



Ausführliche Beschreibung der Maßnahmen

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.

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

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.

43. Mentoring Hessen: aktive Ansprache herausragender Nachwuchswissenschaftlerinnen

In dem ersten Durchlauf von HRS4R-Strategie hatte sich die HFD zum Ziel gesetzt, dass Platzkontingent in allen vier Förderlinien des Mentoringprogramms Mentoring Hessen zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. 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. 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. In 2025 wird es erneut die Gelegenheit geben sich für ProAcademia und ProProfessur zu bewerben. Die Durchläufe starten i.d.R. im Sommer 2026. Die HFD hat geeignete Bewerberinnen für die wissenschaftsunterstützenden Förderlinien aktiv angesprochen.

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.



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.

53. Besetzung einer Tandem-Professur

Im aktuellen Gleichstellungskonzept für Parität (Professorinnenprogramm 2030) wurde für den Fall einer Prädikatsauszeichnung die Besetzung einer Tandem-Professur (W1) in einem MINT-Fachbereich für eine Wissenschaftlerin in einer frühen Karrierephase auf dem Weg zur Professur angedacht. Eine Tandem-Professur ist eine besondere Form der Professur, bei der eine Person gleichzeitig an einer Hochschule und in einem Unternehmen angestellt ist. Ziel ist es, fehlende Berufserfahrung außerhalb der Hochschule für eine HAW-Professur zu erwerben, indem man sowohl wissenschaftliche als auch praktische Tätigkeiten ausübt. Die Tandem-Professur ist eine Möglichkeit für Promovierte, die notwendige Praxiserfahrung für die Berufbarkeit an einer HAW zu erlangen. Das Begutachtungsgremium wählte an Hand der in der Förderrichtlinie zum Professorinnenprogramm 2030 veröffentlichten Kriterien für die Gleichstellungskonzepte die in der Gesamtbetrachtung besten Gleichstellungskonzepte für Parität aus. Die Hochschule Fulda wurde mit dem Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“ ausgezeichnet und erhält damit die Möglichkeit zur Förderung einer zusätzlichen Stelle für eine Wissenschaftlerin oder Künstlerin auf dem Weg zur Professur.

54. Gender Bias in Berufungsverfahren

Um Berufungsverfahren zukünftig geschlechtergerechter zu gestalten, werden spezielle Briefings für die Vorsitzenden der Berufungskommissionen entwickelt, die sich mit dem Thema Gender-Bias auseinandersetzen. Diese Briefings zielen darauf ab, den Vorsitzenden von Berufungskommissionen das Wissen und die Sensibilität zu vermitteln, um Karrierewege und Leistungsbewertungen von Bewerber*innen geschlechtergerecht beurteilen zu können. Hierzu ist der Einsatz von Online-Tools, beispielsweise in Form von E-Learning-Videos, geplant. Zusätzlich wird in enger Zusammenarbeit mit den Berufungskommissionsvorsitzenden ein Kriterienkatalog erarbeitet, der sicherstellen soll, dass die Leistungsbewertung aller Bewerber*innen zu jedem Zeitpunkt des Berufungsverfahrens nach einheitlichen Standards erfolgt. Darüber hinaus sollen die Vorsitzenden dafür sensibilisiert werden, in Auswahlgesprächen aktiv auf Themen wie Gleichstellung, Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie die entsprechenden Unterstützungsangebote an der HFD einzugehen. Die Maßnahme soll als Baustein im digitalen Baukasten „Toolbox Gewinnung von Professorinnen an der HFD“ fest verankert und allen Fachbereichen zur Verfügung gestellt werden.



55. Kulturreflexive Didaktik für Lehrende

Das Aufgabenspektrum von Forschenden beinhaltet im deutschen Hochschulsystem i.d.R. auch die Lehrtätigkeit. Um Forschende in ihrer Lehre bei einer internationalen Studierendenschaft zu unterstützen, bietet die Stelle Interkulturalität / Kulturreflexivität in Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktik jedes Wintersemester Workshops zur kulturreflexiven Didaktik an. Ziel dieser Veranstaltungen ist es, Lehrformate so zu gestalten, dass sie möglichst inklusiv und wertschätzend sind.

Die Workshops vermitteln theoretische Grundlagen zu Kulturreflexivität und Interkulturalität. In einem geschützten Rahmen haben Lehrende die Möglichkeit, sich über Herausforderungen im Umgang mit kulturell unterschiedlichen akademischen Kulturen sowie heterogenen Lehr- und Lernstilen auszutauschen. Darüber hinaus bietet der Workshop Raum, die eigene Lehre an die vielfältigen Lernbedürfnisse internationaler Studierender anzupassen und bedarfsgerechte Unterstützungsangebote zu entwickeln.

56. Care-Mentoring für Wissenschaftlerinnen mit Fokus Care und Karriereziel Professur

Die Familiengründungsphase fällt für die meisten Wissenschaftler*innen in die Promotions- oder Postdoc-Phase und somit in die sog. Rush Hour der Karriereentwicklung im Wissenschaftssystem. Gerade bei Wissenschaftlerinnen lässt sich öfter ein Drop-Out aus dem Wissenschaftssystem beobachten, weil der Spagat zwischen Care und Karriere als zu schwer erachtet wird. Gleichzeitig fehlt es in der Wissenschaft oft an weiblichen Vorbildern, die ebenfalls Care-Erfahrung gemacht haben und ihren Weg erfolgreich gegangen sind. Das geplante Mentoring soll Wissenschaftlerinnen in einer frühen Karrierephase dabei helfen, geeignete Karriereschritte in Kombination mit Care-Verantwortung mit einer erfahrenen Professorin zu besprechen, Erfahrungen auszutauschen und in einem geschützten Rahmen Fragen zu stellen, die sonst keinen Raum haben oder vielleicht sogar karrierehinderlich sein könnten. Die Mentees erhalten für ein Jahr die Möglichkeit, offen und vertraulich mit der Mentorin über Care und Career zu sprechen. Darüber hinaus besteht über die Mentorinnen die Chance, den Dialog über Vereinbarkeit und Chancengerechtigkeit aktiv mitzugestalten und langfristige Netzwerke innerhalb unserer Hochschule zu stärken.

57. Entwicklung eines Onboarding-Konzepts für Beschäftigte und Optimierung des Prozesses

Auf Basis des Personalentwicklungskonzepts beabsichtigen die Hochschule Fulda, ihren Onboarding-Prozess weiterzuentwickeln, um neue Beschäftigte fachlich, sozial, kulturell und emotional bestmöglich zu integrieren. Dadurch soll ihre Leistungsfähigkeit gefördert und die langfristige Bindung an die Hochschule gestärkt werden. Aktuell wird ein Onboarding-Konzept erarbeitet, das geplante Maßnahmen zur Optimierung des Onboardings systematisch und zielgruppenspezifisch abbildet. Im Rahmen der Maßnahmen wird zunächst eine Bedarfsanalyse durchgeführt, um die spezifischen Anforderungen von neuen Mitarbeitenden, Professor*innen sowie Führungskräften zu ermitteln. Im Fokus stehen eine Prozessoptimierung und Ableitung zielgruppenspezifischer Bedarfe z.B. für die Gruppe der Forschenden. Teil dessen ist die Überarbeitung der bereits vorhandenen Onboarding-Tools, wie beispielsweise die speziell für neue Beschäftigte konzipierte Intranetseite als Informationsplattform sowie diverse Check-



listen. Diese werden an den praktischen Bedarf angepasst und um Muster-Einarbeitungspläne ergänzt. Langfristig wird zudem die Einführung einer digitalen Plattform geprüft, um den Prozess effizienter, transparenter und zeitgemäßer zu gestalten.

58. Implementierung einer Karriereseite auf der Webseite der HFD

Die Hochschule Fulda hat im dritten Quartal 2025 mit der Überarbeitung und Professionalisierung einer zentralen Karrierewebsite begonnen, um potenziellen Bewerber*innen einen umfassenden Einblick in die Hochschule zu ermöglichen und die Hochschule als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren. Die Website soll auch als strukturierte und vor allem zielgruppenspezifische Informationsplattform dienen, die unter anderem einen Überblick über die Möglichkeiten wissenschaftlicher Karrierewege insbesondere für Promovierende, Post-Docs und Professor*innen an der Hochschule Fulda bietet. Dazu gehört, Inhalte entlang typischer Karrierephasen aufzubereiten, Hinweise zur Karriereplanung und -entwicklung zu geben sowie Informationen über Qualifizierungsangebote und Beratungsstellen bereitzustellen. Ein zentrales Gestaltungselement der Seite wird die Integration von Videoporträts sein, in denen zum Beispiel Forschende aus verschiedenen Karrierestufen ihre individuellen Werdegänge vorstellen. Diese authentischen Einblicke sollen Orientierung bieten, motivieren und die Vielfalt wissenschaftlicher Laufbahnen an der Hochschule Fulda sichtbar machen.

Darüber hinaus ist vorgesehen, die bundesweite Kampagne „Karriereweg HAW-Professur“ prominent einzubinden. Ziel ist es, über die besonderen Anforderungen, Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten einer Professur an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften zu informieren und gezielt potenzielle Bewerber*innen anzusprechen. Die Website wird zweisprachig (Deutsch/Englisch) konzipiert, um auch internationale Forschende bestmöglich zu erreichen.

59. Einführung eines Tools zur Messung digitaler Kompetenzen

Zu Beginn des Jahres 2026 plant die Hochschule Fulda die Einführung eines Tools zur Erfassung digitaler Kompetenzen für alle Beschäftigten – einschließlich wissenschaftlicher Mitarbeitender und Professor*innen. Ziel ist es, die digitalen Fähigkeiten systematisch zu erfassen und passgenaue Weiterbildungsangebote bereitzustellen.

Das Tool orientiert sich an fünf zentralen Kompetenzbereichen:

1. Informations- und Datenkompetenz
2. Kommunikation und Kollaboration
3. Erstellung digitaler Inhalte
4. IT-Sicherheit
5. Problemlösungskompetenz

Es ermöglicht die Integration eines vielfältigen und umfassenden Kursangebots aus allen Kompetenzfeldern – auch unter Einbindung externer Anbieterplattformen. Hierbei werden Angebote zu forschungsspezifischen digitalen Kompetenzen (Datenanalyse, Zusammenarbeit über digitale Plattformen, Sicherer Umgang mit sensiblen Forschungsdaten) auf Basis etablierter Frameworks wie dem ResearchComp an den Bedarfen der Promovierenden und Professor*innen ausgerichtet.



60. Entwicklung eines Angebots von Englischkursen zur Förderung der Sprachkompetenz

Die Hochschule Fulda hat Ende 2025 mit der Entwicklung eines Angebotes zur Förderung der englischen Sprachkompetenz begonnen. Englische Sprachkompetenz ist besonders für Forschende eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Teilhabe an internationaler wissenschaftlicher Kommunikation, Publikationstätigkeit und Kooperation. Sie bildet die Grundlage für die Sichtbarkeit in der Scientific Community, für internationale Forschungsk Kooperationen sowie für die Lehre in zunehmend internationalen Studienkontexten. Im ersten Schritt wurde eine Bedarfserhebung durchgeführt, um ein Pilotangebot für eine priorisierte Zielgruppe zu entwickeln. Dieses Pilotangebot wurde anschließend evaluiert. Auf Basis der Ergebnisse wurde ein Vorschlag für ein regelmäßiges Inhouse-Angebot erarbeitet, das ab 2026 starten und langfristig etabliert werden soll. Das zukünftige Kursangebot wird verschiedene Formate, Zielgruppen und thematische Schwerpunkte umfassen.

Geeignete Anbieter werden unter Berücksichtigung der Rückmeldungen aus den (Fach-) Bereichen ausgewählt. Nach erfolgreicher Durchführung der Kurse ist eine Evaluation vorgesehen, um die Qualität des Angebots kontinuierlich zu sichern und es bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

61. Coffee Lectures zu dem Thema Open Science

Die Coffee Lectures sind ein Angebot der Abteilung Forschungsnahe Dienste der HLSB. Coffee Lectures bieten in 10 bis 15 Minuten in entspannter Atmosphäre einen kompakten Überblick über die Grundlagen aus dem Bereich Open Science. Im Anschluss besteht die Möglichkeit für Austausch und individuelle Beratungen. 2025 wurden verschiedene Veranstaltungen erfolgreich erprobt, die erste fand im Mai 2025 zu Open Access im Lesecafé der HLSB am Standort Campus statt. Ab 2026 soll das Format daher verstetigt werden.

62. Forschungsnaher Service des Monats

Die HLSB versendet monatlich einen Newsletter an über 6.900 Abonnent*innen. Darin findet sich – genauso wie auf der Website – der Forschungsnahe Service des Monats in einer Infobox mit kompakten Informationen zu einem Service der Abteilung Forschungsnahe Dienste der HLSB. Zusätzlich wird auf weitere Beratungsangebote der Bibliothek verwiesen und einschlägige Informationsseiten verlinkt. Das Themenspektrum aus dem Bereich Open Science umfasst z.B. den OA-Publikationsfonds oder Angebote aus dem Bereich Forschungsdatenmanagement. Der forschungsnahe Service des Monats wird sich in unregelmäßigen Abständen wiederholen.

63. Onboarding-Veranstaltung für Neuberufene Professor*innen zu dem Thema Open Access und Forschungsdatenmanagement

2025 wurde erstmals eine Veranstaltung für neuberufene Professor*innen der Hochschule Fulda von der HLSB und FT durchgeführt. In der Veranstaltung wurden den Forschenden die Bereiche Open Access, Forschungsdatenmanagement und FIS vorgestellt und im Anschluss Fragen beantwortet und diskutiert. Daraus haben sich weitere Kontakte und Anfragen an die Bibliothek ergeben. Die Veranstaltung soll jährlich durchgeführt werden, um so ein gutes Ankommen der Forschenden in den Infrastrukturen der Hochschule zu ermöglichen, aber auch Bedarfe der Forschenden an die Bibliothek zu erfassen.



64. Workshop Open Science

Ergänzend zu den kürzeren Angeboten wie Coffee Lectures oder der rein textlichen Information auf der Website gibt es einmal pro Jahr einen größeren Workshop aus dem Themenfeld der Open Science. Dieser findet meistens im Rahmen von Aktionstagen statt wie z.B. der Langen Nacht der Bibliotheken oder einem Tag der offenen Tür. So hat z.B. das Team der Forschungsnahen Dienste der HLSB im Rahmen der Langen Nacht der Bibliotheken am 4. April 2025 einen Workshop „The Publishing Trap“ angeboten – ein Rollenspiel zur Publikationswegen in der Wissenschaftskarriere. Diese Workshops sollen einerseits dazu dienen Awareness für das Themenfeld Open Science zu erzeugen und andererseits auch bisher nicht erreichte Zielgruppen anzusprechen. Zusätzlich werden unabhängig von spezifischen Aktionstagen bedarfsorientierte Formate für die Fachbereiche und wissenschaftlichen Zentren angeboten.

65. Förderung und Betreuung von verfolgten und geflüchteten Wissenschaftlern*innen

In den letzten drei Jahren (und aktuell) hat das International Office der Hochschule Fulda fünf verfolgte und/oder geflüchtete Forschende dabei unterstützt, an der Hochschule Fulda mit einem Stipendium, in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, forschen zu können. Ein wesentlicher Bestandteil der Unterstützung liegt in der Antragstellung für Stipendien in einschlägigen Programmen des HMWK (HessenFonds) oder der Alexander von Humboldt-Stiftung (Philipp Schwartz-Initiative), die sich an exzellente Forschende richten, die in ihren Heimatländern gefährdet oder verfolgt werden.

Zur Antragstellung auf ein Stipendium gehören weiterhin folgende Unterstützungsleistungen: Unterstützung bei der Beantragung eines Visums oder, falls dies aus politischen Gründen nicht möglich ist, die Kontaktaufnahme mit den zuständigen Stellen, z. B. Botschaften im Herkunftsland und dem „Scholars at Risk“-Netzwerk zur Ausstellung des Gefährdungsnachweises oder länderspezifische Kontaktstellen des DAAD, um die notwendigen Dokumente für die Ausreise zu erhalten. Nach einer erfolgreichen Bewerbung und Ankunft in Deutschland erhalten die geflüchteten Wissenschaftler*innen (ggf. ihre Familien) sämtliche Unterstützungs- und Betreuungsangebote, die das IO im Rahmen der Betreuung für internationale Wissenschaftler*innen bereithält (vgl. <https://www.hs-fulda.de/international/internationale-wissenschaftlerinnen>). Je nach Stipendienart und -geber ist das IO, gemeinsam mit FM, auch für den Auszahlungsprozess der Stipendien verantwortlich. Die Hochschule Fulda beteiligt sich mit ihrer vorhandenen Infrastruktur, d.h. Bereitstellung von Arbeitsmitteln, Arbeitsplätzen und Zugang zu allen Einrichtungen der Hochschule. Für die Gruppe der geflüchteten Wissenschaftler*innen ist die Integration in das akademische und soziale Umfeld und entsprechende Netzwerke von zentraler Bedeutung, um nach Auslaufen der Stipendien (meist befristet für 1 Jahr), selbst entweder weitere Förderanträge zu schreiben oder einen Arbeitsvertrag zu erhalten, auch hierbei unterstützt das IO. Die Maßnahme ist vor dem Hintergrund der anhaltenden prekären Situation in vielen Ländern von großer Bedeutung, die Hochschule Fulda sieht sich in der Verantwortung, exzellente verfolgte oder geflüchtete Forschende in ihrer weiteren akademischen Laufbahn zu unterstützen. Mit weiteren Anfragen von verfolgten Wissenschaftler*innen ist zu rechnen.



66. Unterstützungsprozess für Familien von internationalen Lehrenden und Forschenden

Viele internationale Wissenschaftler*innen haben bereits eine Familie (Partner*in und Kinder) im Heimatland, die sie bei einem längeren Aufenthalt verständlicherweise mit nach Deutschland nehmen möchten. Demzufolge benötigen nicht nur die internationalen Wissenschaftler*innen selbst Unterstützung in Form eines strukturierten Onboardings, sondern auch ihre Familienmitglieder. Diese Maßnahme knüpft an Maßnahme 51 „Onboardingprozess für internationale Forschende“ an und ergänzt diese um den Aspekt der Unterstützung für die Familie.

Konkret geht es bei dieser Maßnahme um mitreisende Kinder, zum einen im Alter von 3 bis 6 Jahren, die die Möglichkeit eines Kindergartenbesuchs erhalten sollen. Zum anderen geht es um schulpflichtige Kinder ab 6 Jahren. Der Arbeitgeber, hier die Hochschule muss über die bestehende Schulpflicht in Deutschland informieren. Entsprechend soll ermittelt werden, welche Schritte vor und bei Ankunft eingeleitet werden müssen, um ein Kind auf einer geeigneten Schule unterzubringen, sowie welche Dokumente, ärztlichen Untersuchungen und ggf. Eignungstests erforderlich sind. Darüber hinaus sollen die jeweiligen Anlaufstellen erfasst werden. Auch die Integration durch Identifizierung zielgruppengerechter Sprachkursangebote gehört dazu. Ziel dieser Maßnahme ist die Ausarbeitung eines Prozesses, in dem (chronologisch) abgebildet wird, wie die Familien von internationalen Wissenschaftler*innen bei der Integration ihrer Kinder in das deutsche Schulsystem unterstützt werden. Weiterhin ist zu ermitteln bzw. festzulegen, welche Stellen hier für welche Schritte verantwortlich sind und in Zukunft sein sollen.

67. Erstellung einer Richtlinie für Fellowships an der HFD

Die Hochschule Fulda verfügt bis dato über kein offizielles verbindliches Verfahren und keine administrative Regelung für zeitlich begrenzte Aufenthalte von Gastforschenden an der Hochschule Fulda. Anlässlich der Vergabe, Planung und Umsetzung eines Fellowship Ende 2025, ist der FIP 27 „SaFe“ auf das grundsätzliche Fehlen einer hochschulinternen operativen Handhabung von Gastforschungs-Aufenthalten an der HFD aufmerksam geworden. Der FIP 27 hat daraufhin in Zusammenarbeit mit dem Justitiariat und dem VPFT im Sommer 2025 ein Fellowship Agreement sowie zugrundeliegende Ausführungsbestimmungen entwickelt, die vom Präsidium in seiner Sitzung vom 19. August verabschiedet wurden. Die Beschlussfassung über eine allgemeine Richtlinie wurde ebenfalls befürwortet und soll zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Mit der Maßnahme „Richtlinie für Fellowships an der HFD“ möchte sich der FIP 27 an der HR-Strategie für Forschende im Maßnahmenplan 3 beteiligen und hierfür eine verbindliche Regelung im Rahmen einer hochschulweit gültigen Richtlinie für zeitlich begrenzte Aufenthalte von Gastforschenden an der HFD schaffen. Aus Sicht des FIP 27 schließt diese Maßnahme eine essenzielle Lücke an der HFD, indem sie den Umgang mit Gastforschenden allgemeinverbindlich und im Sinne einer praktisch umsetzbaren Vollzugssystematik gestaltet.



68. Berufungstraining für eine HAW-Professur

Die Maßnahme zielt darauf ab, wissenschaftlichen Nachwuchs gezielt auf Bewerbungen um Professuren an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) vorzubereiten. Sie trägt dazu bei, Informationsdefizite zu den besonderen Anforderungen und Mehrfachqualifikationen einer HAW-Professur zu verringern und Transparenz über Berufungsverfahren zu schaffen. Den Teilnehmenden werden praxisnahe Einblicke in Ablauf, Anforderungen und Entscheidungslogik von Berufungsverfahren an HAWs vermittelt. Zentrale Elemente wie Bewerbungsgespräch, Berufungsvortrag und Probelehrveranstaltung werden trainiert. Ergänzend werden Strategien zur Gestaltung von Bewerbungsunterlagen und zur Vorbereitung auf Berufungsverhandlungen erarbeitet.

69. Erarbeitung einer Richtlinie zur verantwortungsvollen Nutzung generativer KI in Dissertationen

Die Maßnahme zielt darauf ab, eine Richtlinie zur Nutzung generativer KI in der Erstellung von Dissertationen zu erarbeiten und hochschulweit umzusetzen. Sie soll einen verantwortungsvollen und transparenten Umgang mit KI-Systemen in Promotionsvorhaben fördern und die Einhaltung guter wissenschaftlicher Praxis sicherstellen. Durch klare Vorgaben zur Offenlegung wird die wissenschaftliche Integrität gestärkt und die Nachvollziehbarkeit individueller Forschungsleistungen gewährleistet. Zugleich soll die Richtlinie Orientierung für Promovierende und Betreuende bieten und zur Sensibilisierung für Chancen und Grenzen generativer KI in der Forschung beitragen.

70. E-Learning-Kurs Gute wissenschaftliche Praxis in der Promotion

Aufbauend auf den bestehenden Angeboten und Veranstaltungen zu unterschiedlichen Aspekten verantwortungsvoller Forschung zielt die Maßnahme darauf ab, ein gemeinsames E-Learning-Angebot „Gute Wissenschaftliche Praxis in der Promotion“ hochschulübergreifend bereitzustellen. Durch das Online-Format können Promovierende die Inhalte orts- und zeitunabhängig absolvieren und nach erfolgreichem Abschluss ein Zertifikat erhalten. Das Angebot ist zweisprachig (Deutsch/Englisch) konzipiert, wird über Moodle oder eine vergleichbare Lernplattform zugänglich sein und ergänzt die fachspezifischen Angebote der jeweiligen Promotionszentren. Die Maßnahme soll den Beitrag zur Qualitätssicherung in der Promotion weiter ausbauen und langfristig ein einheitliches, niedrighwelliges sowie flexibel nutzbares Lernangebot für Promovierende etablieren.

71. Nachhaltige Dienstreisen u.a. für Forschende mit Reisemobilität

Dienstreisen sind für den Dienstbetrieb der HFD unerlässlich. Die Forschungsstärke sowie die zunehmende Internationalisierung und europäische Vernetzung der HFD führen zu einem erhöhten Dienstreiseaufkommen. Damit bei Dienstreisen dem Klimaschutzgedanken noch stärker Rechnung getragen wird, sollen Grundsätze für nachhaltige Dienstreisen und klimafreundliche Mobilität erarbeitet werden. Diese sind anschließend an die Bediensteten und insbesondere auch die Forschenden zu kommunizieren.



72. Einrichtung weiterer Postdoc - Stellen an der Hochschule Fulda

Im Rahmen des Maßnahmenplans 2 wurde das bisherige Postdoc-Konzept der Hochschule Fulda evaluiert. Im Ergebnis zeigte sich, dass die Einrichtung spezifischer Postdoc-Stellen eine sehr wirksame Maßnahme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses darstellte. Allerdings hatte das bisherige Konzept der Hochschule einen vorhandenen finanziellen Spielraum an den Fachbereichen vorausgesetzt, da keine zusätzlichen Mittel bereitgestellt wurden.

Während der Laufzeit des Maßnahmenplans 3 wird die Hochschule Fulda aus ihren Mitteln für den Aufbau eines akademischen Mittelbaus an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs), die bislang ausschließlich für Promotionen eingesetzt wurden, grundsätzlich auch die Finanzierung von Postdoc-Stellen an den Fachbereichen ermöglichen. Konkret ist es möglich, eine Promotionsstelle des Mittelbauprogramms als Postdoc-Stelle zu verwenden, wenn ein Fachbereich neun laufende Promotionen (aus Forschungsprojekten und Mittelbauprogramm) zum 01.01.2026 vorweisen kann. Es soll evaluiert werden, inwiefern diese Anreizsetzung ein tragfähiges Konzept für die Zukunft darstellt. Gleichzeitig werden die entsprechenden Verfahrensweisen weiter optimiert und ausgearbeitet.

73. Implementierung eines Weiterbildungsangebots zum Thema Führungskompetenz in der Wissenschaft

Das Weiterbildungsangebot zur Stärkung von Führungskompetenzen umfasst ein bis zwei Workshops pro Jahr, die sich an den im europäischen Kompetenzrahmen ResearchComp beschriebenen Anforderungen im Bereich Führung orientieren. In den Workshops werden zentrale Aspekte akademischer Führung wie Rollenverständnis, klare Aufgabenkoordination, Kommunikationsstrategien sowie die Übernahme von Verantwortung für Teams, Projekte und Nachwuchsforschende thematisiert. Die Teilnehmenden erlernen Methoden, um Kolleg*innen und Nachwuchsforschende zu motivieren, zu unterstützen und durch Mentoring, Coaching sowie Feedback- und Entwicklungsgespräche wirksam zu begleiten. Durch interaktive Übungen, Fallbeispiele und kollegialen Austausch erwerben sie praxisnahe Kompetenzen für anspruchsvolle Führungs- und Teamsituationen im wissenschaftlichen Arbeitsumfeld. Die Maßnahme trägt dazu bei, die Führungskultur an der Hochschule Fulda weiterzuentwickeln und wissenschaftliche Teams nachhaltig zu stärken.