

## Ausführliche Beschreibung der Maßnahmen

### 1.5 Gute wissenschaftliche Praxis, Bestandteil von Fortbildungsangeboten für Forschende; Aufstellung eines Curriculums

1. Abfrage der Bedarfe an Fortbildungsangeboten oder Curricula bei den Forschenden durch die Anbieter von Fortbildungsangeboten
2. Fortbildungsangebote zu aktuellen Themen erstellen
3. Bildung eines Forums der Verantwortlichen für Fortbildungsangebote der Hochschule Fulda mit dem Ziel, solche Angebote zielgruppengerecht zur Verfügung zu stellen
4. Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen für die kurzfristige Bereitstellung, die langfristige Weiterentwicklung und den sonstigen Austausch von Lehrenden
5. Erstellung und Evaluierung von Fortbildungsangeboten

### 1.7 Forschungsförderung, Bestandteil von Fortbildungsangeboten für Promovierende; Aufstellung eines Curriculums

Die (potentiellen) professoralen Betreuer\*innen bilden entweder ein ständiges Forum zum Thema der guten Betreuung oder sie beauftragen die Ombudsperson der guten wissenschaftlichen Praxis mit der Übernahme dieser weiteren Aufgabe. Abgebrochene oder sonstige, nicht erfolgreiche Promotionsverfahren werden zeitnah untersucht und ggf. Konsequenzen zur Verbesserung der Betreuung gezogen. Dabei liegen die Schwerpunkte auf Intensität, Fairness und Sachlichkeit innerhalb der Betreuung. Ein praktisch angelegtes Curriculum für Promovenden und Betreuende sieht auf einen 5-Jahreszeitraum je Promotion gesehen eine punktuelle und persönliche Ansprache und Unterstützung des Betreuungsverhältnisses an bestimmten Zeitmarken durch Dritte vor, z.B. durch die Abteilung Forschung & Transfer.

### 1.13 Einführung eines Forschungsinformationssystems (FIS)

Ein Forschungsinformationssystem ist eine zentrale Datenbank, die Informationen entlang der Forschungsprozesse an einer Hochschule autorisiert zusammenführt und miteinander verknüpft, verschiedenen Anwender- und Interessengruppen strukturiert zur Verfügung stellt und bei der Forschungsberichtserstattung unterstützt. Ein solches integrative System, das viele einzelne Informationsquellen und Arbeitsabläufe miteinander verwebt, ist nicht nur Informationslieferant sondern zugleich ein Arbeitswerkzeug.

### 2.3 Stärkere Nutzung des Stellenausschreibungsportals EURAXESS

EURAXESS ist eine Informations- und Beratungsstelle und Jobbörse für international mobile Forschende, die für wissenschaftliche Tätigkeiten nach Deutschland kommen oder in ein anderes Land wechseln möchten. EURAXESS bietet europaweite Angebote für Forscher\*innen. Ziel ist es, die internationale Mobilität von Wissenschaftler\*innen zu erleichtern sowie öffentliche und private Arbeitgeber bei der Suche nach Forschenden zu unterstützen. Die Hochschule Fulda bietet gerade auch im Bereich der Professuren Stellen an, die für Personen geeignet sind, die z.B. aus dem Ausland kommen oder über einen Migrationshintergrund verfügen. In diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, eine Stellenanzeige auch international und in englischer Sprache zu veröffentlichen, um den potentiellen Bewerberkreis zu erhöhen. Hierzu möchte die Hochschule Fulda das Stellenportal EURAXESS zukünftig stärker nutzen.

## **2.6 Evaluierung/Anpassung Post-Doc Konzept**

Die hessischen Hochschulen haben im Zusammenwirken mit dem HMWK (Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst) ein Dokument über die „Grundsätze der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur“ erarbeitet, um qualifiziertes Personal zu gewinnen und um ihm attraktive Beschäftigungsbedingungen sowie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Auf dieser Basis hat die Hochschule Fulda erste Verfahrensweisen zur Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal in der Post-Doc Phase entwickelt und umgesetzt. Diese Verfahren sollen nach einer angemessenen Umsetzungsphase evaluiert und ggf. angepasst werden.

## **3.10 Informationsveranstaltung, Benchmarking und Beratung zur Laufbahntwicklung, Einrichtung eines Beratungsangebotes**

1. Erhebung des Bedarfs an Angeboten für Forschende
2. Abstimmung der Verteilung der Kompetenz auf Personen, wer die Angebote entwickeln, durchführen und evaluieren soll, Bestimmung einer Verantwortlichen\*
3. Aufbau von ständigen Angeboten im Bereich E-Learning
4. Prüfung des Erfolges der Angebote, z.B. zusammen mit Nacaps (DZHW)

## **3.11 Prüfung der Chancengleichheit für Forschende mit Blick auf Karrieremöglichkeiten und ggf. Förderung der Chancengleichheit**

1. Sichtung von Studien der letzten 10 Jahre zur Chancengleichheit an deutschen Hochschulen
2. Prüfung des Werdegangs der besten 5 % der Absolventinnen in den 10 wichtigsten Masterabschlüssen der Hochschule Fulda, Prüfung der Kommunikation der Hochschule Fulda gegenüber diesen Top-Absolventen
3. für Forschende der Hochschule Fulda wahrnehmbare Platzierung der Ergebnisse
4. Abstimmung über das weitere Vorgehen mit Dekan\*innen
5. möglicherweise anonyme Befragung der Forschenden der Hochschule Fulda durch eine Externe\*
6. Präsentation der Ergebnisse vor Präsidium

## **3.13 Beratung zum Schutz von geistigem Eigentum in Form von Infoveranstaltungen und persönlichen Beratungen**

1. Sichtung der einschlägigen Materialien überall an der Hochschule Fulda
2. Zusammenführung und Ergänzung der Materialien ggf. nach dem best practice Vorbild einer anderen Hochschule mit dem Anspruch auf Fasslichkeit und Richtigkeit
3. Erstellen eines Online-Angebotes inkl. Bestimmung von dessen Betreuer\*in
4. jährliches Angebot einer Informationsveranstaltung zu aktuellen rechtlichen Entwicklungen und Änderungen inkl. Aufnahme der wichtigsten / drängendsten Fragen der Forschenden
5. Einrichtung einer Funktionsadresse bspw. [geistiges.Eigentum@hs-fulda.de](mailto:geistiges.Eigentum@hs-fulda.de) für persönliche Beratungen

**4.1 Betreuungsvereinbarungen sollen ausgeweitet bzw. angepasst werden, damit sie bestimmte Standards einhalten. Dies betrifft nur kooperative Promovierende und möglicherweise auch andere Forschende, die nicht promovieren. Um diese Personen zu ermutigen, die Ausweitung bzw. Anpassung vorzunehmen, soll die Inanspruchnahme bestimmter Leistungen der Hochschule Fulda an diese Ausweitung bzw. Anpassung geknüpft werden**

1. Prüfung der Möglichkeit, dass der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung in verschiedenen wichtigen Gebieten (in denen ein Betreuungsverhältnis wirksam sein soll) eine Voraussetzung für den Bezug einer bestimmten Leistung bildet (u.a. Deputatsreduktion, Fortbildungen und Zuschüsse für Promovierende).
2. Änderung der Rechtsgrundlagen diesbezüglich auf den gewöhnlichen Verfahrenswegen der Hochschule Fulda / der Fachbereiche.

**4.6 Konzeptentwicklung für den Aufbau von Nachwuchsforschenden-Gruppen mit turnusmäßigen Berichten in den Fachbereichen und hochschulweit**

1. Machbarkeitsstudie inkl. Folgeabschätzung (insbes. Kannibalisierungseffekte)
  - a. Erarbeitung und Festlegung von Ziel, Aufgaben, Größe, Finanzierung, Ausstattung, Darstellung und Weisungstreue der Nachwuchsforschendengruppen
  - b. Erarbeitung einer optimalen wissenschaftlichen und organisatorischen Verbindung zum wissenschaftlichen Betrieb der Hochschule Fulda und anderer wissenschaftlichen Einrichtungen, möglichst durch personelle Verflechtungen
2. Absichtserklärung des Präsidiums
3. Sichtung und Ansprache potentieller Gruppenmitglieder (v.a. Promovierende) und Leiter\*innen (v.a. Post-Docs)
4. Erarbeitung eines Nachhaltigkeitskonzeptes inkl. Nachfolgeregelungen bei dauerhaften Gruppen, insbes. für die Leitungen

**4.10 Erstellen einer Auswahl von Karriereentwicklungs- und Weiterbildungsplänen für Nachwuchsforschende (Promovierende, wissenschaftlich Mitarbeitende, Post-Docs) mit konkreten Maßnahmen, Zeitplänen, und regelmäßiger Berichterstattung über die Umsetzung an Dekan\*innen.**

1. Erhebung von Ideen durch Expert\*innengespräche, Sichtung von existierenden Karriereplänen in den USA und in Europa über die idealen Karrieren
2. Sichtung vorhandener Materialien und bekannter, erfolgreicher und erfolgloser Karrierewege von Hochschule Fulda-Absolvent\*innen („(Miss)Erfolgsgeschichten“)
3. Orientierung an der übergeordneten Strategie der Hochschule Fulda bzw. ihren Zielen
4. Abstimmung mit den Fachbereichen
5. Zusammenführung bzw. Neu-Entwicklung von wenigen Muster-Karriereplänen, die jeweils Kategorien von Berufswegen zusammenfassen, die sich ähneln
6. Bereitstellung der Pläne, Bestimmung einer Verantwortlichen\* für die Aktualisierung und für die Weiterentwicklung
7. ggf. Nachverfolgung der Karrieren durch z.B. Nacaps des DZHW

#### **4.11 Schaffung von zentralen Angeboten für Karriere- und Entwicklungsplanungen der Forschenden ggf. Übernahme dieser Aufgabe durch Nachwuchsforschenden-Beauftragte in den Fachbereichen**

1. Konzentration auf den beruflichen Erfolg nach Erreichen eines wissenschaftlichen Qualifizierungszieles
2. Schaffung von zentralen Beratungs-Angeboten, die den Forschenden bei der Auswahl, Anpassung und Umsetzung von Karriereplänen hilft
3. Analyse des Arbeitsmarktes an zentraler Stelle und Schaffung von Transparenz des Arbeitsmarktes für die Forschenden über Chancen, Risiken, Anforderungen und Entwicklungen inkl. dem Weg zu Erfolg
  - a. im Wissenschaftsbereich,
  - b. im Wirtschaftsbereich
  - c. in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes
4. Bindung des Angebotes nicht an eine Person, sondern an eine Funktion
5. möglicherweise rein virtuelle Angebote

#### **4.14 Ein Schwerpunkt einer zentralen Graduiertenqualifizierung liegt auf der Vorbereitung des beruflichen Erfolgs durch Informationstage, Kontaktforen und individuelle Beratung**

1. Konzentration auf die Zeit nach Erreichen eines wissenschaftlichen Qualifizierungszieles, vor allem nach Abschluss der Promotion
2. Transparentmachen des Arbeitsmarktes für die Forschenden
3. Definition beruflicher Erfolg und Verankerung des Erfolgsstrebens in der Hochschulkultur der Hochschule Fulda
4. fortlaufende Analyse von immer mind. 10 Stellenanzeigen pro Fachrichtung und grober Berufsrichtung auf Anforderungsprofil, älteste Stellenanzeige nicht älter als 5 Jahre, Darstellung der wichtigsten Anforderungen
5. frühzeitige Ausrichtung der Graduiertenqualifizierung auf die Lücke zwischen Anforderungsprofilen und Qualifizierungsprofil der Forschenden mit Ziel, Lücke zu schließen
6. möglichst virtuelle Angebote, externe Berater\*innen, keine Bindung an Hochschule Fulda-Personen
7. Schaffung einer geschützten Online-Börse auf den Hochschule Fulda-Webseiten, auf der sich Absolvent\*innen präsentieren können

#### **4.16 Prüfung der Einführung einer Person, die sicherstellt, dass alle Forschenden ein Betreuungsangebot wahrnehmen können, möglicherweise in Person der Prodekan\*in**

1. Aufstellen der Kriterien, die entscheiden, ob die Einführung einer Person Nutzen bringt (für Verbesserung der Betreuungen und letztlich erfolgreichere Promotionen)
2. Bedarfserhebung bei den Promovierenden und Post-Docs
3. ggf. Prüfung, ob Nachwuchsforschendenbeauftragte\* in den FBen diese Aufgabe übernehmen kann
4. ggf. Prüfung des Ortes der Ansiedlung der Person, ihrer Befugnisse, ihrer Entlastung von anderen Aufgaben und ihres potentiellen Wirkungsgrades
5. ggf. Einigung der Verantwortlichen auf einen Anreiz-Mechanismus, mit dem die Person ausreichend Betreuungsangebote sicherstellen kann

6. ggf. Evaluierung des Wirkungsgrades der Person mit entsprechenden Konsequenzen

### **39. Weiterbildungsangebote in Form von Kurzformaten mit Tipps rund um das Thema Wissenschaftskommunikation für alle Forschende der HFD**

Wissenschaftliche Ergebnisse sind immer öfter Grundlage für politische Entscheidungen. Eine evidenz-basierte und authentische Wissenschaftskommunikation jenseits kommerzieller Interessen wird daher immer wichtiger. Wissenschaftler\*innen sind gefordert, ihre Arbeit für Laien verständlich zu erklären und Vertrauen der Zielgruppen in die Wissenschaft aufzubauen – ob über die traditionellen Medien oder über Social-Media-Kanäle. Wer sich entscheidet, aktiv zu werden, benötigt Kompetenzen, die über das übliche wissenschaftliche Repertoire hinausgehen. Wie bereite ich meine Inhalte verständlich auf? Wie gehe ich ein Engagement in Social Media an? Wie arbeite ich erfolgreich mit Journalist\*innen zusammen? Dazu soll den Wissenschaftler\*innen ein erstes, niedrigschwelliges Weiterbildungsangebot bereitgestellt werden mit dem Ziel, die Qualität der Wissenschaftskommunikation zu verbessern, neue Akteur\*innen für die Wissenschaftskommunikation zu gewinnen und weitere Schulungsbedarfe zu identifizieren. Voraussetzung für die Umsetzung der Maßnahme ist, dass ein Weg für die Finanzierung gefunden werden kann.

### **40. Einführung eines Bewerbermanagementtools an der HFD**

Die Hochschule Fulda beabsichtigt, ein Bewerbermanagementsystem einzuführen. Dieses System soll für Berufungsverfahren sowie für Stellenbesetzungsverfahren für Tarifbeschäftigte und Auszubildende genutzt werden. Ziel der Maßnahme ist es, ein attraktives Bewerbungsportal aufzubauen, in dem die jeweiligen Prozesse klar abgebildet werden. Ein Vorteil der Maßnahme stellt u.a. die gemeinsame Bearbeitung der Verfahren auf einer gemeinsamen Plattform mit allen am Prozess beteiligten Personen und Gremien dar. Außerdem schafft eine Dokumentation aller Kontakte mit den Bewerber\*innen sowie den am Verfahren beteiligten Personen eine Verbesserung der Transparenz und der Kommunikation. Abhängig vom System ist eine erste elektronische Analyse des Qualifikationsprofils der Bewerber\*in möglich. Eine stetige Analyse und Auswertung der Personalauswahlprozesse mittels des Systems dient der Ableitung von Optimierungsmöglichkeiten.

### **41. Implementierung einer Website zu Weiterbildungsangeboten an der HFD (HK) (Übersicht + Unterseiten)**

Die Hochschule Fulda wird eine benutzerfreundliche Übersichtsseite zu Qualifizierungsangeboten für Forschende erstellen, die einfach auffindbar ist. Dabei werden Qualifizierungsangebote der Hochschule Fulda und in Promotionszentren kooperierender Hochschulen einbezogen, insbesondere die Qualifizierungsangebote für beschäftigte wie nicht-beschäftigte Doktorand\*innen, Post-Docs, wissenschaftliche Mitarbeitende und betreuende Professor\*innen.

### **42. Teilnahme am Professorinnenprogramm IV**

Ziel des Bund-Länder-Programms ist, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem zu erhöhen. Dabei geht es insbesondere um die Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie um die Unterstützung und Akquirie-



rung von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Gefördert werden Ansubfinanzierungen für bis zu drei Erstberufungen von Professorinnen je Hochschule. Antragsberechtigt sind alle Hochschulen, die sich durch die positive Bewertung ihrer Gleichstellungsarbeit als förderberechtigt qualifiziert haben. Die geförderten Hochschulen müssen zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen erbringen. Die Hochschule Fulda beteiligte sich erfolgreich am Professorinnenprogramm I (2008), II (2013) und III (2018) und erhielt jeweils die Maximalförderung. Die zusätzlichen Hochschulmittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen fließen in Promotionsstellen für herausragende Wissenschaftlerinnen.

#### **43. Mentoring Hessen: aktive Ansprache herausragender Nachwuchswissenschaftlerinnen**

In dem ersten Durchlauf von Charter & Code hatte sich die HFD zum Ziel gesetzt, dass Platzkontingent in allen vier Förderlinien des Mentoringprogramms Mentoring Hessen zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde das Platzkontingent ab 2021 in der Linie ProCareer.MINT von sechs auf insgesamt acht Plätze erhöht. In der Linie ProCareer.Doc stehen insgesamt zwei Plätze und in den wissenschaftsfördernden Linien ProAcademia (0,6) und ProProfessur (0,4) ein Platz zur Verfügung. Im Durchlauf 2022 sind erstmals alle vier Linien zeitgleich gestartet. Die Bewerberinnenlage war in allen vier Linien erfreulich und soll durch aktive Ansprache und geeigneten Werbemaßnahmen auch in den kommenden Durchläufen hoch bleiben. Mentoring Hessen ist ein geeignetes Mittel um herausragende Frauen bei ihrer Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen. Exemplarisch für den Erfolg kann eine ehemalige Mentee der Linie ProAcademia benannt werden, die nun seit dem WiSe 2021 Professorin an der Hochschule Fulda ist. Insbesondere mit Blick auf die Förderung herausragender Nachwuchswissenschaftlerinnen in Richtung HAW-Professur ist eine strategische Karriereplanung mithilfe der Förderlinien sinnvoll. Die vier Förderlinien sind: ProCareer.MINT mit der Zielgruppe MINT-Studentinnen; ProCareer.Doc für Promovendinnen & Post-Docs aller Fächer in der beruflichen Entscheidungsphase; ProAcademia mit der Zielgruppe frühe Post-Docs und fortgeschrittene Doktorandinnen aller Fächer mit dem Karriereziel Wissenschaft; sowie ProProfessur für qualifizierte Frauen im unmittelbaren Übergang zur Universitäts- oder Hochschulprofessur.

#### **44. Individuelle Chancen- und Karriereberatungen von Nachwuchswissenschaftler\*innen in all ihrer Vielfalt (ProGEPP)**

Die individuellen Chancen- und Karriereberatungen für Nachwuchswissenschaftler\*innen in all ihrer Vielfalt werden von der Stelle für Chancengerechtigkeit in der Wissenschaftskarriere als eine Maßnahme im Rahmen des Programms zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal (ProGEPP) angeboten. Die Chancen- und Karriereberatungen richten sich an Promovierende und Post-Docs, aber auch an promovierte Alumni und fortgeschrittene Masterand\*innen der Hochschule Fulda und sind als eine kontinuierliche, über den gesamten Qualifizierungsverlauf bestehende Begleitung konzipiert, in denen die individuellen Backgrounds stets mitgedacht und affirmativ in die Karriereplanung einbezogen werden. Eine weitere Besonderheit der hochindividualisierten Chancen- und Karriereberatungen besteht darin, dass allen Nachwuchswissenschaftler\*innen aktiv ein Erstgespräch angeboten wird.

#### **45. Support-Programm für Nachwuchswissenschaftler\*innen in all ihrer Vielfalt (ProGEPP)**

Das Support-Programm für Nachwuchswissenschaftler\*innen in all ihrer Vielfalt ist eine Maßnahme der Stelle für Chancengerechtigkeit in der Wissenschaftskarriere und wird im Rahmen des Programms zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal (ProGEPP) organisiert. Das Support-Programm möchte die Nachwuchswissenschaftler\*innen aller an der Hochschule Fulda vertretenen Fachbereiche mit über- und außerfachlichen Veranstaltungen unterstützen und besteht aus drei Elementen: Mit überfachlichen Workshops aus dem Bereich des wissenschaftlichen Supports (z.B. zum Publizieren, zum wissenschaftlichen Schreiben, zum Netzwerken) sollen die Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Gestaltung ihrer Qualifizierungsphase unterstützt werden. Die außerfachlichen Support Specials adressieren (z.B. in Form von Selbstfürsorge- und Reflexionstrainings) Querschnittsthemen und sollen den Nachwuchswissenschaftler\*innen zu mehr Selbstbestimmung und Handlungssicherheit in den Qualifizierungsphasen verhelfen. Die Vernetzungsangebote (z.B. der "Meet & Feed your paper-Friday") möchten Nachwuchswissenschaftler\*innen dazu ermutigen, sich gegenseitig zu inspirieren und neue Perspektiven zu eröffnen. Aus Gründen der Chancengerechtigkeit werden die Angebote vornehmlich als Online-Veranstaltungen und anteilig als englischsprachige Formate angeboten.

#### **46. Angebote für Nachwuchswissenschaftler\*innen mit Fürsorgeverantwortung (ProGEPP)**

Die neuen Karrierewege für Nachwuchswissenschaftler\*innen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften werden in den nächsten Jahren zu neuen Herausforderungen im Bereich der Vereinbarkeit von Karriere und Care führen, da oftmals die Qualifizierungszeit von Wissenschaftler\*innen zeitlich mit der Familienplanungsphase zusammentrifft. Dabei zeigt sich, dass Frauen durch Familienarbeit eher ihre Orientierung auf eine wissenschaftliche Karriere reduzieren bzw. aus dem Blickfeld der Leitungsebenen in Bezug auf Potenzialförderung und Karriereentwicklung geraten.

Um den wissenschaftlichen Nachwuchs bei der Karriereentwicklung zu unterstützen, werden im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“ unterschiedliche Maßnahmen angeboten, wie beispielsweise Veranstaltungen im Bereich Zeit- und Selbstmanagement für ein erfolgreiches Abschließen der Qualifizierung unter Berücksichtigung von Mutterschutz und Elternzeit, die Entwicklung realistischer Vereinbarkeitsmodelle, Workshops zu den Themen Familie und Wissenschaftskarriere sowie eine (einzelfallbezogene) Unterstützung im Bereich Dual Career. Darüber hinaus formuliert das neue Handlungsprogramm zum Audit familiengerechte Hochschule unterschiedliche Maßnahmen im Bereich Wissenschaftskarriere und Care.

#### **47. Fortbildungsreihe „Sensibel für Diskriminierung und Mobbing in der Lehre“**

Um Lehre diversitätssensibel zu gestalten, ist es notwendig Lehrveranstaltungen so zu konzipieren, dass sie möglichst inklusiv und wertschätzend sind. Die mehrtägige Workshopreihe „Sensibel für Diskriminierung und Mobbing in der Lehre“ vermittelt theoretische Grundlagen zu Diskriminierungsrisiken und Mobbing in der Lehre und regt die Reflexion sowie die (Weiter-)Entwicklung des eigenen didaktischen Zugangs an. In der Lehre tätige Professor\*innen und Mitarbeitende erhalten die Möglichkeit fachübergreifend in einen Austausch über die Herausforderungen und Chancen diskriminierungskritischer Lehre zu treten. In Einzelsitzungen kann zudem das eigene Lehrkonzept auf Diskriminierungsrisiken geprüft und der Umgang mit Diskriminierung und Mobbing besprochen werden.

#### **48. Fortbildung zu Interkulturalität/Kulturreflexivität in der Wissenschaftskarriere**

Der handlungsorientierte Workshop zu kulturreflexivem Handeln in der Wissenschaftskarriere findet im Rahmen des Support-Programms für Nachwuchswissenschaftler\*innen statt. Er adressiert die Nachwuchswissenschaftler\*innen aller an der Hochschule Fulda vertretenen Fachbereiche, gerade für die Wissenschaftskarriere interkulturelle Kompetenzen zu erwerben. Der Workshop soll dazu beitragen, Wissenschaftler\*innen für ein kulturell heterogenes Arbeits- und Forschungsumfeld zu sensibilisieren und die Teilnehmenden dazu bewegen, eine „kultur- und machtreflexive“ Haltung als Forscher\*innen zu entwickeln. Explizit angesprochen sind sowohl Nachwuchswissenschaftler\*innen, die mit dem deutschen Hochschulsystem vertraut sind, als auch jene, die mit internationalem Background an die Hochschule Fulda gekommen sind.

#### **49. Smart Workflow/Checkliste für die Einstellung internat. Forschender inkl. aller benötigter Dokumente**

Diese Maßnahme bezieht sich inhaltlich auf die interne Abwicklung ab Beginn des Einstellungsprozesses von internationalen Forschenden. Welche Dokumente sind auf Englisch nötig? Gibt es Dokumente, die regelmäßig gebraucht werden? Welche Prüfungen müssen erfolgen? Der Workflow zur Umsetzung der Maßnahme besteht aus folgenden chronologisch ablaufenden Punkten:

1. Abstimmung mit Personalmanagement zur Ermittlung der Dokumente, die im Einstellungsprozess benötigt werden. Hier wird unterschieden zwischen:
  - Anstellung zur Gast-/Vertretungsprofessur
  - Berufung
2. Bestimmung der Verfasser der Dokumente, z.B. Dokumente der Hochschule oder Dritter (Finanzverwaltung oder Sozialversicherung)
3. Ermittlung, ob die benötigten Dokumente übersetzt werden dürfen oder bereits Übersetzungen vorliegen.
4. Einholung der Erlaubnis zur Übersetzung.  
Sollte eine Übersetzung nicht gestattet sein, kann eine Handreichung erstellt werden, die internationale Wissenschaftler\*in unterstützt, das deutschsprachige Dokument auszufüllen.
5. Beauftragung der Übersetzung
6. Erstellung der Handreichungen
7. Erstellung einer Checkliste für interne Zwecke, bzw. eines Überblicks, welche Dokumente benötigt und eingereicht werden müssen, kategorisiert nach Art der Anstellung / Berufung, zuständiger Institution, Übersetzung oder Handreichung, etc.
8. Erstellung einer Info-E-Mail, in der die internationale Wissenschaftler\*in im Vorfeld darüber informiert wird, welche Dokumente ggf. eingereicht, nach Deutschland mitgebracht oder übersetzt werden müssen (z.B. Bewertung der Hochschulabschlüsse, Heiratsurkunde, etc.)
9. Mehrere Pilotdurchläufe, um die Praxistauglichkeit zu überprüfen
10. Auswertung der Einstellungsprozesse, die zweisprachig begleitet werden und ggf. Optimierung.

Die Zuständigkeiten und die Zeitfenster müssen definiert werden.



## **50. Aktive Gewinnung von Forschenden durch Teilnahme an internationalen Messen**

Die Teilnahme an internationalen Messen trägt zur Gewinnung von internationalen Forschenden bei. Um hier zielgerichtet Marketing und Recruiting zu betreiben, müssen zunächst die relevanten Messen deutschland-, europa- und weltweit identifiziert werden. Die Teilnahme an diesen Messen ist sowohl für die Berater\*innen im International Office, evtl. aber auch für weitere Abteilungen von Interesse, z.B. Forschung und Transfer (FT) oder PM. Als Vorbereitung für einen professionellen Messeauftritt wird der Status quo des vorhandenen Informationsmaterials (z.B. Broschüren und Präsentationsvideos), erfasst und bei Bedarf aktualisiert sowie jeweils englische Versionen erstellt. Darüber hinaus soll das internationale Partnerhochschulnetzwerk der Hochschule Fulda strategisch als Multiplikator genutzt werden.

## **51. Onboardingprozess für internationale Forschende**

Ziel dieser Maßnahme ist es, internationale Lehrende und Forschende, die aus einem nicht-deutschen Hochschulkontext kommen und ggf. der deutschen Sprache nicht mächtig sind und/oder nicht mit dem deutschen Hochschulsystem vertraut sind, im Onboardingprozess zu unterstützen. Hier bedarf es einer intensiven Betreuung, die bereits lange vor Antritt der Stelle in die Wege geleitet wird, z.B. bei der Beantragung einer Arbeitserlaubnis oder eines Aufenthaltstitels für Forschende.

Anhand bereits vorhandener Onboardingprozesse werden diese auf die Bedürfnisse der aus dem Ausland kommenden Kandidaten angepasst. So soll sichergestellt werden, dass beispielsweise die internationale Forschende\* am ersten Arbeitstag zu relevanten Personen ihres Fachbereichs begleitet wird, der Arbeitsplatz eingerichtet ist, die Zugänge und Lizenzen funktionieren, diejenige eine Personalkarte erhält, etc. Des Weiteren wird der angepasste Onboardingprozess in einer Checkliste festgehalten, in dem die Zuständigkeiten ebenfalls klar definiert sind, getrennt nach Dekan\*in, Personalmanagement und International Office.

Auf diese Weise wird gewährleistet, dass internationale Lehrende und Forschende nicht aufgrund von sprachlichen Barrieren oder kulturellen Unterschieden benachteiligt werden.

## **52. Zielgerichtete Verbreitung von Stellenangeboten durch Nutzung internationaler Kanäle/Netzwerke**

Um Stellenausschreibungen auf Professuren oder PhD-Stellen der Hochschule, international sichtbar zu machen, bedarf es der Identifizierung und Ausweitung der Werbung in internationalen Bewerbungsportalen, (wissenschaftlichen) Netzwerken sowie bei Partnerhochschulen. Es muss bereits während des Ausschreibungsprozesses geprüft werden, ob die Ausschreibung auf Englisch erstellt werden sollte.

Die hochschulweite Nutzung weiterer geeigneter, zielgruppenspezifischer Stellenportale in Print- und Onlinemedien sowie Social-Media-Kanälen soll geprüft werden.

Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aufseiten IO und PM im Stellenausschreibungsprozess müssen klar getrennt und entsprechend kommuniziert werden.

Schließlich können auch Professor\*innen der Hochschule Fulda als Multiplikator\*innen zur Verbreitung aktueller Stellenangebote bei dem Besuch von (Fach-)Kongressen und Konferenzen eingesetzt werden.