

Selbstverpflichtung der Fakultät zur Förderung eigenständiger Forschung in der Qualifikationsphase

Die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie der FAU legt großen Wert auf eine exzellente Qualifizierung ihrer Promovend*innen, Habilitand*innen und Juniorprofessor*innen. Daher verpflichtet sich die Fakultät dazu, Maßnahmen aufrechtzuerhalten, zu stärken und kontinuierlich weiterzuentwickeln, die die Eigenständigkeit und Sichtbarkeit der Forschung aller im Mittelbau Beschäftigten sowie der Promovierenden, Postdoktorand*innen und Juniorprofessuren fördern.

Besonderes Augenmerk richtet die Fakultät in diesem Zusammenhang auf die folgenden Bereiche:

1. Förderung eigenständiger Forschung auf Departments-/Instituteebene
2. Aktive Unterstützung durch Vorgesetzte/ Betreuer*innen/ Mentor*innen
3. Personalstruktur und Aufgabenprofile
4. Kollegiale Einbindung und Förderung durch die Fakultät

In vielen Punkten befindet sich die Fakultät bereits auf einem guten Weg, den sie mit dieser Selbstverpflichtung weiter beschreiten möchte. Alle Mitglieder der Fakultät, unabhängig von Beschäftigungsverhältnis oder Statusgruppe, sind daher dazu angehalten in ihrem Umfeld zu prüfen, wie sie die hier beschriebenen Bereiche aktiv unterstützen und ihren Beitrag zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess leisten können.

Die folgenden Punkte zeigen auf, welche Maßnahmen bereits existieren – und teils auch sehr aktiv genutzt werden – und wo perspektivisch noch Entwicklungspotential besteht:

1. Förderung eigenständiger Forschung auf Departments-/Instituteebene

Gerade in den Departments und Instituten können Wissenschaftler*innen, vor allem in der Qualifikationsphase, vielschichtig gefördert werden. Besonders im aktiven Austausch mit Kolleg*innen bietet sich hier die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Vernetzung, aber auch dem Erfahrungsaustausch mit Blick auf die persönliche Karriereplanung. Aktiv kann und wird dies durch die Departments und Institute mit den folgenden Maßnahmen unterstützt:

- in den jeweiligen Organisationseinheiten (Departments/ Institute/ Lehrstühle) an der PHIL:
 - o die Einrichtung von Forschungskolloquien
 - o Präsentation der Publikationen, Projekte und Veranstaltungen auf den Homepages der Departments und Institute
 - o Sichtbare Einbindung in die Vorbereitung und Durchführung von Tagungen
 - o Förderung und konstruktive Begleitung eigenständiger Drittmittelanträge
 - o Teilhabe an Hilfskraftkapazitäten
 - o Selbstverpflichtung der Departments/ Institute/ Lehrstühle Personen in der Qualifikationsphase bei Reisen finanziell zu unterstützen, z.B. durch einen Reisefonds
- mit Wirkung in die wissenschaftliche Community:
 - o Unterstützung bei der Übernahme eigener Arbeitskreise/Sektionen/Sessions bei Tagungen und Konferenzen
 - o Anerkennung der Erstautorschaft bei Mitarbeit an Publikationen in Übereinstimmung mit den DFG-Richtlinien zur guten wissenschaftlichen Praxis

- Ermutigung zur Herausgeberschaft und Anerkennung der Leistung bei der gemeinsamen Herausgabe von Sammelbänden
- Finanzielle und ideelle Unterstützung von Publikationen

Darüber hinaus erscheinen die folgenden Maßnahmen perspektivisch besonders vielversprechend für eine nachhaltige Stärkung der kollegialen Vernetzung und eigenständigen Forschung:

- Formate zum Austausch innerhalb des akademischen Mittelbaus (z.B. Intranet, Forschungsnetzwerke)
- Attraktiven Treffpunkt für informellen Austausch einrichten (z.B. „Teeküche“, „Raum zum Treffen“, „dem Zufall eine Chance geben“)
- Informationsbörse zu bestehenden Netzwerken, Anknüpfungsmöglichkeiten (universitätsintern, bundesweit und international)

2. Aktive Unterstützung durch Vorgesetzte/ Betreuer*innen/ Mentor*innen

Ein weiterer Punkt zur Förderung von Personen in der Qualifikationsphase liegt in der Führungsverantwortung, die in der Regel bereits wahrgenommen wird. Aktiv kann und wird dies durch die Vorgesetzte, Betreuer*innen und Mentor*innen mit den folgenden Maßnahmen unterstützt:

- Explizites Augenmerk auf die Einführung von Doktorand*innen und Habilitand*innen in die Organisations- und Karrierekultur an der Fakultät, der FAU sowie im jeweiligen Fach („scientific community“)
- besondere Aufmerksamkeit auf die Einbindung externer Promovierender/Habilitierender und Projektmitarbeiter*innen an der Fakultät (z.B. in Forschungskolloquien)
- Verbindlichkeit der Betreuungsvereinbarung
- jährliche Mitarbeitergespräche
- Sensibilisierung für Berufsperspektiven; Förderung eines „zweiten Standbeins“ während (!) der Qualifikationsphase

Darüber hinaus erscheinen die folgenden Maßnahmen perspektivisch besonders vielversprechend für eine nachhaltige Stärkung von eigenständiger Forschung:

- Betreuungsverpflichtung als Teil der Zielvereinbarung bei Antritt einer Professur
- Fortbildungsangebote und Möglichkeiten für Mentoring/Coaching für Vorgesetzte („nachwuchsförderliches Führen“) wahrnehmen.

3. Personalstruktur und Aufgabenprofile

Auch durch die Gestaltung ihrer Personalstruktur sowie durch klare Aufgabenprofile können Departments, Institute, Lehrstühle sowie die Fakultät darauf hinwirken, dass der akademische Mittelbau im allgemeinen und Personen in der Qualifikationsphase im Besonderen nachhaltig gefördert werden. Aktiv kann und wird dies durch die Vorgesetzten, Betreuer*innen und Mentor*innen mit den folgenden Maßnahmen unterstützt:

- Stellenprofile werden auf eine Weise ausgestaltet, die eigenständige Forschung ermöglicht und unterstützt.
- Prekäre Arbeitsverhältnisse werden vermieden.

- Dauer und Umfang der Stellen entsprechen den Qualifikationszielen.
- Für alle Stellen im akademischen Mittelbau sowie für Juniorprofessuren werden geeignete Rahmenbedingungen geschaffen (vgl. Fakultätsratsbeschlüsse vom 12.6.2019 und 22.1.2020). Konkret beinhaltet dies:
 - o Aus Haushaltsmitteln finanzierte Promotionsstellen haben einen Umfang von mindestens 65%. Der erste Vertrag sollte eine Laufzeit von mindestens einem Jahr haben. Der Anschlussvertrag sollte über mindestens drei Jahre sein.
 - o Aus Haushaltsmitteln finanzierten Post-doc-Stellen haben einen Umfang von 100 %. Die Laufzeit der Verträge beträgt mindestens drei Jahre.
 - o Die Arbeit an der eigenen Qualifikationsarbeit wird verpflichtend mit mindestens 30 % in die vereinfachte Festsetzung der Entgeltgruppe aufgenommen.
 - o Juniorprofessuren werden nur als Tenure-Track-Stellen vergeben.
- ein gemeinsam vereinbartes Aufgabenprofil in Forschung und Lehre existiert für alle im Mittelbau Beschäftigten.
- Daueraufgaben im Lehr- und Wissenschaftsmanagement werden (wo vorhanden) von unbefristet Beschäftigten übernommen

Darüber hinaus erscheinen die folgenden Maßnahmen perspektivisch besonders vielversprechend für eine nachhaltige Stärkung von eigenständiger Forschung:

- eine nachhaltige Personalstrukturplanung, die die von der Fakultät vorgegebenen Rahmenbedingungen (vgl. Fakultätsratsbeschlüsse vom 12.6.2019 und 22.1.2020) berücksichtigt.
- eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Überprüfung der Maßnahmen und fakultätsweiten Vorgaben im Bereich „Personalstrukturplanung“ und „Aufgabenprofil“
- Ausbau von Stellenprofilen, die den im akademischen Mittelbau Beschäftigten Perspektive und Planungssicherheit geben.
- Angemessenes Verhältnis von befristeten Qualifikationsstellen zu Dauerstellen an den Lehreinheiten.

4. Kollegiale Einbindung und Förderung durch die Fakultät

Neben strukturellen Maßnahmen kann die Fakultät auch durch die Unterstützung von Netzwerken und Forschungsförderung dazu beitragen, dass exzellente Forschung an der PHIL gefördert wird. Aktiv kann und wird dies an der Fakultät durch die folgenden Maßnahmen unterstützt:

- aktive Einbindung aller Statusgruppen in die Agilen Forschungsstrukturen der Fakultät
- Fakultätszuschüsse für internationale Tagungen
- Anschubfinanzierung für Forschungsprojekte
- PHIL Graduiertenschule mit eigenem Workshop Programm
- Karriereberatung und Coaching Angebot für Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase
- Jährlich stattfindender „Tag der Forschung“ sowie „Tag des Nachwuchses“, inklusive Raum für informelle Vernetzung
- Möglichkeit zur Einrichtung einer eigenen FSV-Kennung (eigenständige Drittmittelverwaltung)
- Möglichkeit eigene Forschungsbereiche in CRIS anzulegen
- Onboarding Veranstaltung für neue Mitarbeiter*innen im akademischen Mittelbau

Darüber hinaus erscheinen die folgenden Maßnahmen perspektivisch besonders vielversprechend für eine nachhaltige Stärkung von eigenständiger Forschung:

- Karrierespezifische Beratung durch ein Mentoratssystem („Ariadne für alle“) verbunden mit jährlichen Mitarbeitergesprächen mit Vorgesetztem und Mentor*in (inkl. Empfehlung zur Dokumentation)
- bessere Transparenz über die bestehenden Möglichkeiten (z.B. Möglichkeiten der Deputatumschichtung)
- Attraktiver Treffpunkt für informellen Austausch einrichten (z.B. „Raum zum Treffen“, „Faculty Club“)
- Ein Anreizsystem für Professor*innen, um die Nutzung von Fortbildungsangeboten sowie die Möglichkeiten für Mentoring/Coaching für Vorgesetzte („nachwuchsförderliches Führen“) zu erhöhen.
- Kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Förderung der eigenständigen Forschung in der Qualifikationsphase durch die Fakultät (z.B. regelmäßige Befragung des Mittelbaus, Gespräche Mittelbau-Dekanat)