

MWS-Maßnahmenpapier „Karrierewege“
17. Mai 2019

Karrierewege
für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf
Qualifikationsstellen der MWS-Institute
—
Chancen und Perspektiven

Inhalt

A. Rahmenbedingungen und Ziele	3
B. Maßnahmenempfehlungen	6
1. Einführung neuer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	6
2. Fortbildung und Qualifizierung.....	6
2.1 Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs	7
2.2 Angebote für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	8
2.2.1 Lehrqualifikation.....	8
2.2.2 Karriereplanung, Mentoring, Vernetzung	9
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	10
4. Karriereperspektiven im Anschluss an die Beschäftigung in der MWS.....	11

A. Rahmenbedingungen und Ziele

Zur Situation der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in den Geistes- und Sozialwissenschaften allgemein

Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, die eine Karriere in den Geistes- und Sozialwissenschaften anstreben, sehen sich in Deutschland zurzeit mit einer Situation konfrontiert, in der befristete Beschäftigungsverhältnisse geradezu ein Kennzeichen wissenschaftlicher Arbeit geworden sind.¹ Hauptgrund dafür ist die starke Zunahme projektbezogener wissenschaftlicher Arbeit. Regelmäßige Personalwechsel werden aber auch als kosteneffiziente Garanten für die Innovationskraft einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung angesehen. Die Bereitschaft zu häufigen Stellenwechseln ist daher unabdingbar für eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn. Die unumgängliche Bereitschaft zu Flexibilität und Mobilität steht allerdings den persönlichen Wünschen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, z. B. eine Familie zu gründen, häufig entgegen. Angesichts unsicherer beruflicher Perspektiven (wenige Professuren oder unbefristete Stellen stehen einer großen Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber) und einer geringen Planbarkeit der weiteren wissenschaftlichen Karriere hat die Bundesregierung daher in den letzten Jahren Maßnahmen ergriffen, die die Karrierechancen insbesondere jüngerer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten verbessern sollen. Auch die großen außeruniversitären Wissenschaftsorganisationen wurden über langfristig garantierte zusätzliche Mittel durch den Pakt für Forschung und Innovation in die Lage versetzt, die Attraktivität der wissenschaftlichen Karrierewege an ihren Einrichtungen zu steigern.

Die Situation der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in den Gastländern der Institute der Max Weber Stiftung – Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland (MWS) ist von Land zu Land sehr unterschiedlich. Angesichts der begrenzten und zeitlich häufig kaum planbaren Stellensituation in Deutschland kann eine Karriere im Ausland eine attraktive Alternative darstellen.

Rahmenbedingungen der MWS

Mit ihren Instituten im Ausland trägt die MWS maßgeblich zur Internationalisierung der Geistes- und Sozialwissenschaften in Deutschland bei. Ihr primärer Auftrag ist es, die Beziehungen zu den in ihrer Satzung verankerten Ländern zu fördern und zu diesem Zweck dort Forschungsinstitute zu unterhalten, die jeweils ihrer eigenen wissenschaftlichen Agenda folgen. Darüber hinaus stößt sie Projekte in weiteren Ländern an, die für die deutschen

¹ In den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften waren 2014 93 % des hauptberuflich wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (unter 45 Jahren, ohne Professor/inn/en) befristet beschäftigt. In den Geistes- und Sozialwissenschaften waren 2013 88 bzw. 82 % des wissenschaftlichen Personals (unter 35 Jahren ohne Promotion, unter 45 Jahren mit Promotion) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen befristet beschäftigt. S. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, S. 128 (https://www.bmbf.de/files/buwin_2017.pdf).

Geistes- und Sozialwissenschaften von Interesse sind. Zu den Aufgaben der einzelnen Institute gehört laut Stiftungsgesetz und -satzung unter anderem auch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Da die Institute ihren Auftrag im Rahmen der Satzung weitgehend selbst definieren, bestimmen sie auch den Stellenwert und die Ausgestaltung ihrer Nachwuchsförderung im konkreten Fall. Das bezieht sich nicht nur auf Entscheidungen über die Vergabe von kurzfristigen Stipendien im Verhältnis zu längerfristigen Qualifikationsstellen, sondern auch auf die Organisation der Institutsarbeit über Funktions- oder Qualifikationsstellen. Auch die Entscheidung über die Bereitstellung zusätzlicher Mittel zur Karriereförderung wird institutsintern getroffen, da sowohl die geografische, rechtliche und wissenschaftspolitische Situation in den jeweiligen Gastländern als auch der persönliche Einzelfall zu berücksichtigen sind. Die Projekte der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf zeitlich befristeten Qualifikationsstellen sind von zentraler Bedeutung für Außenwirkung und Forschungsprofil des jeweiligen Instituts. Ihre Befristung ermöglicht einer größeren Zahl jüngerer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen Aufenthalt am Institut. Die meisten von ihnen haben ihre Dissertation abgeschlossen und nutzen die Zeit im Ausland, um sich zu habilitieren oder ein zweites Buch zu schreiben und sich damit für den Ruf auf eine Professur zu qualifizieren.² Ihre Rolle als Botschafter/innen und Vermittler/innen zwischen verschiedenen Wissenschaftssystemen befähigt sie auf einzigartige Weise sowohl für die Wissenschaft als auch für eine Beschäftigung in wissenschaftsnahen Bereichen (z. B. Editions- und Publikationswesen, Redaktions- und Öffentlichkeitsarbeit, Wissenschaftsmanagement und Bibliothekswesen).

Mit ihren eigenen Projekten sind die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugleich eingebunden in das Forschungsprofil des Instituts. Sie profitieren von seiner exzellenten Infrastruktur (Bibliothek, etc.), seinen Netzwerken und Veranstaltungsangeboten. Zugleich ist die Zusammenarbeit in multinationalen und oft auch multidisziplinären Teams ein wichtiger Bestandteil der wissenschaftlichen Arbeit an einem Institut der MWS. Mit einer Stelle an einem Institut der MWS lassen sich vergleichsweise lange Auslandsaufenthalte von drei bis sechs Jahren realisieren, die zudem im Rahmen eines (in Deutschland) sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnisses durchgeführt werden. Gegenüber den gängigen Auslandsstipendien anderer Förderer ist dies ein großer Vorteil. Die MWS ist überzeugt davon, dass mehrjährige Auslandsaufenthalte nicht nur für die Qualifikation der einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unabdingbar sind, sondern mittel- und langfristig auch für Wissenschaft und Gesellschaft durch die Erlangung von Fern- und interkultureller Kompetenz Gewinn bringen. Für die häufig vergleichend oder transregional angelegten Forschungsvorhaben der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten die Institute hervorragende Rahmenbedingungen. Sowohl die Nähe zu Quellen und Archiven vor Ort als auch die frühe Einbindung in internationale Netzwerke bieten ideale Voraussetzungen für einen erfolgreichen Werdegang.

² Die Doktorandenstellen am DHI Paris sind zurzeit noch eher eine Ausnahme als die Regel.

Ziele des vorliegenden Papiers

Gleichwohl sind mit einem internationalen Karriereweg Herausforderungen verbunden, die geeignet sind, die oben skizzierte schwierige Situation des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses noch zusätzlich zu verschärfen. Die MWS hat daher auf allen Ebenen Strategien entwickelt, um diesen Herausforderungen positiv entgegenzuwirken und die hohe Attraktivität ihrer Stellen zu erhalten. Neben der großzügigen Ausstattung der Stellen mit Reisebudgets, flexiblen Arbeitszeiten und Fortbildungsangeboten etc. war eine besonders erfolgreiche Einzelmaßnahme der letzten Jahre die Einführung der einjährigen sogenannten Kooperationsstellen (ähnlich dem DFG-Format der „Eigenen Stelle“ in anderer zeitlicher Dimension), die ausscheidenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rückkehr an eine Universität ihrer Wahl erleichtern soll. Darüber hinaus spielten die Belange des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Instituten eine wichtige Rolle im Strategieprozess der MWS. Der Stiftungsrat der MWS hat am 18. November 2016 das Strategiepapier der MWS³ verabschiedet, in dem er sich u. a. die Schaffung attraktiver Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs bis 2020 und die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes zum Ziel gesetzt hat. Zur Umsetzung dieser Ziele hat der Stiftungsrat eine ständige Arbeitsgruppe „Karrierewege“ einberufen, die sich in ihren beiden Sitzungen am 19. Juni und am 27. September 2017 auf die im Folgenden vorgeschlagenen Maßnahmen der Personalentwicklung für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verständigt hat.⁴ Diese Maßnahmen sollen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und sie dabei unterstützen, am Ende ihrer befristeten Tätigkeit eine qualifizierte Weiterbeschäftigung im Wissenschaftsbereich zu finden. Viele der hier aufgelisteten Maßnahmen werden so oder in ähnlicher Weise bereits an den Instituten praktiziert. Wo dies noch nicht der Fall ist, können die nachfolgend beschriebenen Empfehlungen dazu dienen, institutsinterne Diskussionsprozesse anzuregen. Zentrale Maßnahmen müssen fortlaufend im Rahmen des Strategieprozesses der MWS diskutiert und beschlossen werden.

Der Stiftungsrat kann mit den unten stehenden Personalentwicklungsmaßnahmen nur den strategischen Rahmen vorgeben, seine Ausgestaltung und Umsetzung obliegt den Instituten sowie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Institute werden gebeten, auf dieser Grundlage ihre eigenen Personalentwicklungsmaßnahmen für die wissenschaftlichen

³ Vgl. http://www.maxweberstiftung.de/fileadmin/user_upload/upload/MWS/MWS-Strategie.pdf.

⁴ Mitglieder der AG Karrierewege sind Hans van Ess (Präsident), Lutz Klinkhammer (Stv. Direktor DHI Rom), Ruth Leiserowitz (Stv. Direktorin DHI Warschau), Harald Rosenbach (Geschäftsführer), Tina Rudersdorf (Referatsleiterin Förderung, Qualitätssicherung, Öffentlichkeitsarbeit), Falko Schnicke (Sprecher der wiss. Mitarbeiter/innen), Elke Seefried (Stiftungsrat) und Christiane Swinbank (Gleichstellungsbeauftragte). In der 3. Sitzung der AG Karrierewege am 27. März 2018 wurden die Rückmeldungen aus den Instituten zu dem vorliegenden Papier diskutiert und das Papier entsprechend überarbeitet. In ihrer 4. Sitzung am 6. Februar 2019 überarbeitete und priorisierte die AG Karrierewege die Maßnahmen im Auftrag des Stiftungsrates und auf Grundlage der Priorisierungen der wiss. Mitarbeiter/innen. Der Präsident berief als weiteres Mitglied den Personalvertreter im Stiftungsrat, Markus Mößlang. Das Maßnahmenpapier wurde am 17. Mai 2019 vom Stiftungsrat verabschiedet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die sich auf eine Karriere im jeweiligen Gastland bzw. in Drittländern beziehen.

B. Maßnahmenempfehlungen

1. Einführung neuer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Einführung neuer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Institutsaufgaben ist von großer Bedeutung für das reibungslose Funktionieren eines Instituts. Zusammen mit einer aktiven Nachkontaktpflege ist sie auch für die langfristigen Beziehungen zwischen Instituten und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von großer Bedeutung. Damit trägt sie zu einer nachhaltigen Vernetzung und Rückbindung der Institute zur Hochschullandschaft in Deutschland bei.

Maßnahme 1: Informationen über die MWS und die Personalentwicklung

In den Stellenausschreibungen der Institute wird auf die besonderen Bedingungen einer Tätigkeit im Ausland hingewiesen (s. Musterstellenausschreibung der Geschäftsstelle). Darüber hinaus wird in der Stellenausschreibung darüber informiert, dass interessierte Bewerberinnen und Bewerber ein Informationspaket bei der Gleichstellungsbeauftragten anfordern können. Alle neuen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten zusammen mit ihrem Vertragsentwurf ein Informationspaket über die MWS und ihre Institute. Darin wird sowohl auf die Unterstützungsangebote und Informationskanäle des Instituts als auch die der MWS hingewiesen (Stiftungsinterner Newsletter, Webseiten und RSS-Feeds, Blogportale sowie Twitter und Facebook). Insbesondere wird das Blog „Geisteswissenschaft als Beruf“ erwähnt, welches Informationen über Fördermöglichkeiten und Stellenausschreibungen der MWS und ihrer Institute aufbereitet und darüber hinaus weitere Angebote für international orientierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereithält. Auf das vorliegende Papier sowie auf die Personalentwicklungsmaßnahmen des jeweiligen Instituts wird ebenfalls verwiesen. Die Geschäftsstelle erarbeitet zusammen mit dem Arbeitskreis Öffentlichkeitsarbeit dazu eine Vorlage, die den Verwaltungsleitungen zur Verfügung gestellt wird. Zur internen stiftungsweiten Kommunikation wird darüber hinaus ab 2018 zweimal jährlich ein E-Mail-Newsletter erscheinen, der über die Sprecherinnen und Sprecher der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Personalräte und die Vertrauensfrauen – oder auf Wunsch auch direkt – an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MWS verschickt wird. Der interne Newsletter wird u. a. aktuelle Informationen über karriererelevante Ausschreibungen und Programme enthalten.

2. Fortbildung und Qualifizierung

Die Institute der MWS fördern ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch individuelle, hausinterne sowie institutsübergreifende Fortbildungen. Auf Wunsch der Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter oder nach Bedarfserhebung durch die oder den Vorgesetzten können Personen Einzelschulungen in Form von Coachings oder externen Fortbildungen besuchen, die, falls nötig, im Rahmen einer Dienstreise finanziert werden. Zusätzlich führen die Institute vor Ort oder in der Geschäftsstelle in Bonn regelmäßig Fortbildungen und Informationsveranstaltungen durch, die sich am Bedarf der Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren.

2.1 Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs

Jährliche Mitarbeitergespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind wichtige Elemente der Personalentwicklung an allen Instituten der MWS sowie in der Geschäftsstelle. Bei einem Mitarbeitergespräch handelt es sich um ein einmal jährlich stattfindendes strukturiertes Vieraugengespräch, das auf Augenhöhe geführt wird und auf gegenseitigem Respekt basiert. Die Mitarbeitergespräche dienen der individuellen Förderung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und sollten dementsprechend auch der Ermittlung des Fortbildungsbedarfs dienen. Vereinbarungen können durch Protokolle festgehalten werden. Die jährlichen Mitarbeitergespräche sind von den Zielvereinbarungsgesprächen im Rahmen von Dienstvereinbarungen zum Leistungsentgelt deutlich zu unterscheiden. Darüber hinaus tragen institutsbezogene und stiftungsweite Analysen von Karrierewegen ehemaliger wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Evaluationen und Monitoring dazu bei, zusätzliche Fortbildungsbedarfe zu ermitteln.

Maßnahme 2: Verbleibstudie und Netzwerkanalyse

Zur kontinuierlichen Verbesserung ihrer Personalentwicklung wird die MWS alle fünf Jahre eine Erhebung zum Verbleib der ehemaligen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Stipendiatinnen und Stipendiaten durchführen, um daraus u. U. Schlüsse ziehen zu können, die einer Evaluierung des vorliegenden Maßnahmenkatalogs dienen können. Hier sind besonders Daten von Interesse, die Aufschluss darüber geben, wie das Verhältnis von internationalen zu deutschen Karrierewegen nach Ausscheiden aus dem Institut ist.

Maßnahme 3: Karriereplan für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zu Beginn ihrer Vertragslaufzeit kann auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Direktorin/dem Direktor ein Karriereplan verabredet werden, in dem festgehalten wird, was die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter bis zum Ende ihrer/seiner Zeit am Institut erreichen will (Habilitation, Zweites Buch, Konferenzen, Publikationen, Lehre/Lehrzertifikate, Fortbildungen etc.) und welche Bedingungen dafür ggf. notwendig sind. Grundlage des Gesprächs ist das vorliegende Dokument. In den jährlichen Mitarbeitergesprächen wird dann reflektiert, was bereits erreicht wurde, ob sich Ziele verändert haben und was noch zu tun ist, um die Ziele zu erreichen. Wenn von der/dem Beschäftigten gewünscht, wird ein Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Instituts gebeten, diesen Prozess zu begleiten.

2.2 Angebote für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Instituten der MWS sind in der Regel auf drei bis sechs Jahre angelegte Qualifikationsstellen. Neben der eigenen Forschungsarbeit übernehmen die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber an vielen Instituten auch Institutsaufgaben.

2.2.1 Lehrqualifikation

Der Erwerb von Lehrerfahrung ist ein essentieller Bestandteil des Qualifikationsprofils für Professuren. Obwohl die Stellen als Forschungsstellen definiert sind, sehen es die MWS und ihre Institute als ihre Aufgabe an, ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dem Erwerb von Lehrqualifikationen nach Kräften zu unterstützen.

Maßnahme 4: Freistellung für Lehraufträge oder Gastprofessuren

Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll es ermöglicht werden zur Wahrnehmung von Lehraufträgen oder Gastprofessuren von ihren anderen dienstlichen Verpflichtungen freigestellt zu werden.

Maßnahme 5: Dienstreisen zur Wahrnehmung von Lehraufträgen oder Gastprofessuren

Kosten für Dienstreisen, die zur Wahrnehmung von Lehraufträgen oder Gastprofessuren dienen, sollten zuerst von der aufnehmenden Universität übernommen werden. In Fällen, in denen das nicht möglich ist, werden sie in der Regel im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel vom Institut übernommen. Etwaige Vergütungen seitens der Universität werden mit den Reisekosten verrechnet. Die Verhandlungen mit der aufnehmenden Stelle sind zu dokumentieren.

Maßnahme 6: Hochschuldidaktische Zertifikate

Hochschuldidaktische oder auch Lehr-Zertifikate werden als formale Qualifikation bei Berufungsverfahren immer wichtiger. Als dezentral verortete außeruniversitäre Einrichtungen im Ausland haben die Institute der MWS allerdings keine Möglichkeit, den Erwerb solcher Zertifikate aus eigener Kraft anzubieten. Eine Rahmenvereinbarung mit der Universität Bonn ermöglicht den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der MWS, Lehraufträge an der Universität Bonn und den Erwerb (von Teilzertifikaten) des NRW-Zertifikats „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“. Vergleichbare Angebote können auch über das Seminarangebot des Deutschen Hochschulverbandes realisiert werden (s. Maßnahme 8).

Maßnahme 7: Vertretungsprofessuren

Vertretungsprofessuren gelten als Ausweis von Exzellenz. Sie können eine wichtige Voraussetzung auf dem erfolgreichen Weg zur Professur sein und sind daher Bestandteil für die Karriereplanung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an deutschen Universitäten. Für eine bestimmte Gruppe ihrer Peers an den

Auslandsinstituten stellt die Wahrnehmung solcher Professuren hingegen ein formales, entsendungsrechtliches Problem dar, das im Falle der Beurlaubung (Fortfall des Mietzuschusses, Schulgeldes etc.) mit einem hohen persönlichen Einsatz verbunden sein kann. Die MWS unterstützt Vertretungsprofessuren im Rahmen ihrer rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten. Die Institute ermöglichen in der Regel eine Beurlaubung und ggf. eine Vertragsverlängerung als Ausgleich für entstandene Belastungen.

2.2.2 Karriereplanung, Mentoring, Vernetzung

Professionelle Beratung und Vernetzung sind wichtig für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere. Die MWS stellt sie im Rahmen von Karrierecoachings und Mentoring zur Verfügung. Sie fördert darüber hinaus die internationale Mobilität ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Vernetzung ihrer Institute untereinander. Gemeinsame Forschungsthemen sollen dadurch aus unterschiedlichen nationalen und disziplinären Blickwinkeln bearbeitet und wissenschaftliche Netzwerke erweitert werden.

Maßnahme 8: Karrierecoaching

Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Seminarangebot des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) zum Mitgliedspreis wahrnehmen. Es wird von der Geschäftsstelle zu jedem Jahresbeginn an die Sprecher/innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen verschickt. Der DHV bietet darüber hinaus zweistündige individuelle Karrierecoachings per Videokonferenz an, die wissenschaftliche Mitarbeiter/innen beanspruchen können und von der Geschäftsstelle bezahlt werden. Parallel zur Stiftungsratssitzung im November jeden Jahres bietet der DHV einmal jährlich ein Seminar exklusiv für die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen der MWS, die sich so untereinander sowie am Vorabend mit den Direktor/innen, Stiftungsratsmitgliedern und Vertreter/innen des Wissenschaftsstandorts Bonn vernetzen können. Die Kosten für das Seminar trägt die Geschäftsstelle, die Reisekosten für Teilnehmer/innen übernehmen die jeweiligen Institute.

Maßnahme 9: Aktivierung der Wissenschaftlichen Beiräte

Die Wissenschaftlichen Beiräte der Institute der MWS sollten Mentoring-Funktionen für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Instituten übernehmen. Sie unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche nach Lehraufträgen an ihren Universitäten. Darüber hinaus verstehen sich die Beiräte auch als informelle Mentor/innen für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institute, die eine weitere Qualifikation an einer Universität anstreben. Im Einzelfall kann das bedeuten, dass Beiratsmitglieder die Rolle von Betreuern in Promotions- und Habilitationsverfahren übernehmen. Die Institutsleitungen werden gebeten, auf diese Möglichkeiten hinzuweisen und, soweit nötig, die gewünschten Kontakte zwischen den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Beiratsmitgliedern herzustellen. Ein gegenseitiges Aufeinanderzugehen zwischen Beiratsmitgliedern und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern ist ausdrücklich erwünscht. In ihrem/seinem Berufungsschreiben weist die/der

Präsident/in der MWS die Beiräte in Zukunft auch auf diese besondere Verantwortung gegenüber den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Institute hin.

Maßnahme 10: Externes Mentoring-Programm

Die Institute etablieren ihre eigenen Mentoring-Programme, in deren Rahmen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche einer externen Mentorin/eines externen Mentors zusätzlich zu ihren Habilitationsbetreuerinnen und -betreuern durch die Institutsleitung unterstützt werden. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen ihre/n Mentor/in selbst aus.

Maßnahme 11: Finanzierung von Kooperationen zur Teilnahme an Panels größerer internationaler Fachkongresse

Zur Erhöhung der Sichtbarkeit und Internationalisierung der Forschungsthemen der Institute soll die Teilnahme auch externer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an großen internationalen Fachtagungen unterstützt werden können, wenn mindestens zwei Wissenschaftler/innen von MWS-Instituten beteiligt sind. In diesen Fällen sind die Panels eindeutig als Veranstaltungen der Institute zu kennzeichnen.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die MWS fördert aktiv die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und möchte als Arbeitgeber zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Dazu hat sie bereits in ihrem aktuellen Gleichstellungsplan geeignete Maßnahmen festgehalten, die auch zur Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingesetzt werden sollen. Aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen stößt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in manchen Gastländern der Institute an ihre Grenzen, insbesondere bei der immer wichtiger werdenden Frage von Dual-Career-Angeboten sind die Möglichkeiten der MWS durch die Gesetzeslage vor Ort stark eingeschränkt.

Maßnahme 12: Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Institute der MWS soll durch Arbeitszeitregelungen und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, die über Dienstvereinbarungen geregelt werden können, ermöglicht werden, ihre beruflichen Anforderungen besser mit ihren familiären Pflichten in Einklang zu bringen.

Maßnahme 13: Familienpolitische Komponente des WissZeitVG

Die Institute der MWS bieten im Rahmen der Möglichkeiten des WissZeitVG allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Eltern sind, eine Vertragsverlängerung von mindestens sechs Monaten pro Kind. Mütter, die ihr Kind während der Beschäftigungszeit bei der MWS bekommen, sowie Alleinerziehende (keine andere Betreuungsperson im Haushalt am Dienstort) erhalten mindestens 12 Monate pro Kind.

Bei Entsandten gelten die Regelungen des Auswärtigen Amtes bzgl. Elternzeit am Auslandsdienstort davon unabhängig. Dabei ist zu beachten, dass ein Mietzuschuss in der Elternzeit nur bis zum 5. Lebensmonat des Kindes und nur, wenn noch ein weiteres Vertragsjahr folgt, gezahlt werden kann. Soweit es die gesetzlichen Rahmenbedingungen zulassen, sollen wiss. Mitarbeiter/innen auf Qualifizierungsstellen, die nicht nach WissZeitVG eingestellt sind, im Rahmen des befristeten Arbeitsverhältnisses analog behandelt werden.

4. Karriereperspektiven im Anschluss an die Beschäftigung in der MWS

Die Institute der MWS unterstützen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv bei der Planung ihrer Karrieren. Sie ermöglichen ihnen im letzten Vertragsjahr Freiräume zur Fertigstellung von Qualifikationsschriften, zur Beantragung von Projektmitteln, die neue oder fortgeführte Forschungsprojekte im Anschluss an ihre Zeit am Institut erlauben, bzw. zur Vorbereitung auf die Übernahme einer Professur. Die Maßnahme 14 zielt in erster Linie auf den deutschen Arbeitsmarkt. Für die Arbeitsmärkte der Gastländer haben die jeweiligen Institute einschlägige Expertise, aus der sie gezielt Unterstützungsmaßnahmen entwickeln können. Dabei ist die Einbindung der Beiratsmitglieder aus den Gastländern sowie der Kooperationspartner/innen vor Ort sicherlich essentiell.

Maßnahme 14: MWS-Kooperationsstellen

Die MWS unterstützt in begrenztem Umfang Stellen für ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Vertragsende. Die Finanzierung erfolgt über eine in der Regel deutsche, Forschungseinrichtung (Universität), die mit den Kooperationsstelleninhabern auch einen Arbeitsvertrag schließt. Die MWS fördert so die Vernetzung der Auslandsinstitute mit den Universitäten und Forschungseinrichtungen im Inland. Gleichzeitig wird den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nahtlose Fortsetzung ihrer Tätigkeit in einem neuen akademischen Umfeld ermöglicht. Die MWS strebt eine Ausweitung des Programms mit einer zusätzlichen Kooperationsstelle an und führt dazu Gespräche mit den Zuwendungsgebern. Mit dem Historischen Kolleg sind bereits erfolgreich Gespräche über ein zusätzliches, auf ein Jahr befristetes Stipendium am Historischen Kolleg geführt worden.