eröffnung der Graduiertenschule für Gesellschaft- und Geisteswissenschaften (3GO)  |