



Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege nach der Promotion der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd¹

Spezifisches Personalentwicklungskonzept

- Grundsätzlich bietet die PH Schwäbisch Gmünd Arbeitsstellen für die drei Zielorganisationsgruppen:
 - o Weg Juniorprofessur/Habilitation, Professur
 - o Unbefristete Dauerstellen Akademische Mitarbeiter/innen (Lehre/Forschung mit flexiblem Deputat)
 - o Wissenschaftliches Management.
- Konkret gilt:
 - o Juniorprofessur ist wichtiges Instrument zur strategischen und wissenschaftlichen Weiterentwicklung der Hochschule: dabei ergeben sich umfassende Qualifizierungs- und Erfahrungsbereiche für die Juniorprofessor/innen (Beispiel der PH Schwäbisch Gmünd: Kompetenzzentrum Gesundheitsförderung/ gesundheitsfördernde Hochschule), u.U. effektives Mittel zur Gleichstellung.
 - o PH Schwäbisch Gmünd bietet zahlreiche unbefristete akademische Mitarbeiterstellen („Mittelbau“). Es ist das Ziel, diese Stellen möglichst mit promovierten Personen zu besetzen.
 - o PH Schwäbisch Gmünd bietet selbst Arbeitsstellen für promovierte Personen außerhalb von Forschung und Lehre, vgl. zum Beispiel Wissenschaftsmanagement/Stabstellen im Forschungsreferat, Qualitätsmanagement, Diversitätsbeauftragte, Gleichstellung, Kommunikation und Marketing usw.
 - o Förderung des PH-eigenen Nachwuchses: Bei offenen Stellen in Forschung, Lehre, Forschungs- und Informationsinfrastruktur werden engagierte und kompetente Hochschulangehörige (kurz vor/nach der Promotion) zur Bewerbung motiviert bzw. deren Eignung stets geprüft, soweit dies für deren Karriereweg und den Arbeitsbereich als sinnvoll erachtet wird (insbesondere bei überwiegend für die Lehre zuständigen Mittelbaustellen und für Karrierewege außerhalb von Forschung). Ansonsten gibt es ein Informationsangebot über freie

¹ als Teil eines umfassenden Personalentwicklungskonzepts der PH Schwäbisch Gmünd, eingebracht als Grundlage für die HRK-Empfehlung „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege nach der Promotion“, behandelt in Rektorat, Dienstbesprechung, Personalrat, Senat der PH Schwäbisch Gmünd, Stand 08.12.2015

Stellen an anderen Hochschulen (insbesondere für Postdocs mit Karriereambitionen in der Wissenschaft). Für Forschungsstellen sollen hingegen eher Externe gewonnen werden.

- Für die Vorbereitung auf unterschiedliche Karrierewege (an der PH, an anderen Hochschulen/Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wiss. tätigen Organisationen/öffentlicher Dienst, Wirtschaft und Selbstständigkeit) gibt es an der PH Schwäbisch Gmünd (Informations-)Angebote bzw. sind Angebote in Vorbereitung:
 - o Umfassendes Angebot während der Promotionsphase zur Vorbereitung und Qualifizierung für die Postdoc-Zeit: Information und Beratung, Qualifizierungsangebote auch überfachlich, Förderangebote im Bereich Wissenschaft.
 - o Entwicklung eines spezifischen (hochschulübergreifenden) Post-Docs-Angebots zu Arbeitsfeldern und Karriereperspektiven außerhalb von Lehre und Forschung einschließlich Hochschulmanagement ist in Vorbereitung: Kolloquien, Workshops (auch im Hinblick auf verschiedene Berufsbiographien von Frauen und Männern), ggf. Einbindung der Thematik im Zusammenhang der Betreuungsvereinbarung (Promotion/Promotionsthema als Weichenstellung für Karriereperspektive), Mentoring (auch landesweite Programme) zu Aspekten der Familiengründung und Promotion/Postdoc-Phase.

Stellenplanung und Personalentwicklung unter Berücksichtigung der spezifischen Bedarfe unbefristeter und befristeter Arbeitsverhältnisse

- Das Personalprofil der PH Schwäbisch Gmünd zeigt ein Konzept, wonach Hochschulstellen überwiegend unbefristet besetzt sind. Unbefristete Stellen des wissenschaftlichen Dienstes sollen möglichst mit promovierten Personen besetzt werden. Im Gegenzug sollen mehr befristete Stellen als Promotionsstellen eingerichtet werden (Befristung als Chance für Nachwuchsförderung): Im Stellenplan wird stets die Möglichkeit zur Einrichtung von befristeten Promotionsstellen geprüft. Die Stellensituation der PH Schwäbisch Gmünd lässt jedoch keine großen Handlungsräume zu. Befristete Stellen (zur Promotion) gibt es somit fast ausschließlich bei (befristeten) Drittmittelprojekten.

Befristungsregeln

- Ziel ist eine Beschäftigungsdauer für die Zeit der Drittmittelaufzeit, soweit dies das Programm und die eingeworbenen Mittel zulassen.
- Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse bzw. mögliche Entfristungen sollen von der erfolgreichen Promotion abhängen.

Verfahren zur Einstellung des unbefristeten Personals

- Vgl. oben.

Möglichkeiten für Zusatzqualifikation

- Vgl. oben Angebote der PH Schwäbisch Gmünd.
- das Personalentwicklungskonzept soll Maßnahmen bzw. Absichtserklärungen enthalten, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs zeitliche Ressourcen für entsprechende Qualifizierungen und zusätzliche Forschungs- und Publikationstätigkeit zu geben (ggf. auch im Zusammenhang mit der Betreuungsvereinbarung als Verpflichtung für die Betreuer/in).

Chancengleichheit von Frauen und Männern

- Vgl. Aspekte oben.
- Vgl. positiv begutachtetes Gleichstellungskonzept der PH Schwäbisch Gmünd (erneute Förderung im Professorinnenprogramm) mit Überlegungen bezüglich besserer Vereinbarkeit in der Promotionsphase (mit Wirkung auf die Postdoc-Phase).

Diversitätsmanagement

- Die PH Schwäbisch Gmünd ist eine Hochschule mit einem ausgewiesenen Profilschwerpunkt im Bereich Interkulturalität. Diversitätsmanagement ist ein Schwerpunkt: vgl. im Senat verabschiedeter Diversitätsleitfaden, Diversitätsbeauftragte (Stabstelle) usw.
- Aktuell geht es um die Umsetzung des Leitfadens im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung der PH Schwäbisch Gmünd (u.a. Nachteilsausgleich/explicite Förderung/Aufforderung z.B. von Menschen mit Migrationserfahrung in wiss. Karrieren, u.U. auch diversitätsbezogene Aspekte in Berufungs-/Besetzungsverfahren).