



Newsletter Uni Tübingen aktuell Nr. 4/2022

Audit HRS4R: Beste Forschungs- und Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Warum sich die Universität Tübingen bei ihrer Personalpolitik an der Europäischen Charta für Forschende und dem Kodex für die Einstellung von Forschenden orientiert

Die Universität Tübingen möchte eine attraktive Arbeitgeberin für die besten Forschenden weltweit sein. Ziel ist es, Top-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler zu gewinnen und ihnen optimale Forschungsbedingungen zu bieten. Dies soll den Exzellenz-Status der Universität langfristig sichern.

Seit 2016 beteiligt sich die Universität Tübingen deswegen am Audit „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R) der EU-Kommission und wurde 2017 erstmals mit dem „HR Excellence in Research“-Award ausgezeichnet.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Mit der Teilnahme am HRS4R-Audit verpflichtet sich die Universität Tübingen, ihre Personalpolitik an der Europäischen Charta für Forschende und dem Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden auszurichten. Dies impliziert eine exzellente Personalstrategie, eine offene, transparente und leistungsorientierte Rekrutierung sowie hochwertige Weiterbildungsprogramme. Die Mobilität von Forschenden wird gefördert und die Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Professorinnen und Professoren sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die an der Universität Tübingen arbeiten und forschen möchten, haben bei einer Bewerbung die Garantie, dass die Einstellungs- bzw. Berufungsverfahren zertifizierten Standards entsprechen. Es ist für sie klar erkennbar, dass die Arbeits- und Forschungsbedingungen in Tübingen höchsten internationalen Kriterien genügen. Und sie können sich darauf verlassen, dass sie an der Universität Tübingen bei ihrer akademischen Karriereplanung bestmöglich unterstützt werden.

Um die strengen Kriterien des HRS4R-Audits zu erfüllen, hat die Universität Tübingen einen Aktionsplan (*Actionplan*) mit 40 konkreten Einzelmaßnahmen (*Actions*) aufgestellt. Diese verteilen sich auf vier Bereiche:

- „Ethische und professionelle Aspekte“,
- „Rekrutierung“,
- „Arbeitsbedingungen“ sowie
- „Trainings- und Entwicklungsmöglichkeiten“.

Zentrale Punkte des Aktionsplans

Grundlegender Baustein für die Personalstrategie der Universität ist das Personalentwicklungskonzept (PEK) mit den Handlungsfeldern Rekrutierung, Laufbahnentwicklung und Qualifizierung. Dazu gehören der Ausbau und die Optimierung der Angebote für alle akademischen Karrierestufen sowie die Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit,

etwa durch die Zielvereinbarungen im Gleichstellungsplan (Action25) oder das Athene Programm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase. Weitere Maßnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen sind die Leitlinien guter Führung, die Umsetzung und der Ausbau des Tenure Track-Modells sowie ein Promotionskodex. Er soll bis Ende 2022 / Anfang 2023 vorliegen und definiert, wie eine gute Betreuungssituation während der Promotion aussehen sollte

Um höchste wissenschaftliche Standards zu gewährleisten und transparent nach innen wie außen zu kommunizieren, hat die Universität Tübingen im Februar 2021 ihre Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der Universität Tübingen überarbeitet, sie können auf der [Webseite](#) abgerufen werden. Im Bereich ethische und professionelle Aspekte werden die Leitlinien ergänzt durch ein umfangreiches Kursprogramm zur guten wissenschaftlichen Praxis (GWP) für alle Statusgruppen sowie um die Einrichtung einer Online-Informationsplattform zur wissenschaftlichen Integrität. Für die fortlaufende Integration der Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis wurde außerdem ein Research Integrity Office eingerichtet.

Die Graduiertenakademie hat im Rahmen des HRS4R für Promovierende und promovierte Forschende spezielle fächerübergreifende Qualifizierungsangebote entwickelt. Das Zertifikatsprogramm "Leadership in Wissenschaft, Wirtschaft & Gesellschaft" richtet sich an Promovierte, welche bereits erste Führungsaufgaben übernommen haben und sich im Bereich Führung weiterbilden möchten. Das modulare Zertifikatsprogramm "Wissenschaftsmanagement" für Promovierende und Postdocs bietet Workshops und Round Tables zu Arbeitsfeldern im Wissenschaftsmanagement sowie die Möglichkeit zu individuellem Coaching. Das Programm soll die frühzeitige Karriereplanung unterstützen und für das Arbeitsfeld außerhalb der Forschung vorbereiten. Zum Bereich Trainings- und Entwicklungsmöglichkeiten im Aktionsplan gehören auch ein Führungskräftequalifizierungsprogramm für erstberufene Professorinnen und Professoren, ein internationales Mentoringprogramm für Promovierende und Postdocs (in der Pilotphase), die Karriereberatung für Postdocs sowie Kurse zu den Themen Führung, Management und Karriereentwicklung. Das Researcher Development Program (RDP) ist das spezielle Qualifizierungsangebot für Postdocs, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, Pendant für Promovierende ist das Doctoral Researcher Development Program (DRDP).

Re-Auditierung 2023

Die meisten Maßnahmen ihres Aktionsplans hat die Universität Tübingen bereits umgesetzt, einige sind aktuell noch in der Implementierungsphase. Im Jahr 2023 steht die Re-Auditierung mit einer Begehung durch die Gutachterinnen und Gutachter an. Dafür hat die Universität ihren Aktionsplan in diesem Jahr noch einmal überprüft, nachgeschärft und erweitert.

- [Webseite HRS4R-Audit](#)

Maximilian von Platen

Vorteile des HRS4R-Audits für Forschende an der Universität Tübingen

- Exzellentes Forschungsumfeld
- Vernetzung mit internationalen Forschungsinstitutionen und internationale Mobilität
- Faire und transparente Einstellungsverfahren
- Erleichterte Antragstellung für EU-Forschungsmittel
- Ausgezeichnete Karriereperspektiven, Beratung und Unterstützungsangebote



Newsletter Uni Tübingen aktuell Nr. 4/2022: Uni intern

Um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Tübingen zu holen

Ein Interview mit Prorektor Professor Peter Grathwohl zum Audit HRS4R

Die Universität Tübingen ist eine der ersten deutschen Universitäten, die an dem Audit Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) der Europäischen Kommission teilnimmt. Welche Ziele verfolgt die Universität Tübingen damit?

Mit dem Label HRS4R möchte die Universität Tübingen nach außen hin gut sichtbar zeigen, dass wir in den Bereichen Rekrutierung und Personalpolitik höchste internationale Standards erfüllen. Das HRS4R-Audit wird von der Europäischen Kommission durchgeführt. Der Kommission ist bei dem Audit wichtig, Vergleichbarkeit und Transparenz auf europäischer Ebene zu schaffen, das betrifft beispielsweise den Umgang mit den Themen Diskriminierung und Diversität bei Berufungsverfahren. Ein weiteres Ziel ist es, die Mobilität zu erhöhen – für Forschende generell und speziell im Bereich Rekrutierung.

Die Universität Tübingen ist bei der Erfüllung dieser europäischen Standards bereits sehr gut aufgestellt – insbesondere im innerdeutschen Vergleich: Wir erfüllen

bereits viele der im Audit geforderten Kriterien bzw. müssen an einigen Punkten lediglich etwas nachbessern.

Neben der Kommunikation nach außen ist auch die Kommunikation nach innen ein ganz wichtiger Bestandteil des HRS4R-Audits. Es soll dazu beitragen, die vielen bereits bestehenden Maßnahmen und Projekte auf der Ebene von Fakultäten und Einrichtungen zusammenzuführen und besser auffindbar zu machen. Denn viele Forschende wissen nicht genau, was die Universität bereits jetzt in den Bereichen Rekrutierung und Personalpolitik anbietet. Durch die bessere Sichtbarkeit von Best Practice-Beispielen erhoffen wir uns weitere Synergieeffekte.

Der Zwischenbericht der Gutachterkommission 2019 fiel positiv aus, allerdings wurde mehr Transparenz nach außen bei der Rekrutierung von Forschenden gefordert. Wie hat die Universität darauf reagiert?

Wir wollen noch in diesem Jahr ein Berufsportal für alle Fakultäten etablieren, die medizinische Fakultät hat bereits ein solches. Dies bedeutet einen wichtigen Schritt in Richtung Digitalisierung. Das Portal trägt dazu bei, Prozesse transparenter und vergleichbarer zu machen – sowohl intern zwischen den verschiedenen Disziplinen als auch nach außen. Bewerberinnen und Bewerber können so jederzeit sehen, wie weit der Stand des Auswahlverfahrens ist. Mittelfristig möchten wir entsprechende Portale für alle wissenschaftlichen Stellen sowie für die Rekrutierung von



© Friedhelm Albrecht

Prorektor Professor Peter Grathwohl

Beschäftigten in allen Bereichen etablieren. Als unterstützende Maßnahme wird es in Kürze eine zweisprachige Karrierewebseite geben, mit allen wichtigen Informationen zum Thema Bewerbung und zur Universität Tübingen als Arbeitgeberin.

Außerdem hat das Rektorat einen „Leitfaden zur offenen, transparenten und leistungsorientierten Rekrutierung von Forschenden“ (OTM-R Policy) verabschiedet – eine Art ‚Guideline durch den Richtlinien-Dschungel‘. Sie zeigt, wie die Universität diese Grundprinzipien umsetzt, und fasst die wichtigsten Rechte, Pflichten und Informationen aller Bewerberinnen und Bewerber sowie aller an der Rekrutierung von Forschenden Beteiligter zusammen. Der Leitfaden soll in Kürze auch auf Englisch zur Verfügung stehen.

Im Hinblick auf die Re-Auditierung im kommenden Jahr wird der Aktionsplan 2022 nochmals überarbeitet. Welche Themen stehen dabei im Vordergrund?

Die Universität Tübingen beteiligt sich bereits seit 2017 am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ und seit 2014 am Audit „Familiengerechte Hochschule“. Mit dem neuen Aktionsplan wollen wir unsere Anstrengungen in diesen Bereichen weiter ausbauen, insbesondere im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind weitere Maßnahmen geplant. Wir möchten beispielsweise - eventuell gemeinsam mit dem Universitätsklinikum Tübingen - zusätzliche Kita-Plätze schaffen.

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs und speziell für Führungskräfte sollen weitere Angebote zur Weiterqualifizierung und zur Karriereentwicklung geschaffen werden. Das Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Karriereplanung soll besser gebündelt, weiter ausgebaut, regelmäßig evaluiert und verbessert werden. Ein besonderes Augenmerk wollen wir dabei auf interne Kooperationen legen. Die Graduiertenakademie hat beispielsweise in Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktik ein passgenaues Angebot zur Lehre für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren entwickelt, insbesondere für die Tenure Track Evaluation.

Gerade internationale Forschende haben es nicht leicht, das deutsche Wissenschaftssystem und die Strukturen einer deutschen Universität zu verstehen: Welche Angebote gibt es für mich, wer ist für mein Anliegen zuständig? – Ganz wichtig sind für das Rektorat deswegen Willkommens- und Onboarding-Angebote, wie der Neuberufenen-Tag, die Postdoc Days oder die Doktorandentage. Das ist Teil der Willkommenskultur an der Universität Tübingen und Ausdruck von Wertschätzung.

Das Interview führte Maximilian von Platen