

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) at the University of Bremen

auf Grundlage der European Charter for Researchers und des
Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

Internal Review (2024)

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Bericht an die EU	1
2.1. Profil der Universität	1
2.2. Stärken und Schwächen	1
Themenfeld 1: Ethische und berufsständische Aspekte	1
Themenfeld 2: Personalgewinnung und Auswahlverfahren	3
Themenfeld 3: Arbeitsbedingungen und Soziale Sicherheit	4
Themenfeld 4: Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	5
Haben sich kurz- und mittelfristige Prioritäten verändert?	6
Haben sich Umstände, unter denen die Universität agiert, verändert und dadurch Einfluss auf die HR-Strategie?	7
Stehen strategische Entscheidungen an, die Einfluss auf den Maßnahmenplan haben?	7
Anmerkungen zur Implementation der OTM-R-Prinzipien.....	8
2.3. Implementation	8
Allgemeiner Überblick über die zu erwartende Umsetzung der Implementierung des Maßnahmenplans.....	8
Wie haben Sie sich auf das Internal Review vorbereitet?	9
Auf welche Weise haben Sie die wissenschaftliche Community, Ihre wesentliche Zielgruppe, in die Implementierung eingebunden?	9
Haben Sie eine Steuerungsgruppe, die den Prozess begleitet?	9
Gibt es eine Harmonisierung zwischen HRS4R und anderen Policies der Universität?	10
Wie hat Ihre Organisation sichergestellt, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen auch wirklich umgesetzt werden?.....	11
Welche Form des Monitorings/Zeitplans gibt es für den Prozess?	11
Wie werden Sie die Fortschritte (anhand welcher Indikatoren) messen für die nächste Begutachtung?	11
Wie werden Sie sich auf das nächste External Review vorbereiten?	11
Zusätzliche Anmerkungen/Kommentare zum Implementierungsprozess	12
3. Aktualisierter Maßnahmenplan	15
4. Auf einen Blick: HRS4R Themenfelder, Umfang und Prozess	35

1. Einleitung

Im September 2022 hat die Universität Bremen den "HR Excellence in Research Award" erhalten. Aufbauend auf einer vorangegangenen Lückenanalyse und dem daraus entwickelten Maßnahmenplan strebt die Universität eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an – entsprechend der „Charter for Researchers“. Während des ersten Teils der Implementation Phase bis zum Internal Review (September 2022-September 2024) hat die Universität erfolgreich an den selbst-gesteckten Maßnahmen gearbeitet, um die identifizierten Lücken zu schließen, und konnte eine ganze Reihe an Maßnahmen bereits abschließen.

Dieser Bericht zeigt den aktuellen Status und zukünftige Entwicklungen der „HR Strategy for Researchers“ der Universität auf und ist entlang der Fragen des E-Tools der EU strukturiert.

2. Bericht an die EU

2.1. Profil der Universität

(max. 100 Worte)

Offen für unkonventionelle Ansätze in Forschung und Lehre hat die Universität Bremen ihren Charakter als Ort der kurzen Wege für Menschen und Ideen seit 1971 bewahrt. Als ambitionierte Forschungsuni-versität stehen wir für forschendes Lernen und ausgeprägte Interdisziplinarität. Heute lernen, lehren, forschen und arbeiten rund 23.000 Menschen auf unserem internationalen Campus und legen größten Wert auf die Einhaltung der Nachhaltigkeitsziele. Der Bremer Spirit drückt sich aus in dem Mut, neue Dinge auszuprobieren und unterstützende Kooperation zu leben. Als Teil des europäischen YUFE Netz-werks nehmen wir uns der sozialen Verantwortung in der Region, Europas und der Welt an.

2.2. Stärken und Schwächen

In diesem Abschnitt geht es darum, aufzuzeigen, inwiefern es durch die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen gelungen ist, identifizierte Lücken zu schließen und an welchen Stellen weitere Handlungs-bedarfe bestehen. Daraus ergeben sich zudem die Statusmeldungen zu den ursprünglichen Maßnah-men sowie die Beschreibung neuer Maßnahmen in Abschnitt 3.

Themenfeld 1: Ethische und berufsständische Aspekte

Eine Maßnahme (10) mit hoher Priorität war es, eine Website zu [Guter Wissenschaftlicher Praxis/Research Integrity](#) aufzubauen. Da die Website online ist und regelmäßig gepflegt wird, ist diese Maß-nahme erfüllt und damit konnte eine wesentliche Lücke geschlossen werden. Maßnahme 9 ist eng mit Maßnahme 10 verknüpft und ebenso erfüllt: Ein permanent verfügbares [E-Learning-Seminar](#) wird von BYRD (Bremen Early Career Researcher Development) angeboten. In diesem Zusammenhang wurden auch die [Ordnungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit wissenschaft-lichem Fehlverhalten](#) erneuert und im April 2022 durch den Akademischen Senat verabschiedet.

Die hochpriorisierte Maßnahme (5) zur Verbesserung von englischen Informationen auf der Website der Universität wurde breiter formuliert und die Erfüllung ist dadurch schwieriger zu messen. Da die Website der Universität kontinuierlich aktualisiert wird und Informationen auf Englisch laufend hinzuge-fügt werden (z.B. hat das [Welcome Center](#) sein Informationsangebot für Incomings ausgeweitet und zusätzlich behördliche Formulare übersetzt), wird diese Maßnahme als erfüllt eingestuft, aber eine neue Maßnahme zur laufenden Qualitätskontrolle wird eingeführt. Ergänzend wurden Informationen zu Da-tenschutz für neue Beschäftigte durch die Personalabteilung entwickelt und durch die Rechtsstelle über-prüft (Maßnahme 12); diese Informationen sind nun Teil des Onboardings. Noch nicht endgültig erfüllt ist Maßnahme 12 (Informationen zur Arbeitssicherheit auf Englisch), so dass diese Lücke noch nicht komplett geschlossen werden konnte.

Eine wesentliche Maßnahme bzgl. Prinzip 10 (Anti-Diskriminierung) war es, den [Aktionsplan Inklusion](#) zu erneuern und neu zu verabschieden (Maßnahme 17). Dies ist im Jahr 2023 erfolgt. Gleichzeitig wurden die Angebote im Bereich Diversität/Anti-Diskriminierung neu strukturiert und ergänzt (Maßnahme 15).

Ergänzend zum Maßnahmenplan wurden während der Implementierungsphase vor allem im Bereich Diversität/Anti-Diskriminierung viele zusätzliche Maßnahmen ergriffen. Die wichtigsten Aktivitäten möchten wir hier hervorheben:

- Die Universität hat (unterstützend zu Maßnahme 16) eine [Anti-Diskriminierungssatzung](#) verabschiedet (Akademischer Senat im April 2024) und eine Begleitbroschüre entwickelt. Die Satzung baut auf einer langen Tradition der Universität von Beratung zu (Anti-)Diskriminierung, Konfliktbewältigung und Gewalterfahrungen auf, koordiniert durch das Referat 04 (Chancengleichheit & Diversität).
- In Verbindung mit den Maßnahmen 15 und 41 wurde ein Seminar zu Diversitätssensibilität für Stellenausschreibungen und Auswahlprozesse durch das Personaldezernat, Referat für Chancengleichheit und Diversität sowie den Personalrat entwickelt; pilotiert im 2. Quartal 2024; die Teilnehmenden sollen als Multiplikator:innen in ihren jeweiligen Abteilungen fungieren. Unabhängig davon werden Diversitätsaspekte wo immer möglich in Personalentwicklungsseminare eingebaut und es besteht ein regelmäßiger Austausch zwischen der Universität und den Trainer:innen zu erforderlichen Diversitätskompetenzen.
- Gemeinsame [Erklärung](#) aller in der U Bremen Research Alliance und der Landesrektor:innenkonferenz zusammengeschlossenen Bremer Wissenschaftseinrichtungen zu Demokratie, Vielfalt und Weltoffenheit.
- [Aware together - Uni-Aktionstag gegen Diskriminierung](#) am 24. April 2024.
- [Erasmus Staff Week](#): 22.-26. April 2024, ausgerichtet durch alle Hochschulen des Landes Bremen; Thema: „Diversity in Higher Education Institutions: Different Perspectives and Experiences“ ([Programm](#)).

Anmerkungen:

Die Hochschulleitung und die HRS4R Steuerungsgruppe sind stolz auf die vielen erfolgreichen Maßnahmen – besonders mit Blick auf Gute Wissenschaftliche Praxis, Diversität und Anti-Diskriminierung – die bereits erfüllt werden konnten. Im Einklang mit dem neuen Leitbild der Universität sind diese Aspekte ein Teil der DNA der Universität. Die verantwortlichen Abteilungen haben eine intrinsische Motivation, für kontinuierliche Verbesserungen zu sorgen und gesellschaftliche Entwicklungen aufzunehmen. Das ist ein Grund dafür, dass zusätzliche Maßnahmen, die ursprünglich nicht Teil des Maßnahmenplans gewesen waren, umgesetzt wurden (z.B. Aktionstag, neue Antidiskriminierungssatzung und Diversitätsschulungen). Einige Maßnahmen sind noch nicht komplett erfüllt, aber – unter Berücksichtigung der langen Liste an Maßnahmen – sind Hochschulleitung und Steuerungsgruppe optimistisch und committed, während der nächsten Phase diese Maßnahmen zu erfüllen.

Allgemeine Anmerkungen, die sich auf alle 4 Themenfelder beziehen:

- Die wesentlichen Ziele der Implementierungsphase an der Universität Bremen sind, a) einen hohen Standard aufrecht zu erhalten mit Blick auf die Prinzipien, die während der Lückenanalyse bereits als erfüllt eingestuft wurden und b) die hochpriorisierten Maßnahmen im Rahmen der Möglichkeiten zu erfüllen. Auf diesem Wege sollen die identifizierten Lücken bestmöglich geschlossen werden und bleiben.
- Ganz am Ende des Berichts (unter „Additional remarks/comments about the proposed implementation process“) wird auf die Kommentare der Reviewer aus der Initial Phase (EC Consensus Report of Sept 07, 2022) eingegangen und mit Blick auf die aktuellen Sachstände kommentiert.
- Erst kürzlich wurde offenbar, dass es während der Initial Phase bezüglich der „technical guidelines“ Missverständnisse aufseiten der Universität gegeben hat: Die Fristen wurden strikt bis zum Internal Review gesetzt, ohne dabei zu berücksichtigen, dass einige Maßnahmen – vor

allem solche, die auf die Veränderung der Organisationskultur abzielen – nur langfristig erfüllt werden können. Die damaligen Koordinator:innen waren sich nicht der Möglichkeit bewusst, die Fristen auf längere Sicht anzusetzen. Mit Blick auf die Missverständnisse werden diejenigen Maßnahmen, die zwar noch nicht beendet sind, aber an denen kontinuierlich gearbeitet wird, (intern) als „in progress“ angesehen, auch wenn die Frist auf 2024 gesetzt wurde. Als offizielle Statusmeldung wird (entsprechend den Vorgaben der technical guidelines) „EXTENDED“ genutzt und es werden neue, realistischere Fristen in den Anmerkungen angegeben.

- Eine wesentliche Herausforderung zu Beginn der Implementierungsphase war, dass die Stelle der HRS4R-Koordination für ungefähr ein Jahr ungesetzt war. Da die Umsetzung der Maßnahmen in der Verantwortung der Fachabteilungen liegt (wie Personaldezernat, Personalentwicklung, Diversitätsabteilung, etc.), konnte an den meisten Maßnahmen ohne Unterbrechung weitergearbeitet werden. Das Monitoring und koordinierende Aktivitäten für Arbeitsgruppen konnte in dieser Übergangszeit jedoch nur in reduzierter Form durchgeführt werden wegen knapper personeller Ressourcen.
- Hinzu kam, dass die Stelle der Leitung des Personaldezernats ebenso für rund ein Jahr vakant war. Die Abteilung hat selbstverständlich an den Maßnahmen weitergearbeitet, aber einige Entscheidungen mussten in dieser Zeit aufgeschoben werden.
- Für die Erläuterung neuer Maßnahmen vergleichen Sie bitte die untenstehende Frage zu angepassten Prioritäten.
- In den folgenden Abschnitten (Themenfelder 2-4) wird das Feld „Anmerkungen“ dafür genutzt, zusätzlich erfüllt Maßnahmen aufzuzeigen, die über den Maßnahmenkatalog hinausgehen.

Themenfeld 2: Personalgewinnung und Auswahlverfahren

Da während der Lückenanalyse die größten Schwächen in diesem Bereich festgestellt worden waren und die Handlungsspielräume durch externe Beschränkungen enger sind als in anderen Bereichen, war zu erwarten, dass hier die größten Herausforderungen beim Schließen der Lücken zu erwarten waren und sind.

Zusammenfassung zu den Sachständen der hochpriorisierten Maßnahmen, d.h. Reduktion der wesentlichen Schwächen – für tiefergehendere Erläuterungen der Sachstände vergleichen Sie bitte den untenstehenden Abschnitt „3. Maßnahmen/3. Actions“ und für weitere Informationen zu neuen Maßnahmen vgl. Frage zu geänderten Prioritäten sowie den überarbeiteten Maßnahmenplan.

Abgeschlossene hochpriorisierte Maßnahmen:

- Musterstellenausschreibungen online (Maßnahme 24)
- Regelmäßiger Austausch zu „Personalgewinnung und Auswahlverfahren in der Wissenschaft“ re-etabliert (Maßnahme 25)
- Abgeschlossene hochpriorisierte Maßnahmen, die den Ausgangspunkt für neue Maßnahmen bilden (vgl. untenstehenden Abschnitt zur Anpassung von Prioritäten):
 - Entwicklung einer OTM-R-Strategie (übergeordnete Maßnahme 2, sowie 29 und 37) > Grundlage für neue Maßnahme 58
 - Auffindbarkeit von Informationen online geprüft und verbessert (Maßnahme 21) > Grundlage für neue Maßnahme 61
 - Informationsangebot auf Website für internationale Wissenschaftler:innen ausgebaut (übergeordnete Maßnahme 5) > Grundlage für Maßnahme 61
 - Geplante Befragungen unter HRS4R-Gesichtspunkten ausgewertet (übergeordnete Maßnahme 4) > Grundlage für Maßnahme 59
- Wesentliche Maßnahmen, an denen gearbeitet wird, die aber noch nicht abgeschlossen (die Fristen waren zu eng gesteckt worden und müssen daher verlängert werden; wie oben bereits erwähnt, vgl. Abschnitt 3 für weitere Erläuterungen):
 - Monitoring/Datenlage verbessern (übergeordnete Maßnahme 3)

- Für Einstellung von Wissenschaftler:innen: Basis-, Bewerbungs- und Verfahrensinformationen veröffentlichen (Maßnahme 23)
- Leitfaden zu Personalgewinnung und Auswahlverfahren (Maßnahme 26)
- Personalstrukturkonzept als strategisches Instrument etablieren (Maßnahme 30)
- Informationen zu Einstellung/Weiterbeschäftigung nach der Promotion veröffentlichen (Maßnahme 33)
- E-Tool für Bewerbungs- und Auswahlprozesse (Maßnahme 56)

Kurz gesagt, ist noch viel zu tun, um die identifizierten Lücken zu schließen, aber die Universität wird den Weg weiterverfolgen und gestalten, um bessere Arbeitsbedingungen hervorzubringen, wie sich auch an den zusätzlich erfüllten Maßnahmen (s. Anmerkungen unten) und neuen Maßnahmen (s. Frage zu angepassten Prioritäten unten) zeigt.

Anmerkungen:

[Vgl. auch Anmerkungen zum Themenfeld 1 oben]

Zusätzlich erfüllte Maßnahmen, die nicht Teil des Maßnahmenkatalogs gewesen waren:

- Im Zusammenhang mit akademischer Leistungsbewertung (Prinzip 16):
 - Die [Leitlinie zur verantwortungsvollen Beurteilung und Bewertung von akademischen Leistungen](#) wurde vom Akademischen Senat verabschiedet und DORA gezeichnet; die Forschungskommission des Akademischen Senats wird weiter an diesem Thema arbeiten, ein erster Schritt war ein Workshop zu Indikatoren zur Beurteilung von Forschung und Lehre.
 - Verabschiedung des "[YUFE Competence Framework](#)"
 - Beteiligung am YERUN-Papier "Three steps to make careers in academia more attractive and sustainable"
- Anerkennung von Mobilitätserfahrung (Prinzip 18):
 - Selbstverpflichtung, Stellen über EURAXESS auszuschreiben wann immer möglich
- Personalauswahl generell:
 - Die Arbeitsgruppe zur Professionalisierung von Berufungskommissionen wurde neu gestartet; Teilnehmende: Hochschulleitung, Dekanate, erfahrene Mitglieder von Berufungskommissionen (inkl. Fachfremder Berater), Mitglieder des Tenure Boards.
 - Einrichten einer Arbeitsgruppe zum Einstellungsprozess internationaler Wissenschaftler:innen (International office, Personaldezernat, Fachbereichsverwaltungen).
 - Das Welcome Center hat einen neuen, verkürzten Prozess zusammen mit der Stadtverwaltung aufgesetzt, um die Registrierung bei der Stadt Bremen für internationale Wissenschaftler:innen zu beschleunigen; die schnelle Registrierung ist Voraussetzung für viele weitere Verwaltungsakte, z.B. für Steuern, Krankenversicherung, Gehaltsabrechnung; die Dauer des Prozesses könnte von mehreren Monaten auf ca. zwei Wochen verkürzt werden.

Themenfeld 3: Arbeitsbedingungen und Soziale Sicherheit

Wie bei der Berichterstattung der anderen Themenfelder gilt auch hier, dass die Status-Details der Maßnahmen in Abschnitt „3. Actions/Maßnahmen! geschildert und neue Maßnahmen unten bei der Frage zu angepassten Prioritäten werden.

Zusammenfassung zu den Sachständen der hochpriorisierten Maßnahmen, d.h. Reduktion der wesentlichen Schwächen:

- Informationsangebot auf Website für internationale Wissenschaftler:innen ausgebaut (übergeordnete Maßnahme 5) > Grundlage für Maßnahme 61.
- Website zu wissenschaftlicher Karriere überarbeiten (Maßnahme 34) > erfolgreich umgesetzt.
- Basis- und Verfahrensinformationen zu Arbeitszeiten im Ausland und Stipendien online (Maßnahme 43) > Die Arbeit an dieser Maßnahme läuft noch und die Frist muss verlängert werden;

eine Arbeitsgruppe zum Einstellungsprozess von Incomings wurde eingesetzt, aber die Arbeit verzögert sich gerade aufgrund von Personalwechsel; die Arbeit wird fortgesetzt, sobald die Koordination neu besetzt ist.

Anmerkungen:

[Vgl. auch Anmerkungen zum Themenfeld 1 oben]

Zusätzlich erfüllte Maßnahmen, die nicht Teil des Maßnahmenkatalogs gewesen waren:

- Arbeitsbedingungen (Prinzip 24): Das Thema psychische Gesundheit (Mental Health), das durch die Pandemie und andere gesellschaftliche Entwicklungen immer wichtiger wird, wird auf allen Ebenen der Universität sehr ernstgenommen, z.B. in einer Aktuellen Stunde sowie Klausurtagung des Akademischen Senats unter Einbeziehung aller Beratungsstellen der Universität. > vgl. auch neue Maßnahme 60 zur Professionalisierung von Führungskräften.
- Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung (Prinzip 25): Einrichten einer regelmäßigen "AG Mittelbau", aktuelle Themen: Überblick über wissenschaftliche Stellenkategorien und Karrierewege (samt Rechten, Pflichten und zugrundeliegender Gesetzgebung), internationale Sichtbarkeit der Karrierewege, Unterschiede in der Implementierung zwischen den Fachbereichen, Einbindung der Stellenkategorien in die Fachbereiche. > vgl. auch neue Maßnahme 59.
- Geschlechterverhältnis (Prinzip 27):
 - Die Universität hat für sein herausragendes Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms das Label "[Gleichstellungsstarke Hochschule](#)" erhalten.
 - Aktivitäten zu Familienfreundlichkeit: Informationsveranstaltungen sowie Hilfsangebote für den Fall, dass die Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt ("Notfallmamas").
 - "[konekt - Kompetenzstärkung für Eltern](#)": Ein Programm zur Förderung der Resilienz und Selbstorganisation arbeitender Eltern.
 - "[Study Work Life Week](#)" zur Work-Life-Balance mit Blick auf verschiedene Lebensumstände (Elternschaft, Pflegeaufgaben, Behinderungen/chronische Erkrankungen).
 - Gesprächskreis zur Erneuerung der "Sprachenpolitik" (inhaltliche Überarbeitung und Stärkung der Implementierung und Wahrnehmung auf dem Campus).

Themenfeld 4: Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen

Auch hier gilt, wie bei der Berichterstattung zu den anderen Themenfeldern, dass die Status-Details der Maßnahmen in Abschnitt „3. Actions/Maßnahmen“ geschildert und neue Maßnahmen unten bei der Frage zu angepassten Prioritäten werden.

Zusammenfassung zu den Sachständen der hochpriorisierten Maßnahmen, d.h. Reduktion der wesentlichen Schwächen:

- Informationsangebot auf Website für internationale Wissenschaftler:innen ausgebaut (übergeordnete Maßnahme 5) > Grundlage für Maßnahme 61.
- Personalentwicklungskonzept und Kompetenzprofil sind weiterentwickelt und werden veröffentlicht (Maßnahme 50) > Diese Maßnahme ist erfüllt.
- Kompetenzprofil ist als Grundlage für Jahresgespräche etabliert, Konzept zum verbesserten Einsatz des Jahresgesprächs erstellt (Maßnahme 53) > Diese Maßnahme schreitet gut voran, aber ist noch nicht abgeschlossen; die Frist wird verlängert.

Anmerkungen:

Zusätzlich erfüllte Maßnahmen, die nicht Teil des Maßnahmenkatalogs gewesen waren:

- Im Einklang mit den Maßnahmen 15, 50 and 51, wurden Personalentwicklungsbedarfe internationaler Wissenschaftler:innen erhoben, um passende Angebote zu entwickeln.
- Onboarding:

- Das Referat für Personalentwicklung hat mit einem Workshop eine abteilungsübergreifende (Fachbereichsverwaltungen und Kernverwaltung) Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, um ein universitätsweites Onboarding-Konzept zu entwickeln. > vgl. auch neue Maßnahme 60.
- Ein neues Willkommensformat für neue Mitarbeitende (akademische und nicht-akademische) wurde etabliert; es beinhaltet ein "meet and greet" mit der Hochschulleitung, dem Personalrat und Beratungseinrichtungen sowie eine Campus-Tour.
- Im YUFE-Kontext:
 - Austausch und Peer-to-Peer Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen: HRS4R, Personalentwicklung, Onboarding.
 - Personalentwicklungsprogramme werden geöffnet für Mitglieder von Partneruniversitäten der Allianz.
 - Entwicklung von drei ganz neuen, gemeinsamen Personalentwicklungsmodulen:
 - Leadership
 - OpenScience
 - Staff Development Training
 - In Vorbereitung: Umfrage zu Werten der Personalführung mit dem Ziel, einen „Wertekompass“ zu entwickeln. > Schlägt sich in der neuen Maßnahme 60. nieder.

Haben sich kurz- und mittelfristige Prioritäten verändert?

Aufbauend auf dem ursprünglichen Maßnahmenplan und der Arbeit der Steuerungsgruppe wurden neue Maßnahmen beschlossen, um vorherige, abgeschlossene Maßnahmen auszuweiten, kleinere Maßnahmen in umfassenderen Maßnahmen zu bündeln und den Anforderungen der neuen Charta zu entsprechen:

- 58. Personalbindungskonzept: Aufbauend auf der abgeschlossenen Maßnahme 2 aus der Initial Phase (Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts = OTM-R-Strategie) wird das entwickelte Konzept erweitert auf die Bereiche Personalentwicklung und -bindung sowie auf Qualitätssicherungsmaßnahmen.
- 59. Institutionalisiertes Feedback zum HR Award: Einbindung aller Statusgruppe durch z.B.
 - Verstärkte Integration vorhandener Strukturen/Gremien (z.B. AG Mittelbau, Forschungskommission)
 - Organisation einer Klausurtagung zur HR Strategie unter Einbindung der Statusgruppen (vergleichbar einer AS-Klausur) in 2025
- 60. Professionalisierung von Führungskräften, mit Fokus auf Dekanaten:
 - Arbeitsgruppe "Wertekompass" (Umfrage bei Führungskräften und Angestellten zu Erwartungen an Führung, Ziel: Einigung auf geteilte Werte in der Führung)
 - Arbeitsgruppe Onboarding (Ermittlung vorgandener Strukturen und BestPractices sowie Ableiten von Handlungsbedarfen und deren Umsetzung, Ziel: einheitlichere Einarbeitung und Stärkung der Willkommenskultur)
 - Mental Health: Im Mai 2024 hat der Akademische Senat eine Klausurtagung zum Thema Mental Health abgehalten; auf dieser Grundlage soll das Thema Mental Health ein ständiger Berichtspunkt werden und der AS muss sich auf gemeinsame Ziele verständigen mit dem Ziel, Führungskräfte zu befähigen
 - Bezug zu Maßnahme 49 aus der Initial Phase: Entlastung der Dekanate bei Führungsaufgaben
 - Bezug zu Maßnahmen 53-55 aus der Initial Phase: Überarbeitung der Strukturen zu Jahresgesprächen
- 61. Qualitätssicherung bereitgestellter Informationen auf Webseiten: In der Implementierungsphase wurde das Informationsangebot auf den Webseiten der Universität neu strukturiert, viele Informationen ins Englische übersetzt und auf gender- und diversitätssensible Sprache hin überprüft; aufbauend auf den Maßnahmen 5, 6 und 21 aus der Initial Phase soll dieser Qualitätsstandard gehalten werden durch mindestens jährliche Prüfzyklen.
- 62. Matching of the actions to the principles of the renewed "Charter for researchers"

Haben sich Umstände, unter denen die Universität agiert, verändert und dadurch Einfluss auf die HR-Strategie?

An der Universität:

- Der Akademische Senat hat ein neues [Leitbild](#) verabschiedet mit einem stärkeren Fokus auf sozialer Verantwortung und Nachhaltigkeit. Das Leitbild ist im Einklang mit den Werten der Charter for Researchers.
- Im September 2022 hat das neue Rektorat seine Arbeit aufgenommen. In diesem Zusammenhang hat sich der Zusammenschritt der Zuständigkeiten verändert, auch mit Blick auf HRS4R:
 - Die Kanzlerin, Frauke Meyer, setzt ihre Arbeit fort und bleibt Vorsitzende der HRS4R Steuerungsgruppe, das das gesammelte Erfahrungswissen erhalten bleibt und übertragen werden kann.
 - Die frühere Konrektorin für Forschung, Wissenschaftliche Qualifizierung und Transfer, KON1), Jutta Günther, wurde zur Präsidentin gewählt; sie war bereits in ihrer früheren Rolle als Konrektorin sehr unterstützend für den HRS4R-Prozess und führt dies weiter in ihrer neuen Rolle.
 - Ihr Nachfolger, Michal Kucera (jetzt Konrektor für Forschung und Transfer, KON1), ist zentrales Mitglied der Steuerungsgruppe.
 - Zusätzlich wird, Mandy Boehnke (nun Konrektorin für Internationalität, wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität, KON3), regelmäßig über den Stand des Implementierungsprozesses informiert.
- Wie bereits erwähnt, waren die Stellen der HRS4R-Koordination und Leitung des Personaldezernats länger unbesetzt während der Implementierungsphase, so dass die Tätigkeiten anderweitig aufgefangen werden mussten.

Regionale Aspekte:

- Das Bremer Hochschulgesetz (BremHG) wurde im April 2023 erneuert.
- Die Senatorische Behörde hat der Universität nach mehr jähriger Erprobung das dauerhafte Recht zur Berufung von Professuren gemäß BremHG §18 (19) übertragen; früher hatte das alleinige Recht zur Berufung bei der Senatorischen Behörde gelegen; die Übertragung gibt der Universität mehr Verantwortung und einen größeren Einflussbereich; das Verfahren wird regelmäßig überprüft.
- Anhaltende Verhandlungen zum „Bremer Rahmenkodex – Vereinbarung für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“.
- Das Land Bremen prüft aktuell mehrere Versionen von Personalsoftware; Testläufe in einigen Behörden sind gestartet; die Universität hat ihre Bedarfe gemeldet.
- Die Erstellung des neuen „Wissenschaftsplan“ ist gestartet; der Plan setzt strategische Rahmenbedingungen für die Hochschulen im Land Bremen.

Überregional:

- Deutschland: Anhaltende Verhandlungen zum WissZeitG
- EU: Die Weiterentwicklungen der Charter for Researchers wurden durch die Universität verfolgt

Stehen strategische Entscheidungen an, die Einfluss auf den Maßnahmenplan haben?

Neben den existierenden Maßnahmenplan und neuen Maßnahmen gibt sich die Universität weitere Prioritäten und Maßnahmen:

- Die Universität hat verschiedene Initiativen zum Thema [Open Science](#) und [Open Access](#) gestartet und in großen Teilen bereits umgesetzt, inkl. einer [Open Access Policy](#), [Erläuterungen](#) und [Beratung zu ORCID-Profilen](#) sowie Monitoring/Hinweisen zu [Predatory Publishing](#). Dies entspricht dem neuen Prinzip der Charter zu Open Science.
- Eine neue Nachhaltigkeitsstrategie ist gerade in der Entwicklung.

- Die HRS4R-Koordinatorin der Universität Bremen hat zusammen mit einer lokalen YUFE-Koordinatorin einen Austausch zwischen den YUFE-Partneruniversitäten für Erfahrungsaustausch und gegenseitiges Lernen angestoßen. Das erste Online-Treffen hat am 17. Juni 2024 stattgefunden und die Gruppe hat sich dafür entschieden, sich quartalsmäßig zu treffen.

Anmerkungen zur Implementation der OTM-R-Prinzipien

Der Maßnahmenplan der Universität spiegelt die identifizierten Schwächen mit Blick auf die OTM-R-Prinzipien (und darüber hinausgehende Prinzipien von Charter & Code) sowie die damit verbundenen notwendigen Maßnahmen zur Erfüllung der Prinzipien wider. D.h. das Commitment der Universität zur Umsetzung des Maßnahmenplans (während der Implementierungs- und allen weiteren Phasen) zielt auf die Erfüllung der OTM-R-Prinzipien ab.

Zusätzlich hat die HRS4R Steuerungsgruppe ein OTM-R-Konzept (Personalgewinnungskonzept) erarbeitet, das auf dem OTM-R-Arbeitspapier (eingereicht mit dem Bericht am Ende der Initial Phase). Das Konzept ist spezifischer bzgl. der Grundwerte und Ziele als das Arbeitspapier. Zusätzlich bindet das Konzept andere wichtige Leitlinien und Policies der Universität mit ein, die bereits in Kraft getreten sind und angewendet werden, z.B. das Leitbild, die Antidiskriminierungssatzung und die Leitlinie für die verantwortungsvolle Beurteilung und Bewertung von akademischen Leistungen. (Vgl. auch unten: Frage zur Harmonisierung zwischen HRS4R und anderen Policies.

Durch die angestoßenen Prozesse im Rahmen des HR-Awards und die Diskussionen zum Kulturwandel der Leistungsbewertung, warden auch Themen wie OTM-R und Arbeitsbedingungen zunehmend und in verschiedensten (formellen und informellen) Zusammenhängen diskutiert, z.B. durch Fragen wie „Ist dieser Prozess wirklich transparent?“ in Auswahlkommissionen. Das Ausmaß dieser Veränderung lässt sich schwer messen, aber sie ist wahrnehmbar. Diese unterschwellige Entwicklung ist ein gutes Zeichen für die laufende Implementierung von OTM-R, auch wenn die institutionelle Verankerung eine langfristige Aufgabe bleibt.

2.3. Implementation

Allgemeiner Überblick über die zu erwartende Umsetzung der Implementierung des Maßnahmenplans

Die Universität bestätigt ihr ursprüngliches Statement (s.u.), das hier für die Bewerbung um den Award in der Initial Phase abgegeben wurde und wird ihre Aktivitäten in gleicher Weise fortführen.

Ursprüngliches Statement:

Von Beginn dieses Prozesses an war es der Universität Bremen ein wichtiges Anliegen, die Grundsätze aus Charter und Code gemeinsam mit Wissenschaftler:innen, Verwaltungsmitarbeitenden entsprechend ihrer Expertise und Interessengruppen zu gestalten. Alle Beteiligten fungieren als Multiplikator:innen. Status quo, Maßnahmen, Zuständigkeiten und Zeitpläne wurden gemeinsam mit den verantwortlichen Akteuren entwickelt, um eine von Anfang an tragfähige und breit unterstützte Umsetzung zu erreichen.

Die Universität Bremen und die am Prozess beteiligten Personen erkennen das enorme Potenzial des HRS4R-Prozesses, die Rahmenbedingungen für Wissenschaftler:innen im Sinne der Mitarbeitendenzufriedenheit und der wissenschaftlichen Stärke der Universität zu verbessern. Vor diesem Hintergrund erwarten wir eine hohe Akzeptanz bei der Umsetzung der Maßnahmen und ein hohes Maß an intrinsischer Motivation.

Die sich aus der Lückenanalyse und dem Maßnahmenplan ergebenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten werden an die zuständige Organisationseinheit übergeben. Im Laufe des Entwicklungsprozesses haben sich bereits zahlreiche Organisationseinheiten bereit erklärt, die Verantwortung zu übernehmen

und die Umsetzung in Angriff zu nehmen. Viele der Aufgaben sind bereits übergeben worden. Das bedeutet, dass die für die Umsetzung verantwortlichen Einheiten von Anfang an in den Prozess eingebunden waren und an der Definition der Aufgaben und Zeitpläne mitgewirkt haben. Inzwischen gibt es auch mehrere neue Arbeitsgruppen, die sich auf freiwilliger Basis an der Umsetzung bestimmter Maßnahmen beteiligen möchten. Der gesamte Prozess hat zu einer weiteren Vernetzung und Anerkennung von Schnittstellen geführt.

Wie haben Sie sich auf das Internal Review vorbereitet?

Bzgl. der Dokumentation der Sachstände vgl. auch unten: Frage zum Monitoring der Zeitschiene und Sicherstellung der Implementation der Maßnahmen. Da der Fortschritt kontinuierlich erfasst wird in zwei Monitoring-Tools (aufbauend auf einem regelmäßigen Austausch zwischen der HRS4R-Koordination und den für die Implementierung verantwortlichen Personen/Fachabteilungen) und die Sachstände in der Steuerungsgruppe berichtet werden, war keine weitere Vorbereitung nötig, außer die Sachstände des Monitorings in das e-tool zu übertragen.

Entwürfe des Berichts wurden in der Steuerungsgruppe abgestimmt, um zu einem gemeinsamen Ergebnis zu kommen.

Zusätzlich hat die Steuerungsgruppe die Frist des Internal Reviews auch als Frist für die Entwicklung des OTM-R-Konzepts (Personalgewinnungskonzepts) sowie für das Treffen strategischer Entscheidungen genutzt.

Auf welche Weise haben Sie die wissenschaftliche Community, Ihre wesentliche Zielgruppe, in die Implementierung eingebunden?

Die Koordinatorinnen der Arbeitsgruppen der Initial Phase sind nun Mitglieder der Steuerungsgruppe, drei von ihnen sind Professorinnen und die vierte leitet das Dezernat für Akademische Angelegenheiten. Zudem sind Vertreter:innen des Personalrats und der Gleichstellung sowie des Personaldezernats Teil der Steuerungsgruppe. Dadurch sind Professor:innen verschiedener Fachbereiche, Beschäftigtenvertreter:innen und die Verwaltung in die Entscheidungsfindung während des Implementationsprozesses eingebunden und können als Multiplikator:innen fungieren.

Der Akademische Senat, der aus Mitgliedern aller Statusgruppen zusammengesetzt ist, z.B. Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Professor:innen und Hochschulleitung, wird regelmäßig über den HRS4R-Sachstand informiert.

Bestehende Gremien und Arbeitsgruppen, z.B. die "AG Mittelbau" und das Tenure-Board (verantwortlich für alle Tenure-Track-Evaluationen an der Universität), werden in die Prozesse zur Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen und Arbeitsbedingungen eingebunden.

Die Steuerungsgruppe wird die Einbindung der Statusgruppe in der nächsten Phase weiter ausbauen. Die Anspruchsgruppen wurden auch über die letzten Monate über die oben beschriebenen Wege eingebunden, aber durch die Vakanz der HRS4R-Koordination, wurde die Koordination neuer Arbeitsgruppen und von Umfragen verzögert. Geplante Aktivitäten für die nächste Phase: Organisation einer Klausurtagung in 2025 (mit Vertreter:innen aller Statusgruppen für die Weiterentwicklung der HRS4R-Aktivitäten), Konzeptionalisierung einer Umfrage, Identifikation weiterer bestehender Gremien, die sich für die Einbindung eignen, ohne Parallelstrukturen zu schaffen.

Haben Sie eine Steuerungsgruppe, die den Prozess begleitet?

Ja, die Universität hat eine Steuerungsgruppe:

Aufgaben der Steuerungsgruppe: Regelmäßige Treffen, um...

- den Fortschritt der Maßnahmen zu monitoren

- Maßnahmen außerhalb des Katalogs, die von der Universität als Ganzes oder einzelnen Abteilungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorgenommen werden, aufzunehmen und wertschätzend einzubinden
- Anpassungen und weitere Maßnahmen zu diskutieren, vor allem wenn es zu Verzögerungen kommt
- die OTM-R-Strategie der Universität weiterzuentwickeln
- das Internal Review vorzubereiten
- strategische Entscheidung zur Weiterentwicklung der HRS4R zu treffen
- Vorstellungen des Awards vorzubereiten, z.B. für den Akademischen Senat

Mitglieder der Steuerungsgruppe:

- Kanzlerin, Frauke Meyer
- Konrektor für Forschung und Transfer, Prof. Dr. Michal Kucera
- Dezernat für Akademische Angelegenheiten (Dezernat 1)
 - Dezernatsleitung, Dr. Julia Sievers
 - Leitung des Referats für Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung (Referat 11), Dr. Cathleen Grimsen
- Mitglieder des Personaldezernats (Dezernat 2),
 - Dezernatsleitung, Anna Janning / Stellv. Dezernatsleitung, Katja Graf
 - Leitung des Referats für Stellenausschreibungen und Bewerbungsmanagement (Referat 23), Dr. Nicole Krumdiek
- Personalrat, Ralf Streibl
- Zentrale Frauenbeauftragte, Kathrin Sebastian
- Leiterinnen der Arbeitsgruppen der Initial Phase: Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu, Prof. Dr. Katrin Huhn-Frehers, Prof. Dr. Rita Groß-Hardt, Dr. Julia Sievers

Koordination:

- Referat für Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung (Referat 11), seit Sept. 2023: Inga Dominke

Gibt es eine Harmonisierung zwischen HRS4R und anderen Policies der Universität?

(z.B.: Wird HRS4R in der Forschungs- und/oder HR-Strategie der Universität berücksichtigt?)

Die Harmonisierung verläuft in zwei Richtungen:

a) Policies, die sich auf HRS4R beziehen:

- Zielvereinbarung mit der Senatorischen Behörde
- YUFE Staff Recruitment Policy
- Forschungs- und Organisationsstrategien im Rahmen der Exzellenzclusters-Anträge
- Gleichstellungskonzept für Parität
- Personalentwicklungskonzept für Wissenschaftler:innen
- Indirekt, da es im Einklang mit den OTM-R-Prinzipien ist: Leitbild der Universität Bremen

b) Bezüge von HRS4R und dem OTM-R-/Personalgewinnungskonzept zu anderen bestehenden Policies:

Das neugestaltete OTM-R-Konzept (Personalgewinnungskonzept) bezieht sich umfassend auf bestehende und kürzlich entwickelte Policies der Universität. Das OTM-R-Konzept ist in konsistenter Weise formuliert, da die Universität bereits mehrere Policies verabschiedet hat, die die Werte und Vision des HR Awards teilen, so dass sich das OTM-R-Konzept auf diese beziehen kann. Wesentliche Beispiele: Leitbild, YUFE Staff Recruitment Policy, Antidiskriminierungssatzung, Gute Wissenschaftliche Praxis, Gleichstellungsplan, Aktionsplan Inklusion, "Leitlinie zur verantwortungsvollen Beurteilung und Bewertung von akademischen Leistungen" (für eine vollständige Liste vgl. Anlage des neuen OTM-R-Konzepts).

Außerdem beinhaltet der Maßnahmenplan Aktivitäten zur (Weiter-)Entwicklung und Implementierung von Policies (z.B. Maßnahmen 8, 9, 16, 17, 39), damit die Policies und Maßnahmen in dieselbe Richtung ausgerichtet sind. Weitere Maßnahmen könnten entstehen, wenn die Implementierung anderer Policies vorher unbekannte Probleme sichtbar macht, d.h. es besteht eine gegenseitige Rückkopplung zwischen Maßnahmenplan, OTM-R-Konzept und anderen Policies.

Wie hat Ihre Organisation sichergestellt, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen auch wirklich umgesetzt werden?

Die Abteilungen, die Verantwortung für spezifische Maßnahmen übernommen haben, bringen in der Regel eine große intrinsische Motivation für die Erfüllung ihrer Maßnahmen mit, so dass sie nur selten von der Erledigung der Aufgaben überzeugt werden müssen. In den meisten Fällen haben die Abteilungen die notwendigen Maßnahmen selbst identifiziert. HRS4R bietet dadurch eine Plattform, um die Arbeit der Abteilungen sichtbar zu machen und ihre Bedeutung für das Funktionieren des Gesamtgefüges zu verdeutlichen.

Auf übergeordneter Ebene wird die Umsetzung durch die Steuerungsgruppe (weitere Einzelheiten siehe oben) und das Referat für Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung (Referat 11) begleitet und unterstützt. Auf operativer Ebene sind die konkreten Verantwortlichkeiten (Abteilungen und/oder bestimmte Mitarbeitende) für die Umsetzung der Maßnahmen im Maßnahmenplan dokumentiert. Auf diese Weise kann die HRS4R-Koordination in engem Austausch mit den verantwortlichen Abteilungen/Kolleg:innen über den Fortschritt der Maßnahmen bleiben. Bei Fragen zu Hindernissen, Lösungen oder der Notwendigkeit, einzelne Schritte zu verschieben, werden diese zwischen der zuständigen Abteilung und der HRS4R-Koordination besprochen und mit der Steuerungsgruppe abgestimmt. Außerdem werden auch Ideen zur Erweiterung des Umfangs der Maßnahmen oder zur Erreichung ehrgeizigerer Ziele diskutiert. Bei größeren Fragen (Probleme oder strategische Überlegungen) werden diese an die Steuerungsgruppe weitergeleitet, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Auf der Grundlage der Diskussionen und Entscheidungen der Steuerungsgruppe gibt die HRS4R-Koordination den zuständigen Abteilungen Feedback, um den Informationsfluss und den Fortschritt zu gewährleisten.

Welche Form des Monitorings/Zeitplans gibt es für den Prozess?

Die Steuerungsgruppe und HRS4R-Koordination nutzen vor allem zwei Tools:

- a) ein Gantt Chart zu den Maßnahmen und vorgeschlagenen Fristen: Dieses Chart zeigt in kurzer Form die wesentlichen Informationen, um das Projekt als Ganzes im Blick zu behalten; es wird regelmäßig in der Steuerungsgruppe aufgerufen und besprochen sowie den Protokollen der Sitzungen beigelegt;
- b) ein detailliertes Excel-basiertes Projektmanagement-Tool, das Verantwortlichkeiten, Anmerkungen zu Fortschritt, weiterführende Aktivitäten, Aufgaben und Sachstände umfasst; diese Notizen werden in verkürzter Form in das e-tool überführt, d.h. der Sachstand im Reporting Tool spiegelt genau den aktuellen Sachstand wider.

Wie werden Sie die Fortschritte (anhand welcher Indikatoren) messen für die nächste Begutachtung?

Vgl. Frage oben; das existierende Monitoring wird in der nächsten Phase weitergeführt.

Wie werden Sie sich auf das nächste External Review vorbereiten?

Die Universität freut sich auf die Kommentare der Gutachter:innen auf der Grundlage des Internal Reviews und wird die Rückmeldungen während der Weiterführung der Implementation Phase und für den nächsten Bericht aufgreifen.

Da eine ständige Dokumentation und das Monitoring gewährleistet ist, kann die Universität der Europäischen Kommission zu jedem Zeitpunkt Bericht erstatten. Zudem wird die Universität rechtzeitig damit beginnen, den nächsten Bericht samt Site-Visit (geplant für das Ende der Implementation Phase) auf Grundlage dieser Dokumentation vorzubereiten. Die Steuerungsgruppe wird die notwendigen Maßnahmen ergreifen, wenn sich die Erfüllung bestimmter Maßnahmen verzögert.

Bitte vergleichen Sie auch die obige Frage bzgl. der Einbindung von Statusgruppen. Die weitere Einbindung von Statusgruppen wird bei der Vorbereitung des nächsten Berichts und des Site-Visits helfen.

Wie bereits oben erwähnt, nimmt die Universität an Peer-Groups für den Austausch zwischen mehreren Universitäten in Bezug auf HRS4R teil, d.h. ein Austausch zwischen deutschen Universitäten, der von der HRK (Hochschulrektorenkonferenz) organisiert wird, und ein Austausch mit anderen YUFE-Universitäten (angeregt durch die HRS4R-Koordination der Universität Bremen). Diese Austauschformate und Arbeitsgruppen führen zu gegenseitigem Lernen und damit zur Verbesserung der einzelnen Strategien und zur Vorbereitung von Berichten und Ortsbesichtigungen.

Zusätzliche Anmerkungen/Kommentare zum Implementierungsprozess

Im Folgenden wird auf die Empfehlungen der Reviewer aus der Initial Phase (EC Consensus Report of Sept 07, 2022) eingegangen und der aktuelle Sachstand kommentiert:

“Strengthen HRS4R visibility and access on the web, with special care of communication channels to reinforce the stakeholders’ awareness of the implementation process”

- Die HRS4R-Website wurde überarbeitet, Logos und Links wurden auf der Homepage der Universität sowie auf der Seite des Welcome Centers, die eine große Bedeutung für neue internationale Wissenschaftler:innen hat, eingefügt.
- Der Award wurde und wird bei verschiedensten Gelegenheiten vorgestellt, z.B. in einer Arbeitsgruppe zu Personalentwicklung, die aus vielen Mitgliedern und Abteilungen über die Universität hinweg besteht.
- Der Sachstand des Awards wird regelmäßig im Akademischen Senat berichtet.

“1) R1/R2/R3 categories declared to need more transparency in the recruitment process. The actions seem to try to put a patch to this but mainly in the information/communication channels. [...] the Institution is suggested to revise it completely and not only in the way it is advertised;”

- Eine Arbeitsgruppe bestehend aus Mitgliedern des Personaldezernats sowie verschiedener Fachbereiche wurde eingerichtet. Durch die komplexe deutsche Gesetzgebung und historisch gewachsene Strukturen, die nur schrittweise angepasst werden können, ist die Umstellung noch nicht abgeschlossen und wird noch eine Weile benötigen. Es liegt jedoch im eigenen Interesse der Universität, diese Prozesse zu verbessern. Eine ergänzende Arbeitsgruppe zu Einstellungsverfahren internationaler Wissenschaftler:innen wurde eingerichtet, aber die Arbeit verzögert sich momentan aufgrund personeller Wechsel.

“2) please reinforce the use of EURAXESS for all the calls, all calls should be visible in the national channels as well as in EURAXESS. [...]”

- Alle Stellenausschreibungen werden – sofern es die Stelle hergibt – auf EURAXESS gepostet.
- Das neue OTM-R-Konzept (Personalentwicklungskonzept) unterstreicht diese Entscheidung.

“3) the evaluation/appraisal system should be sustainable for all the categories, it seems more focused to professorships;”

- Vgl. auch Punkt 4) unten bzgl. der neuen Richtlinie zur Leistungsbewertung.
- Mündliche Rückmeldungen werden in den Jahresgesprächen gegeben, die für alle Beschäftigten (wissenschaftlich und nicht-wissenschaftlich) vorgesehen sind. Das Konzept ist gerade in Überarbeitung (vgl. Maßnahmenkatalog).

- Monetäre Anreize unterhalb der Professur sind im Rahmen der deutschen Gesetzgebung schwer umzusetzen; das deutsche System im Öffentlichen Dienst setzt vor allem auf die Anerkennung von Dienstjahren.

“4) please give value to mobility and the judgment of merit as much as possible and in the more transparent way;”

- Bezüglich der Leistungsbewertung hat der Akademische Senat eine „Leitlinie zur verantwortungsvollen Beurteilung und Bewertung von akademischen Leistungen“ verabschiedet, die mit den Werten von DORA und CoARA im Einklang ist. Diese Leitlinie bezieht sich auf allen Umstände, in denen akademische Leistungen Bewertet werden (z.B. Auswahlkommissionen, Tenure-Evaluationen).
- Eine Leitlinie zur Anerkennung von Mobilitätserfahrung wurde bisher noch nicht erlassen. Das neue OTM-R-Konzept hebt die Bedeutung von Mobilitätserfahrung hervor.

“5) in the career development, it is mentioned that many offers are available but it seems that stakeholders do not perceive it. A survey would have strongly helped the management to understand it. [...]”

- Eine Landing-Page für alle Personalentwicklungsangebote ist gerade in der Entwicklung. Diese wird den Anspruchsgruppen dabei helfen, die für sie passenden Angebote in einem gut strukturierten Format zu finden.
- Seminare und andere Angebote werden regelmäßig evaluiert, um Verbesserungspotenziale zu erfassen.
- Die Anspruchsgruppen werden im Falle von gruppenspezifischen Angeboten gezielt kontaktiert (wenn z.B. eine Netzwerkveranstaltung für Tenure-Track-Professor:innen veranstaltet wird, wird diese Gruppe persönlich adressiert).

“6) dissemination/exploitation of results as well as the communication can always be improved and there is always room for improvement.”

- Challenge accepted ☺

“7) it is mandatory that the etool for recruitment is put into action for the next assessment. This must be put in high priority otherwise a real open recruitment process will not be efficient nor sustainable;”

- Zunächst wurde der Prozess aufgrund externer Rahmenbedingungen (z.B. Vorgaben des Landes, Datenschutzfragen) verzögert, aktuell läuft die Auswahl einer passenden Software und eine Pilotierung für die Zentralverwaltung wird aktuell konzipiert; auf Grundlage der Pilotierung ist das Ausrollen der Software auf andere Bereiche geplant.

“8) the efforts of translating in English the documents and guidelines is strongly supported and should have high priority;”

- Das Welcome Center hat enorme Fortschritte darin gemacht, Dokumente zu übersetzen und Vorlagen auf Englisch zu entwickeln, die dabei helfen, mit den behördlich vorgeschriebenen Formulare zurechtzukommen.

“9) indicators are not clearly defined. At the moment, the Action Plan is mainly focused on the dissemination of information. [...]”

- Da viele Maßnahmen laufende Prozesse sind (z.B. Verbesserung des Informationsangebots) oder auf einen Kulturwandel abzielen (z.B. Leistungsbewertung), sind eindeutige Indikatoren für die Zielerreichung nicht für jede Maßnahme möglich; vor allem mit Blick auf neue Maßnahmen wird die Steuerungsgruppe darauf achten, eindeutige Indikatoren zu einzusetzen.

“10) Representatives of almost all departments were involved, but it's difficult to foresee how much the rest of the researchers were informed or involved, both at the initial phase and discussions, and also once the Action Plan was drafted. [...]”

- Hier sind während der nächsten Phase deutliche Verbesserungen notwendig, z.B. durch eine Umfrage und eine Klausurtagung (vgl. auch Fragen oben zur Einbindung der Statusgruppen).

3. Aktualisierter Maßnahmenplan

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
1.	Bewerbung um den HR Excellence in Research Award / Dokumente zu HRS4R online zur Verfügung gestellt		Rektorat (V ¹) Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	II/2022	übergreifend		Completed	Die Universität hat im September 2022 den Award erhalten; alle relevanten Dokumente sind hier zu finden.
2.	(hohe Priorität) OTM-R-Arbeitspapier zur OTM-R-Strategie ausgebaut und online	Bislang keine eigene OTM-R-Strategie	Kanzlerin (V) Dezernat 2 Personalangelegenheiten Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung / Organisationsentwicklung Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 12 Forschung und wiss. Nachwuchs	II/2024	übergreifend		Completed	Die Steuerungsgruppe hat das Arbeitspapier zu einem Personalgewinnungskonzept weiterentwickelt, das vom Rektorat am 17.09.2024 verabschiedet wurde; vgl. auch neue Maßnahme 58 für die künftige Erweiterung des Konzepts (wie im Perspektivteil des aktuellen Konzepts festgelegt), z.B. auf Personalentwicklung und -bindung sowie Qualitätssicherungsmaßnahmen.
3.	(hohe Priorität) Monitoring/Datenlage verbessert (Personaldatenerfassung)	Veraltete Personaldatenerfassung an den Bremer Hochschulen	Kanzlerin für die Universität Bremen (V) Referat 05 Controlling Dezernat 2 Personalangelegenheiten Performa Nord	I/2024	übergreifend		Extended	[neue Frist: 2025/Q4] o Die Anforderungen der betroffenen Abteilungen an die Datenqualität und Datenstruktur sind erhoben o Handlungsbedarfe sind abgeleitet; Datenlücken werden laufend geschlossen; neue Softwarelösungen (Abhängigkeit vom Land Bremen) sind für Ende 2024 zu erwarten.
4.	(hohe Priorität) Geplante Befragungen unter HRS4R-Gesichtspunkten ausgewertet		Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten	II/2024	übergreifend		Completed	
5.	(hohe Priorität) Informationsangebot auf Website der UHB für internationale Wissenschaftler:innen ausgebaut	Lücken in den englischsprachigen Angeboten festgestellt	Kanzlerin (V) Referat 03 Hochschulkommunikation und Marketing sowie jeweils inhaltlich zuständige Organisationseinheiten	II/2024	übergreifend		Completed	Fehlende Übersetzungen wurden identifiziert und werden nun laufend ergänzt und überarbeitet. Große Anstrengungen wurden unternommen, um Formulare für Einstellungsverfahren zu übersetzen; die Übersetzungen können nun als Vorlagen für das Ausfüllen der (rechtsverbindlichen) deutschen Formulare verwendet werden; dies hilft sowohl den Incomings als auch den Beratungseinrichtungen der Universität bei diesen Verfahren.

¹ V = Verantwortung/Federführung wird ausgewiesen, sobald mehr als eine Organisationseinheit beteiligt ist.

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
6.	Websites/Dokumente auf Barrierefreiheit und diversitätssensible Sprache überprüft	Diversitätssensible Sprache und Barrierefreiheit nicht auf kompletter Website, in Formularen, Leitfäden.	Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung in Verbindung mit den jeweils fachlich zuständigen Organisationseinheiten	I/2024	übergreifend		Completed	<ul style="list-style-type: none"> o Barrierefreiheit ist nach BITV 2.0 geprüft; ständige Überarbeitung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für barrierefreie Informationstechnik des Landes Bremen; klare Regeln sind definiert und veröffentlicht; Seminare, die für alle Website-Administratoren verpflichtend sind, behandeln Fragen der Barrierefreiheit o Die Stabsstelle für Hochschulkommunikation und -marketing wird in gender-/diversitysensibler Sprache und Bildsprache geschult; verpflichtende Seminare für alle Website-Administratoren zu diversitysensibler Sprache werden angeboten
7.	internes Organigramm überarbeitet und online (Beschäftigtenportal)	Organigramm der zentralen Verwaltung nicht differenziert genug	Kanzlerin	III/2022	übergreifend		Completed	<ul style="list-style-type: none"> o Die Website zur Organisationsstruktur der Universität ist überarbeitet worden: https://www.uni-bremen.de/en/university/organization o Direkter Link zum Organigramm.
8.	Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis verabschiedet und online.	Ordnung muss bis Juli 2022 aktualisiert werden	Referat 06 Rechtsstelle (V) Forschungskommission	IV/2022	Ethische und berufsständische Aspekte	3. Berufliche Verantwortung	Completed	<ul style="list-style-type: none"> o Die neue Ordnung wurde am 24. April 2022 vom Akademischen Senat verabschiedet. o Die Kommunikation über gute wissenschaftliche Praxis wurde ebenfalls verbessert, vgl. Maßnahme 9 + 10 unten.
9.	Programm zu guter wissenschaftlicher Praxis ist weiterentwickelt	Angebote besser darstellen, systematisieren	Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (V) Ref 01 Veranstaltungsmanagement, zuständig für Willkommens-Angebote	I/2024	Ethische und berufsständische Aspekte	3. Berufliche Verantwortung, 5. Vertragliche und rechtliche Pflichten, 31. Rechte an geistigem Eigentum, 32. Ko-Autoren	Completed	<p>Bremen Early Career Researcher Development (BYRD) hat Kurse zur guten wissenschaftlichen Praxis entwickelt und bietet diese nun regelmäßig an:</p> <ul style="list-style-type: none"> o eLearning o regelmäßige Kurse
10.	(hohe Priorität) Die Website zu „Research Integrity“ ist online	Übersicht und sichtbare Position zu Forschungsintegrität, ethischen Grundsätzen,	Konrektorin für Forschung, wiss Nachwuchs und Transfer (V) Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (V) Referat 06 Rechtsstelle	I/2023	Ethische und berufsständische Aspekte	3. Berufliche Verantwortung, 5. Vertragliche und rechtliche Pflichten,	Completed	Die entsprechenden Websites wurden entwickelt und sind online

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
		guter wissenschaftlicher Praxis fehlt bislang				31. Rechte an geistigem Eigentum, 32. Ko-Autorenschaft		
11.	Best-Practice-Beispiele zur Forschungsförderung, Abwicklung Drittmittelprojekte in bestehende Angebote integriert	Mehr Informationen zu Forschungsförderung, Abwicklung Drittmittelprojekte gewünscht	Kanzlerin (V) Dezernat 7 Drittmittel, Stellenbewirtschaftung Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs	II/2024	Ethische und berufsständische Aspekte	4. Berufliches Verhalten	Completed	<ul style="list-style-type: none"> o Die bereitgestellten Informationen wurden überarbeitet und die entsprechende Website wird regelmäßig aktualisiert o es werden regelmäßig Seminare zur Förderung angeboten, z.B. für Postdocs; Infotag zur Forschungsförderung ("KOWI") fand im März 2023 in Bremen statt.
12.	Erstinformationen zu Datenschutz und IT-Sicherheit erstellt, geeignete Veranstaltungsformate konzipiert	Erstinformationen fehlen, keine eigenen Veranstaltungen dazu	Kanzlerin (V) Referat 06 Rechtsstelle Chief Digital Officer (CDO)	IV/2023	Ethische und berufsständische Aspekte	7. Bewährte Verfahrensweisen in der Forschung	Completed	<p>Diese Aktion wurde aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> o zusätzliches Personal (vgl. Maßnahme 13 unten) o ab Juni 2023 werden verpflichtende Seminare für alle Mitarbeitende zum Thema Informationssicherheit angeboten, organisiert durch das Dezernat für IT, inkl. Tests am Ende jeden Moduls o ein Infoblatt für neue Mitarbeitende wurde erstellt, um die klare Haltung und die Regeln der Universität zur Datensicherheit von Anfang an transparent zu machen o es wurde eine Website zum Thema Datensicherheit eingerichtet
13.	Personelle Kapazität im Bereich Datenschutz ausgebaut	Mehr Kapazität im Bereich Datenschutz notwendig	Referat 06 Rechtsstelle	III/2022	Ethische und berufsständische Aspekte	7. Bewährte Verfahrensweisen in der Forschung	Completed	In der Rechtsstelle wurde zusätzliches Personal eingestellt, um die Datenschutzzvorgaben an der Universität neu zu konzipieren und die Kommunikation zu erweitern.
14.	(hohe Priorität) Arbeitssicherheit: Erstinformationen in englischer Sprache erarbeitet	Thema Arbeitssicherheit nicht/zu wenig in englischer Sprache vorhanden	Referat 02 Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz	II/2023	Ethische und berufsständische Aspekte	7. Bewährte Verfahrensweisen in der Forschung	Extended	<p>[neue Frist: 2026/Q4]</p> <ul style="list-style-type: none"> o Sicherheitsinformationen in englischer Sprache (insbesondere für Labore) sind auf Fakultätsebene verfügbar, müssen aber noch erweitert und rechtlich überprüft werden o Das Referat für Arbeitssicherheit wird nach und nach Seminare in englischer Sprache anbieten.

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
15.	(hohe Priorität) Bedarfe nach Beratung/ Weiterbildung/Information zu Chancengleichheit/Antidiskriminierung sind konkretisiert, Angebote entsprechend strukturiert.	Bedarf zwar da, aber zu wenig greifbar. Unklar, ob Angebot ausreichend	Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung	I/2024	Ethische und berufsständische Aspekte	10. Anti-Diskriminierung	Completed	<p>Die bestehenden Angebote wurden gesammelt, geclustert und die zielgruppenspezifische Kommunikation hat begonnen</p> <p>o Angebote zu gendersensibler Personalentwicklung für Forschende (plan m, navigare career coaching, perspektive promotion)</p> <p>o Angebote für sehr spezifische Zielgruppen, z.B:</p> <ul style="list-style-type: none"> • erfolgreiche Bewerbung beim Professorinnenprogramm; die Förderung geht mit einem umfangreichen Unterstützungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen einher • für internationale Forscherinnen (Projekt BIG) • für Mitarbeitende, die an Berufungsverfahren beteiligt sind (aufbauend auf bestehenden Seminaren für Teilnehmende an Auswahlkommissionen wurden zusätzliche Seminare speziell für Diversity-Kompetenzen entwickelt) • für MitarbeiterInnen mit Betreuungsaufgaben (konekt) • für Interessenvertreter, die Schulungen zum Thema Vielfalt benötigen (sehr spezifische Angebote von ADE, regelmäßige Angebote des Betriebsrats) • Aktionsplan Inklusion • breit angelegte Aktivitäten zu Sensibilisierungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen
16.	(hohe Priorität) Rechtliche Regelungen/Ordnungen und bestehende Angebote/Verfahren bekannt(er) gemacht	Vorhandene rechtliche Regelungen und Ordnungen, wie beispielsweise die Beschwerdeordnung der Universität zu wenig bekannt.	Kanzlerin (V) Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 06 Rechtsstelle	IV/2022	Ethische und berufsständische Aspekte	10. Anti-Diskriminierung	Completed	<p>Im Einklang mit der vom Akademischen Senat im April 2024 verabschiedeten Antidiskriminierungssatzung wurden alle Anlaufstellen und bestehenden Regelungen intensiv beworben, und zwar durch die Satzung selbst, eine Begleitbroschüre und einen Aktionstag mit dem Titel "Aware Together" am 24. April 2024, gefolgt von regelmäßigen Seminaren</p>

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
17.	Zweiter Aktionsplan Inklusion verabschiedet	Konkretisierung/Weiterentwicklung des ersten Aktionsplans Inklusion notwendig	Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung	IV/2022	Ethische und berufsständische Aspekte	10. Anti-Diskriminierung	Completed	Der neue Aktionsplan wurde vom Akademischen Senat im Jahr 2023 verabschiedet (gültig für 5 Jahre) und die Umsetzung wird nun von einem Lenkungskreis unter der Leitung der Konrektorin für Internationalität, wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität gesteuert
18.	Leitfaden für Ausstattungsgespräche überarbeitet und online	Leitfaden für Ausstattungsgespräche muss überarbeitet werden.	Kanzlerin (V) Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung / Organisationsentwicklung	III/2022	Ethische und berufsständische Aspekte, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	11. Bewertungs- /Beurteilungssysteme 23. Forschungsumfeld	Completed	Überarbeitete Informationen
19.	Leistungsbezügeordnung ist überprüft (mit der Behörde zusammen)	Leistungsbezügeordnung muss überprüft/aktualisiert werden.	Referat 06 Rechtsstelle (V) Dezernat 2 Personalangelegenheiten	II/2023	Ethische und berufsständische Aspekte	11. Bewertungs- /Beurteilungssysteme	Extended	[neue Frist: 2026/Q4] Die Universität hat erste Schritte unternommen: o eine " Leitlinie zur verantwortlichen Beurteilung und Bewertung von akademischen Leistungen " wurde vom Akademischen Senat im Oktober 2023 verabschiedet und die Unterzeichnung der DORA beschlossen o eine Arbeitsgruppe des Referats für akademische Angelegenheiten arbeitet an einer verbesserten Operationalisierung. o nur die neue Leistungsbezugsordnung selbst ist noch in Arbeit und muss abschließend mit der Senatorischen Behörde abgestimmt werden.
20.	Best-Practice-Beispiele für die Erstellung von Gutachten entwickelt	Zur Unterstützung bei Erstellen von Gutachten: Bewertung wiss. Leistung, Kulturwandel hin zu umfassenderem Verständnis von wissenschaftlicher Leistung	Forschungskommission	IV/2023	Ethische und berufsständische Aspekte	11. Bewertungs- /Beurteilungssysteme	Extended	[neue Frist: 2026/Q4] o Im Einklang mit Maßnahme 19: DORA wurde unterzeichnet o Zusätzlich wird der Forschungsausschuss des Akademischen Senats einen früheren Entwurf wieder aufgreifen, um die Richtlinien in Einklang zu bringen
21.	Auffindbarkeit von Informationen online geprüft und verbessert für folgende Themen: - Einstellungsprozesse - Karrierewege - Unterstützungsangebote	Informationen zu schlecht auffindbar, Website zu intransparent	Dezernat 2 Personalangelegenheiten (V) Referat 03 Hochschulmarketing und Kommunikation Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung	I/2024	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), 10. Anti-Diskriminierung,	Completed	Vgl. Maßnahmen 5 und 34

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
	<ul style="list-style-type: none"> - Rechte und Pflichten - Akademische Selbstverwaltung - Beschwerdemöglichkeiten - Forschungsdatenmanagement 		Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten AG Personalentwicklung (AG PE) Referat 07 Personalentwicklung		gen und soziale Sicherheit, Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	27. Geschlechterverhältnis, 28. Karriereentwicklung, 30. Möglichkeiten der Karriereberatung, 35. Mitwirkung in Entscheidungsgremien, 38. Kontinuierliche Berufliche Weiterentwicklung		
22.	Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen des Deutschen Hochschulverbands (DHV) erneuert	Re-Audit des Gütesiegels notwendig.	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	IV/2022	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	12. Einstellung	Completed	Das Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverfahren wurde der Universität vom Deutschen Hochschulverband (DHV) im Jahr 2022 erneut zugesprochen
23.	(hohe Priorität) Für Einstellung von Wissenschaftler:innen: Basis-, Bewerbungs- und Verfahrensinformationen online	Informationen zu Einstellungsverfahren fehlen auf der Website, insbes. WissZeitVG, mehr Transparenz gefordert.	Dezernat 2 Personalangelegenheiten	III/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), 14. Auswahl (Kodex), 15. Transparenz (Kodex), 16. Beurteilung von Verdienst, 17. Variationen in der chronologischen Reihenfolge von Lebensläufen (Kodex), 19. Anerkennung von Befähigungsnachweisen (Kodex),	Extended	[neue Frist: 2027/Q4] Erste Schritte, die bereits erreicht wurden: o Die Kanzlerin hat im Februar 2024 eine Richtlinie ("Organisationsmitteilung") über transparente Regeln für befristete Verträge unterzeichnet o Die Vorlagen und Checklisten für Stellenausschreibungen wurden verbessert.

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
						20. Berufserfahrung (Kodex), 21. Einstellung nach der Promotion, 22. Anerkennung des Berufs, 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, 26. Finanzierung und Gehälter, 29. Wertschätzung von Mobilität, 36. Arbeitsbeziehungen zu Betreuer:innen		
24.	(hohe Priorität) Musterstellenausschreibungen online (Beschäftigtenportal)	Musterstellenausschreibungen fehlen bislang, werden aber als hilfreich angesehen	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung / Organisationsentwicklung	IV/2022	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), OTM-R Strategie	Completed	<ul style="list-style-type: none"> o Neue Vorlagen für Stellenausschreibungen von Professuren wurden vom Rektorat im März 2024 verabschiedet o ein Pilotprojekt für Kohorten-Stellenausschreibungen (inkl. Vorlagen für die Ausschreibungen) für Wissenschaftler (hauptsächlich R1-R2) ist im Rahmen des Exzellenzclusters an der Fakultät 05/MARUM gestartet; o Checklisten für die notwendigen Inhalte von Stellenausschreibungen liegen vor
25.	(hohe Priorität) Regelmäßigen Austausch zu „Personalgewinnung und Auswahlverfahren in der Wissenschaft“ re-etabliert.	Re-Etablierung eines regelmäßigen Austausch wird sehr begrüßt	Dezernat 2 Personalangelegenheiten	III/2022	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), 14. Auswahl (Kodex), 15. Transparenz (Kodex) 16. Beurteilung von Verdienst,	Completed	<ul style="list-style-type: none"> o Ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Personaldezernat und den Fakultätsverwaltungen wurde wieder aufgenommen, um Prozesse zu definieren, laufend zu verbessern und Missverständnissen entgegenzuwirken o Zusätzlich wurde ein Austausch zwischen den YUFE-Partneruniversitäten zum Thema Einstellungsverfahren und Personalentwicklung etabliert

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
						17. Variationen in der chronologischen Reihenfolge von Lebensläufen (Kodex), 21. Einstellung nach der Promotion, 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, 29. Wertschätzung von Mobilität		

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
26.	(hohe Priorität) Leitfaden zu Personalgewinnung und Auswahlverfahren (für R1 und R2) erstellt	Bislang fehlender Leitfaden. Ziel: Transparenz schaffen, Orientierung geben, keine Über-Bürokratisierung	Kanzlerin (V) Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Dezernat 2 Personalangelegenheiten	III/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), 14. Auswahl (Kodex), 15. Transparenz (Kodex), 16. Beurteilung von Verdienst, 17. Variationen in der chronologischen Reihenfolge von Lebensläufen (Kodex), 20. Berufserfahrung (Kodex), 21. Einstellung nach der Promotion, 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, 29. Wertschätzung von Mobilität, 33. Lehre	Extended	[neue Frist: 2026/Q4] o Das OTM-R-Konzept („Personalgewinnungskonzept“), vgl. Maßnahme 2, ist ein erster Schritt in diese Richtung; es muss allerdings noch operationalisiert und anwendbar gemacht werden o Die Stabsstelle für Stellenausschreibungen und Bewerbermanagement (Ref. 23) hat ein knappes Papier zu den rechtlichen Rahmenbedingungen von Einstellungsprozessen verfasst (als Grundlage für die „Organisationsmitteilung“ der Kanzlerin), vgl. Maßnahme 23; weitere Checklisten und Vorlagen werden laufend durch das Referat erarbeitet. o Die Regelungen für die Berufung von Professor:innen sind gesetzlich sehr streng und klar geregelt; an Leitlinien, Checklisten und Regelungen für andere Statusgruppen wird laufend gearbeitet.
27.	Die Möglichkeiten zur Professionalisierung von Berufungskommissionen gemeinsam mit den Fachbereichen eruiert	Wunsch nach Befassung, Reflexion	Kanzlerin (V) AG PE Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 07 Personalentwicklung	I/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	14. Auswahl	Completed	Das Referat für Hochschulentwicklung hat mehrere Maßnahmen ergriffen: o die Leitlinien wurden überarbeitet o mehrere Berufungskommissionen wurden zu spezifischen Aspekten wie Open-Rank-Verfahren geschult o Austauschformate wurden etabliert, z.B. ein jährliches Treffen für die Beteiligten in Berufungskommissionen, regelmäßiger Austausch zum gegenseitigen Lernen und ein Leitfaden für „Fachferne Berater“

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
								o ein neuer Vertrag mit einem externen Dienstleister für die „Außerfachliche Eignungsprüfung“ wurde unterzeichnet (d.h. Bewertung von Managementkompetenzen, z.B. Führung, Teamarbeit); der Dienstleister wird in Zukunft auch die Mitglieder der Kommissionen schulen
28.	Verfahrens zur außerfachlichen Eignung (R3/R4, Berufungsverfahren) evaluiert	Umgang mit Diversität in außerfachlicher Eignungsprüfung zu klären	Kanzlerin, Konrektorin für Internationalität und Diversität (V) Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung	II/2024	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	14. Auswahl	Completed	Die Evaluierung ist abgeschlossen und als Ergebnis wurde die Dienstleistung neu ausgeschrieben; ein neuer Vertrag mit einem neuen Dienstleistungsprofil (einschließlich eines neuen Schwerpunkts auf Diversity-Fähigkeiten) wurde zwischen der Universität und dem ausgewählten Anbieter unterzeichnet
29.	(hohe Priorität) Anerkennung von Mobilitätserfahrung in Personalgewinnungsstrategien verankert (OTM-R)	Mobilität zwar anerkennt, aber nicht genug systematisiert, transparent	Kanzlerin (V) Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten Dezernat 2 Personalangelegenheiten	II/2024	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	18. Anerkennung von Mobilitätserfahrungen (Kodex)	Completed	Vgl. Maßnahme 2
30.	(hohe Priorität) Personalstrukturkonzept als strategisches Instrument etabliert	Notwendigkeit, Personalstruktur in den Fachbereichen planbarer und transparenter zu machen	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	II/2024	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	21. Einstellung nach der Promotion / von Postdocs (Kodex), 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung	Extended	[neue Frist: 2026/Q4] o Personalstrukturkonzepte wurden eingerichtet für: Rechtswissenschaften, Betriebswirtschaftslehre, Psychologie, gesamte Fakultäten 10 und 12 o eine professorale Gesamtplanung wurde für Informatik, Biologie, Chemie, Politikwissenschaft und Soziologie erstellt o die übrigen Bereiche werden schrittweise bearbeitet aufgrund der Komplexität der Prozesse komplex

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
31.	Mengengerüst zur besseren zahlenmäßigen Einordnung der Stellenkategorien entwickelt.	Mehr Klarheit über zahlenmäßige Stellen in den verschiedenen Kategorien an den Fachbereichen gewünscht	Kanzlerin (V) Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung Haushaltskommission	I/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	21. Einstellung nach der Promotion / von Postdocs (Kodex) (siehe auch Maßnahme 12), 23. Forschungsumfeld, 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung	Extended	[neue Frist: 2027/Q4] o vgl. Maßnahme 30 o in den o.g. Fächern liegt das jeweilige Mengengerüst vor
32.	Rahmenkodex „Vertragssituation und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ evaluiert.	Bisherige Umsetzung des Rahmenkodex prüfen	Senatorin für Wissenschaft (die zuständige Arbeitsgruppe wird durch Senatorin einberufen)	III/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	21. Einstellung nach der Promotion / von Post-docs (Kodex), 25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, 28. Karriereentwicklung, 30. Möglichkeiten der Karriereberatung	Completed	Die Evaluation ist abgeschlossen und es wurden mehrere Lücken bei der Umsetzung des Kodexes festgestellt; darauf aufbauend finden derzeit Verhandlungen zur Erneuerung des Kodexes statt. Die Verhandlungen werden zwischen allen Universitäten und Fachhochschulen im Land Bremen, den Arbeitnehmervertretungen (z.B. Gewerkschaft und Betriebsrat) und der Senatorin für Wissenschaft, also auf übergeordneter institutioneller Ebene, geführt.
33.	(hohe Priorität) Informationen zu Einstellung/Weiterbeschäftigung nach der Promotion online. Individuelle Vorzeitenberechnung auf Nachfrage ermöglicht	Mehr Informationen, mehr Transparenz gefordert: Einstellung/Weiterbeschäftigung nach der Promotion, insb. rechtliche Rahmenbedingungen, WissZeitVG, individuelle Vorzeitenberechnung	Kanzlerin (V) Fachvorgesetzte in den Fachbereichen Dezernat 2 Personalangelegenheiten	I/2023	Personaleinstellung und Auswahlverfahren, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	21. Einstellung nach der Promotion / von Postdocs (Kodex), 12. Einstellung, 28. Karriereentwicklung	Extended	[neue Frist: 2026/Q4] Aufgrund der laufenden Verhandlungen auf Bundesebene zur Änderung des WissZeitG (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) liegt die Überarbeitung der Richtlinien durch die Universität auf Eis bis zur Verabschiedung der Neuregelungen durch den Bundestag
34.	(hohe Priorität) Die Website zu wissenschaftlicher Karriere überarbeitet. Promovierendenstatistik online	Mehr Informationen notwendig zu Karrierewegen generell: Rechte und Pflichten, Aufstiegsmöglichkeiten, Durchlässigkeit	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung (Website) Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (Promovierendenstatistik)	I/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	22. Anerkennung des Berufs	Completed	Die neue Website zur Wissenschaftlichen Karriere wurde am 15.02.2024 in Betrieb genommen; die Daten zur Promovierendenstatistik wurden veröffentlicht

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
		der Kategorien, Promovierendenstatistik nicht zu finden						
35.	Die Website zur „Zentralen Forschungsförderung“ um Übersicht mit geforderten Informationen erweitert (R1-R4).	zu wenig ersichtlich, wer was beantragen kann	Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs	III/2022	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	23. Forschungsumfeld	Completed	Die Website wurde im Hinblick auf die Anforderungen und Angebote für bestimmte (Gruppen von) Wissenschaftler:innen überarbeitet, z.B. bzgl. Karrierestufen
36.	Diversity-Monitoring-Konzept ist erstellt, Anforderungen und Ziele an ein Diversity-Monitoring definiert	Datenlage für ein Diversity-Monitoring bislang nicht ausreichend	Referat 04 Chancengleichheit/Antidiskriminierung	I/2024	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Ethische und berufsständische Aspekte	27. Geschlechterverhältnis, 10. Antidiskriminierung	Extended	[neue Frist: 2028/Q4] Die Datenbasis zu gender-spezifischen Aspekten wurde erweitert und diese Daten werden zur Verbesserung der Gleichstellungsquoten auf Fakultätsebene verwendet (siehe auch Maßnahme 39); die Daten zu anderen Diversitätsdimensionen von Beschäftigten sind noch nicht ausreichend und müssen erweitert werden (die Universität steht in engem Kontakt mit anderen Universitäten und nimmt an bundesweiten Netzwerken teil; auf der Grundlage von verbesserten Indikatoren und Daten sollen Zielzahlen und Handlungsbedarf abgeleitet; die Daten zur Vielfalt der Studierenden sind wesentlich detaillierter und aufschlussreicher
37.	(hohe Priorität) Geschlechtergerechtigkeit in OTM-R-Strategie verankert.	Notwendig, eigene Qualitätsstandards zu entwickeln	Referat 04 Chancengleichheit/Anti-Diskriminierung (V) Dezernat 2 Personalangelegenheiten	II/2024	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	27. Geschlechterverhältnis	Completed	Vgl. Maßnahme 2
38.	Gender Equality Plan der Universität Bremen online.	Gender Equality Plan (GEP) zentral für EU-Förderfähigkeit. Aufbereitung unerlässlich	Referat 04 Referat 04 Chancengleichheit/Anti-Diskriminierung	II/2022	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	27. Geschlechterverhältnis	Completed	Der Gender Equality Plan ist fertiggestellt, veröffentlicht und mit anderen Aktivitäten zu Gleichstellung und Vielfalt harmonisiert.

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
39.	Evaluationsbericht zur geschlechterpolitischen Arbeit an der Universität Bremen fertig.	Evaluation der geschlechterpolitischen Arbeit gewünscht als Basis für weitere Maßnahmen	Kanzlerin (V) Referat 04 Chancengleichheit/Anti-Diskriminierung	I/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	27. Geschlechterverhältnis, 10. Antidiskriminierung	Completed	<p>o Die Evaluation wurde von GESIS/CEWS durchgeführt und sie liefert Fakten, Zahlen und Empfehlungen</p> <p>o Der Bericht selbst ist nur für den internen Gebrauch bestimmt, das Exposé ist jedoch auf der Website des Instituts veröffentlicht</p> <p>o Das Referat für Chancengleichheit und Vielfalt hat Handlungsbedarfe und Maßnahmen abgeleitet und setzt diese bereits um, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Governance in Bezug auf Gender- und Diversity-Fragen (Abstimmung mit allgemeiner Hochschulstrategie und -prozessen), • im Auftrag des Präsidiums: bilateraler regelmäßiger Austausch mit den Fakultäten (aktueller Stand, Entwicklung in den letzten 10 Jahren, Diversity-Sensibilität, Zusammenarbeit mit zentralen Verwaltungseinheiten): diese Gespräche dienen der Vorbereitung einer Klausurtagung, an der die Kanzlerin, die Vizepräsidentin für Internationalität, Wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität sowie die Dekan:innen und Dekane teilnehmen, um die drängendsten Fragen zu klären • Erneuerung der Strukturen und der Aufgabenteilung in Bezug auf das Gleichstellungsbüro und das Referat für Chancengleichheit und Diversität
40.	Stellen- und Aufgabenbeschreibung und Dotierung der zentralen Frauenbeauftragten konkretisiert	Stellen- und Aufgabenbeschreibung und Dotierung der zentralen Frauenbeauftragten sind zu unkonkret, Nachfolge auch daher schwierig	Kanzlerin	III/2022	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	27. Geschlechterverhältnis	Completed	

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
41.	Nachfrage und Angebote zu Personalentwicklungsmaßnahmen speziell zur Diversitätskompetenz abgeglichen	Unklar, ob Diversitätskompetenz ausreichend in Personalentwicklungsangeboten (R1-R4) abgedeckt, Nachfrage auch unklar	Referat 04 Chancengleichheit/Anti-Diskriminierung (V) Referat 07 Personalentwicklung AG Personalentwicklung	I/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Ethische und berufsständische Aspekte	27. Geschlechterverhältnis, 10. Antidiskriminierung	Completed	o vgl. auch Maßnahme 42 o BYRD (Bremen Early Career Researcher Development): Seminarleiter:innen sind sensibilisiert und in vielen Seminaren (z.B. für Berufungskommissionen) ist das Thema Diversity ein fester Bestandteil; o das Referat für Chancengleichheit hat die Sensibilisierung auf weitere Diversitätsdimensionen ausgeweitet (inhaltlich z.B. auf die soziale Herkunft und im Hinblick auf die Beratung zu Texten für Förderanträge); o Referat für Personalentwicklung: qualitativer Austausch mit Zielgruppen zu Diversity-Themen besteht, aber noch keine systematische Datenerhebung; Sensibilisierung für Diversity-Kompetenz in den Auswahlvoraussetzungen von SeminarleiterInnen, d.h. Seminarleiter:innen sind bereits weitgehend sensibilisiert o weiteres Potenzial für verpflichtende Seminare für Mitarbeitende und stärkere Fokussierung auf Diversity-Sensibilität beim Onboarding wurde identifiziert
42.	Die Website zu Personalentwicklung online	Informationsdefizit zu Personalentwicklungsmaßnahmen (R1-R4)	AG PE (V) Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs Referat 07 Personalentwicklung	III/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	28. Karriereentwicklung, 30. Möglichkeiten der Karriereberatung, 38. kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung, 39. Zugang zu Weiterbildung und Training	Extended	[neue Frist: 2025/Q4] Die überarbeitete Website (d.h. Zusammenführung bestehender Angebote mehrerer Anbieter und der jeweiligen Websites) ist erstellt, muss aber noch geprüft werden und ist daher noch nicht aktiviert
43.	(hohe Priorität) Basis- und Verfahrensinformationen zu Arbeitszeiten im Ausland und Stipendien online	Informationsdefizit zu Arbeitszeiten im Ausland und zu Stipendien, speziell zu Anrechnungsfragen	Dezernat 2 Personalangelegenheiten	IV/2022	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	29. Wertschätzung von Mobilität	Extended	

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
44.	Die Internationalisierungsstrategie (inkl. Sprachenpolitik) aktualisiert	Internationalisierungsstrategie veraltet, nicht mit Sprachenpolitik verknüpft	Konrektorin für Internationalität und Diversität (V) Referat 14 International Office	I/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	29. Wertschätzung von Mobilität	Extended	[neue Frist: 2024/Q4] Der aktuelle Entwurf der neuen Strategie wird derzeit überarbeitet (unter der Leitung des International Office in enger Zusammenarbeit mit dem Präsidium und der Vizepräsidentin für Internationalität, Wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität) und soll so schnell wie möglich (möglichst bis Ende 2024) verabschiedet werden.
45.	nach Aktualisierung der Internationalisierungsstrategie und Sprachenpolitik: Mehr Transparenz im Sprachlernangebot hergestellt (Website)	Sprachlernangebote zu intransparent	Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten (V) Sprachenzentrum (SZHB) Referat 14 International Office AG PE	II/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	29. Wertschätzung von Mobilität	Completed	Die Website des Sprachenzentrums wurde aktualisiert
46.	Prüfung abgeschlossen: kann Betreuung von Abschlussarbeiten (BA/MA) mit in die Curricularwert-(CW-)Berechnung aufgenommen werden	Bislang nicht möglich aber gewünscht, Betreuung Abschlussarbeiten in CNW-Berechnung aufzunehmen / Gesetzesänderung notwendig	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	II/2023	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	33. Lehre	Completed	Die Notwendigkeit einer Überarbeitung wurde geprüft und eine Gesetzesänderung bei den gesetzgebenden Organen des Landes Bremen (im Rahmen der Erneuerung des BremHG) beantragt, aber leider abgelehnt; eine Gesetzesänderung ist die notwendige Voraussetzung für Änderungen innerhalb der Universität
47.	Beschwerde- und Einspruchsverfahren klarer darstellt (Website Research Integrity)	Informationsdefizit zu Beschwerde- und Einspruchsverfahren, rechtliche Regelungen da, aber Umsetzung unklar	Kanzlerin (V) Referat 12 Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs Referat 06 Rechtsstelle Promotionsausschüsse	II/2023	Ethische und berufsständische Aspekte, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	31. Rechte geistigen Eigentums, 34. Beschwerde- und Einspruchsverfahren, 40. Betreuung, 10. Anti-Diskriminierung	Completed	Vgl. Maßnahme 10
48.	Rektoratsbeschluss zu Deputatsreduktionen erneuert.	Deputatsreduktionen unklar, Prüfung notwendig: Möglichkeiten, Auswirkungen, Abwägungsentscheidungen	Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	III/2022	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	35. Mitwirkung in Entscheidungsgremien	Extended	[neue Frist: 2024/Q4] Die Änderungswünsche der Universität Bremen gegenüber den gesetzgebenden Organen des Landes Bremen wurden angenommen und in das neue BremHG 2023 aufgenommen; die Universität muss diese neuen Regelungen nun in die Satzungen der Universität übertragen.

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
49.	Unterstützung bei Managementaufgaben und Sicherung von Wissen in Fachbereichen bzw. Dekanaten eruiert (z.B. zu Jahresgesprächen für selbständiges wissenschaftliches Personal)	Prüfen, wie Dekanate bei ihren Managementaufgaben unterstützt werden können. Hier geht es vor allem um die Verantwortung gegenüber selbstständigem wissenschaftlichen Personal.	Kanzlerin (V) Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung / Organisationsentwicklung	IV/2023	Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	37. Betreuungs- und Managementaufgaben	Extended	[neue Frist: 2027/Q4] Wie bei Maßnahme 48 müssen die geänderten Rechtsvorschriften in die Satzungen der Universität übertragen werden, mit Schwerpunkt auf Vielfalt und Wissenstransfer
50.	Personalentwicklungskonzept und Kompetenzprofil präserter, englische Versionen online. Das Kompetenzprofil mit Weiterbildungs-/Personalentwicklungsangeboten verlinkt.	Personalentwicklungskonzept und dazugehöriges Kompetenzprofil zu wenig bei Wissenschaftler:innen bekannt	AG Personalentwicklung (V) Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten Referat 07 Personalentwicklung	IV/2022	Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	38. Kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung	Completed	Das Konzept ist fertiggestellt, an den den European Competence Framework angelehnt und veröffentlicht (https://www.uni-bremen.de/forschung/forschung-wissenschaftlicher-nachwuchs); das Wissen über das Konzept wurde durch die Diskussion über DORA (Bewertung akademischer Leistungen) verbreitet
51.	Weiterbildungsangebote für unbefristet beschäftigte Wissenschaftler:innen im Mittelbau: geprüft/weiterentwickelt.	Informationsdefizit zur Weiterbildungen für unbefristet beschäftigte Wissenschaftler:innen	AG Personalentwicklung (V) Referat 07 Personalentwicklung	I/2024	Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	38. Kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung	Extended	[neue Frist: 2025/Q4] Die Konzeptionierung der neuen Seminare hat begonnen
52.	Betreuungsvereinbarung für Promovierende als aktualisiertes Template online und genutzt	Betreuungsvereinbarung nicht genug als Karriereentwicklungsinstrument eingesetzt	Konrektorin für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer (V) Promotionsausschüsse Dezernat1 Akademische Angelegenheiten	III/2023	Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	40. Betreuung, 28. Karriereentwicklung, 31. Rechte an geistigem Eigentum, 36. Arbeitsbeziehungen zur Betreuer:innen	Completed	BYRD (Bremen Early Career Researcher Development) hat eine unverbindliche Vorlage auf ihrer Website veröffentlicht; die Erfahrungen mit dieser und anderen Vorlagen sollen in Zukunft gesammelt und gewürdigt werden und ein verbindlicheres Dokument soll entwickelt werden
53.	(hohe Priorität) Das Kompetenzprofil ist als Grundlage für Jahresgespräche etabliert, Konzept zum verbesserten Einsatz des Jahresgesprächs erstellt	Jahresgespräche für Wissenschaftler:innen bislang nicht verbindlich, (re-)etablieren als beiderseitiges Feedbackgespräch Kompetenzprofil als Basis/ Gesprächsgrundlage nutzen	Konrektorin für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer (V) AG Personalentwicklung Referat 07 Personalentwicklung Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten	II/2024	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	28. Karriereentwicklung, 36. Arbeitsbeziehungen zur Betreuer:innen, 37. Betreuungs- und Managementaufgaben, 39. Zugang zu Weiterbil-	Extended	[neue Frist: 2025/Q4] Die Jahresgespräche sind in den Fakultäten etabliert und in mehreren Workshops mit allen Statusgruppen wurde der Status quo (Vor- und Nachteile des aktuellen Konzepts, Verbesserungsbedarf) der Jahresgespräche ermittelt; die Umsetzung der Workshop-Ergebnisse ist im Gange; die Ergebnisse werden auch zur Erfüllung der Maßnahmen 54 und 55 genutzt

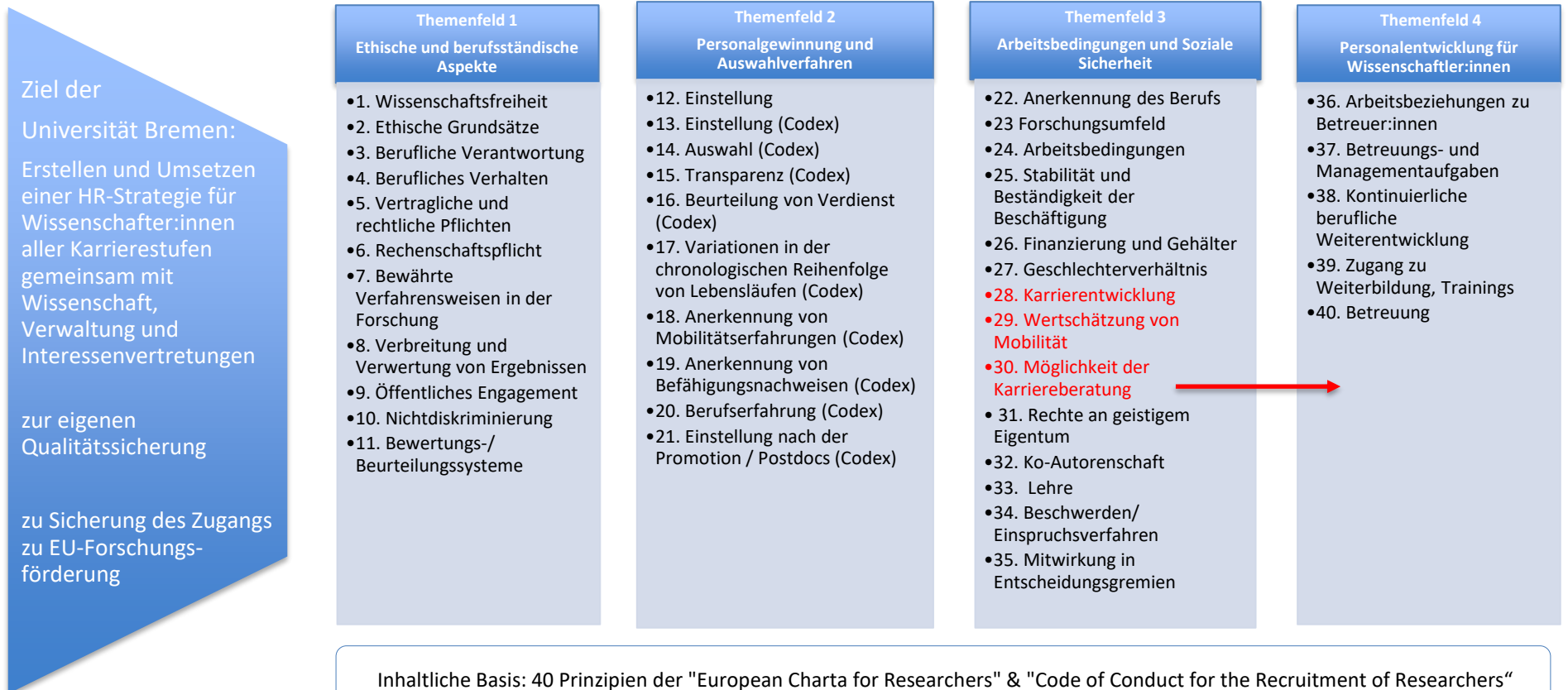
Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
						<p>dung/Training, 40. Betreuung</p>		
54.	Schulungen für Jahresgespräch: Nachfrage geklärt und Angebote entwickelt	Schulungen zu Jahresgesprächen gewünscht, Wissensvermittlung zum WissZeitVG notwendig	Referat 07 Personalentwicklung	III/2023	Ethische und berufsständische Aspekte, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	3. Berufliche Verantwortung, 28. Karriereentwicklung, 36. Arbeitsbeziehungen zur Betreuer:innen, 37. Betreuungs- und Managementaufgaben, 39. Zugang zu Weiterbildung/Training, 40. Betreuung	Completed	Diese Maßnahme steht in engem Zusammenhang mit Maßnahme 53: In Workshops wurde der Verbesserungsbedarf der Jahresgespräche und der dazugehörigen Seminare ermittelt; die Ergebnisse werden zur ständigen Verbesserung der Seminare genutzt; zusätzlich wurden spezielle Webinare zu rechtlichen Aspekten (vor allem „WissZeitG“) eingerichtet.
55.	Bestehenden Leitfaden zu Jahresgesprächen speziell zu Jahresgesprächen in der Wissenschaft erweitern.	Ein allgemeiner Leitfaden existiert bereits in deutscher und englischer Sprache, aber noch nicht auf die Wissenschaft zugeschnitten.	Referat 07 Personalentwicklung	IV/2022	Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	3. Berufliche Verantwortung, 28. Karriereentwicklung, 30. Möglichkeit der Karriereberatung, 36. Arbeitsbeziehungen zu Betreuer:innen, 37. Betreuungs- und Managementaufgaben, 39. Zugang zu Weiterbildung/Training, 40. Betreuung	Extended	[neue Frist: 2025/Q4] Vgl. auch Maßnahmen 53 und 54: Auf der Grundlage von Workshops wird der Leitfaden derzeit neu konzipiert und - sobald die Überarbeitung abgeschlossen ist - bei den jährlichen Beurteilungen und den entsprechenden Seminaren eingesetzt

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
56.	(hohe Priorität) Entwicklung eines E-Tool für Rekrutierung	Zum gegenwärtigen Zeitpunkt hat die Universität noch kein E-Tool für Rekrutierung	Kanzlerin (V) Referat 08 Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung / Organisationsentwicklung Dezernat 2 Personalangelegenheiten Chief Digital Officer Referat 06 Rechtsstelle	IV/2024	Personaleinstellung und Auswahlverfahren	12. Einstellung, 13. Einstellung (Kodex), 14. Auswahl (Kodex), 15. Transparenz (Kodex)		[neue Frist: 2027/Q4] Zunächst wurde der Prozess aufgrund externer Rahmenbedingungen (z.B. Vorgaben des Landes, Datenschutzfragen) verzögert, aktuell läuft die Auswahl einer passenden Software und eine Pilotierung für die Zentralverwaltung wird aktuell konzipiert; auf Grundlage der Pilotierung ist das Ausrollen der Software auf andere Bereiche geplant
57.	(hohe Priorität) HRS4R Kommunikation und „Awareness raising“	Wissenschaftler:innen sollen regelmäßig über HRS4R und die dazugehörigen Maßnahmen informiert werden. Ziel ist es HRS4R und die OTM-R Strategie (für offene transparente und leistungsorientierte Personalauswahl) in Strukturen und Universitätskultur einzubetten.	Kanzlerin (V) Referat 03 Hochschulkommunikation und Marketing Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung	kontinuierlich	Übergreifende Maßnahme	Übergreifende Maßnahme	Extended	Diese Aktion ist ein fortlaufender Prozess; viele Teilmaßnahmen wurden bereits eingeführt, z.B. regelmäßige Statusberichte im Akademischen Senat und in den Ausschüssen, Veröffentlichung des Logos und regelmäßige Überarbeitung der HRS4R-Website; andere Teilmaßnahmen müssen noch verbessert werden, wie ein regelmäßiger Newsletter
58.	Personalbindungskonzept: Aufbauend auf der abgeschlossenen Maßnahme 2 aus der Initial Phase (Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts = OTM-R-Strategie) wird das entwickelte Konzept erweitert auf die Bereiche Personalentwicklung und -bindung sowie auf Qualitätssicherungsmaßnahmen.	Maßnahmen zu Personalbindung sind noch nicht in gebündelter Form konzeptionell erfasst und Qualitätssicherungsmaßnahmen für Einstellungs-/Bindungsprozesse sind nicht vollständig	Steuerungsgruppe (V) AG PE Dez 2 Referat 07 Referat 11 Referat 12	IV/2027	Übergreifende Maßnahme	Übergreifende Maßnahme	New	
59.	Institutionalisiertes Feedback zum HR Award: Einbindung aller Statusgruppe durch z.B. - verstärkte Integration vorhandener Strukturen (z.B. AG Mittelbau, Forschungskommission) - Organisation einer Klausurtagung zur HR Strategie unter Einbindung der Statusgruppen (vergleichbar einer AS-Klausur) in 2025	Während der Implementierungsphase hat es zwar Einbindung von Statusgruppen gegeben, aber nicht in ausreichendem Maße; diese Strukturen müssen klarer gestaltet werden	Referat 11 (V) Steuerungsgruppe	IV/2028	Übergreifende Maßnahme	Übergreifende Maßnahme	New	

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
60.	<p>Professionalisierung von Führungskräften, mit Fokus auf Dekanaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsgruppe "Wertekompass" (Umfrage bei Führungskräften und Angestellten zu Erwartungen an Führung, Ziel: Einigung auf geteilte Werte in der Führung) - Arbeitsgruppe Onboarding (Ermittlung vorgandener Strukturen und BestPractices sowie Ableiten von Handlungsbedarfen und deren Umsetzung, Ziel: einheitlichere Einarbeitung und Stärkung der Willkommenskultur) - Mental Health: Im Mai 2024 hat der Akademische Senat eine Klausurtagung zum Thema Mental Health abgehalten; auf dieser Grundlage soll das Thema Mental Health ein ständiger Berichtspunkt werden und der AS muss sich auf gemeinsame Ziele verständigen mit dem Ziel, Führungskräfte zu befähigen - Bezug zu Maßnahme 49 aus der Initial Phase: Entlastung der Dekanate bei Führungsaufgaben - Bezug zu Maßnahmen 53-55 aus der Initial Phase: Überarbeitung der Strukturen zu Jahresgesprächen 	Führungspositionen stehen einer ganzen Reihe an Verantwortungsbereichen gegenüber, fehlende Richtlinien/Vorlagen für einige Prozesse vergrößern die Arbeitsbelastung	Kanzlerin (V) Referat 07 Referat 08 Referat 11 Dezernat 2	IV/2030	Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen	36. Arbeitsbeziehungen zu Betreuer:innen 37. Betreuungs- und Managementaufgaben 38. Kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung 39. Zugang zu Weiterbildung, Trainings 40. Betreuung	New	
61.	<p>Qualitätssicherung bereitgestellter Informationen auf Webseiten:</p> <p>In der Implementierungsphase wurde das Informationsangebot auf den Webseiten der Universität neu strukturiert, viele Informationen ins Englische übersetzt und auf gender- und diversitätssensible Sprache hin überprüft; aufbauend auf den Maßnahmen 5, 6 und 21 aus der Initial Phase soll dieser Qualitätsstandard soll gehalten werden durch mindestens jährliche Prüfzyklen.</p>	Nach umfangreichen Überarbeitungen fehlen nun noch regelmäßige Qualitätschecks der bereitgestellten Informationen	Kanzlerin (V) Referat 03 Referat 04 Dezernat 1 Dezernat 2 AG PE Ref 07	IV/2025	Ethische und berufsständische Aspekte, Personalgewinnung und Auswahlverfahren	10. Nichtdiskriminierung 15. Transparenz (Codex)	New	

Nr	Maßnahme/Meilenstein	Lückenanalyse	Verantwortliche Organisationseinheiten	Zeitraumen	Themenfeld	Kriterium	Status	Anmerkungen
62.	Matching der Maßnahmen zu den Prinzipien der neuen „Charter for Researchers“	Entsprechend der Vorgaben wurden die Prinzipien aus 2005 bis zum Ende der laufenden Phase (Implementation Phase) weiter angewendet, aber die Maßnahmen müssen in der Renewal Phase den neuen Prinzipien aus 2023 zugeordnet werden	Referat 11 (V) Steuerungsgruppe	IV/2025	Übergreifende Maßnahme	Übergreifende Maßnahme	New	

4. Auf einen Blick: HRS4R Themenfelder, Umfang und Prozess



Prozess gesamt

