



## Richtlinie zur besonderen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen von Entwicklungsprofessuren – finanziert aus dem Professorinnenprogramm III

(verabschiedet durch das Präsidium der Hochschule Osnabrück am 03.02.2021, veröffentlicht am 01.03.2021)

### 1. Zielsetzung und Rahmenbedingungen

Ausgangslage oder „Warum brauchen wir Entwicklungsprofessorinnen?“

An der Hochschule Osnabrück (HS OS) werden bis 2030 31,30 % der 225 Professor\*innen in den Ruhestand gegangen sein. Die Hochschule sieht sich im Zuge dessen in den nächsten Jahren mit einer steigenden Nachfrage an qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs konfrontiert. Das Anforderungsprofil an die Bewerber\*innen für eine Hochschulprofessur ist eng gefasst und erfordert neben einer überdurchschnittlichen Promotion mehrjährige Erfahrungen in der Lehre und in fünf Jahren Berufserfahrung eine mindestens dreijährige berufliche Praxis außerhalb des Hochschulbereichs, welche den Kreis der Bewerber\*innen weiter einschränkt. Hinzu kommt die strukturelle Problematik, dass Fachhochschulen keinen eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs ausbilden und halten können (fehlendes Promotionsrecht, Konkurrenz mit der freien Wirtschaft).

Entsprechend ist dieser Karriereweg noch stärker als an Universitäten durch Brüche und Intransparenz sowie fehlende Planungssicherheit gekennzeichnet. Neben einer Vielzahl an weiteren Gründen haben die Unklarheit des Karrierewegs und die notwendige Zweigleisigkeit einen wesentlichen Anteil daran, dass Frauen auf Professuren an Fachhochschulen noch stärker als auf Professuren an Universitäten unterrepräsentiert sind. Ihr Anteil betrug bundesweit an Fachhochschulen in 2018 23,5%. Untersuchungen zur Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf zeigen, dass insbesondere nach der Promotion Frauen der Wissenschaft verloren gehen („leaky pipeline“).

Die Hochschule Osnabrück möchte daher den Anteil von Frauen in der Professor\*innenschaft weiter ausbauen und strukturelle Hindernisse auf dem Karriereweg abbauen. Zu diesem Zweck konzipiert und verstetigt sie passende Maßnahmen zur Frauenförderung. Ein weiterer Schritt in diesem Anliegen ist die Schaffung der „Entwicklungsprofessuren“ für überdurchschnittlich promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen des Professorinnenprogramms III. Dieses Modell entspricht der Idee des „Tandem-Programms“ aus den „Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen“ des Wissenschaftsrates (S. 59f.) und kann im Rahmen des Projektkonzeptes „Career Lab Hochschule Osnabrück: der Osnabrücker Karriereweg zur FH-Professur“ (CarLa) weiter ausgebaut und professionalisiert werden.

Aus den Mitteln des Professorinnenprogramms III stehen bis August 2025 für diese Fördermaßnahme sieben 50% TV-L 13 Stellen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Entwicklungsprofessuren) für in der Regel drei Jahre zur Verfügung, die jeweils mit 1500€/Kalenderjahr für Sach- und Reisemittel ausgestattet sind.

## 1.1 Förderziele

Die HS OS möchte mit der Entwicklungsprofessur ein Instrument schaffen, mit dem überdurchschnittlich promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit noch fehlender Berufspraxis, die für eine Professur an der Fachhochschule erforderliche dreijährige Berufserfahrung (mit mind. 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit) außerhalb des Hochschulbereiches erlangen. Auch in künstlerischen Fachgebieten ist die Förderung einer Entwicklungsprofessur möglich. Vor der Antragstellung wird eine Kontaktaufnahme mit der Internen Forschungsförderung empfohlen.

Durch die Schaffung solcher Stellen sollen die Nachwuchswissenschaftlerinnen während ihrer Zeit in der außerhochschulischen Praxis im Wissenschaftssystem gehalten werden. Nach der Zeit als Entwicklungsprofessorin erfüllen die Wissenschaftlerinnen alle für eine Professur an einer Fachhochschule notwendigen Kriterien und können sich auf entsprechende Ausschreibungen bewerben.

## 1.2 Antrags- und Förderzeitraum

Die Antragstellung ist ab der Veröffentlichung der Richtlinie bis zum 31.08.2021 jederzeit möglich.

Die Anträge werden in der Reihenfolge ihres Eingangs begutachtet und bewertet. Sind alle Stellen vergeben, ist keine Antragstellung mehr möglich.

Der Förderzeitraum beginnt nach Absprache so schnell wie möglich. Er endet spätestens zum 31.08.2025.

## 1.3 Förderumfang und Förderdauer

Gefördert werden kann je eine Stelle Tz 0,5 der Entgeltgruppe 13 für eine Laufzeit von in der Regel 3 Jahren. Die Befristung erfolgt nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Dies bedeutet unter Umständen, dass die individuelle Förderdauer nicht ganz ausgeschöpft werden kann. Im Falle von Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege von nahestehenden Personen ist eine Verlängerung der Laufzeit in der Regel möglich

## 1.4 Antragsvoraussetzungen

Antragsberechtigt sind Professor\*innen der Hochschule Osnabrück, die Nachwuchswissenschaftlerinnen mit abgeschlossener überdurchschnittlicher Promotion (summa cum laude, magna cum laude) mit noch fehlender dreijähriger Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereiches zur Förderung vorschlagen möchten. Der/Die antragstellende Professor\*in agiert als Mentor\*in für diese Entwicklungsprofessorin. Für die Beantragung einer Förderung in künstlerischen Fachgebieten wird die Kontaktaufnahme mit der Internen Forschungsförderung empfohlen.

Wenn noch nicht alle Antragsvoraussetzungen erfüllt sind wird vor Antragstellung eine Kontaktaufnahme mit der internen Forschungsförderung empfohlen.

Daneben muss ein\*e Praxispartner\*in (Unternehmen, Organisation) zugesichert haben, eine weitere Stelle Tz 0,5 in Anlehnung an die Entgeltgruppe 13 für die erforderliche Laufzeit von in der Regel 3 Jahren zur Verfügung zu stellen. Die Einstellung muss in verantwortungsvoller

Funktion erfolgen und „besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer [...] beruflichen Praxis“ (vgl. § 25 Abs. 1 Satz 4 NHG) ermöglichen. Bei der Suche nach einer/einem passenden Praxispartner\*in kann optimalerweise auf das Netzwerk des/der Mentor\*in oder der Nachwuchswissenschaftlerin zurückgegriffen werden. Bei Bedarf kann auch der Geschäftsbereich Hochschulförderung beratend zur Seite stehen. Eine formlose Absichtserklärung des Unternehmens/Organisation muss dem Antrag angefügt werden.

## 2. Antragsverfahren

### 2.1 Antragsstellung

Der Antrag (max. 5 Seiten zzgl. Anlagen) sollte folgende Gliederung aufweisen:

- (1) Aussagekräftige Kurzvita (max. 1 Seite) mit dem Namen der zu fördernden Nachwuchswissenschaftlerin sowie wenn möglich dem Nachweis der überdurchschnittlichen Promotion.
- (2) Darstellung der organisatorischen Anbindung der Nachwuchswissenschaftlerin an die/den Fakultät/Forschungsgruppe/Laborbereich sowie Beschreibung der Zusammenarbeit und des Austauschs zwischen der Nachwuchswissenschaftlerin und der/des antragstellenden Mentor\*in. Wenn möglich Benennung einer perspektivisch freiwerdenden Professur, die mit der Qualifizierung avisiert werden kann. Darstellung der Repräsentanz von Frauen im Fachgebiet allgemein und aktuell unter den Professuren des Fachgebiets an der Hochschule Osnabrück.
- (3) Skizzierung der geplanten Tätigkeiten an der Hochschule (Arbeitsplan) und damit verbundenen Qualifizierungsziele der Nachwuchswissenschaftlerin, wie z.B. Vertiefung der eigenen Forschung, Intensivierung des Anwendungsbezugs in der Lehre, Veröffentlichung von Forschungsergebnissen, Auf- und Ausbau eigener Lehrerfahrungen, Auf- und Ausbau von Forschungsk Kooperationen mit Universitäten (im In- und Ausland), Wirtschaft bzw. Organisationen, Betreuung von kooperativ Promovierenden, Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen, wissenschaftliche Vernetzung, etc. Angestrebt wird ein inhaltlicher Zusammenhang zwischen den geplanten Tätigkeiten an der Hochschule und den geplanten Tätigkeiten in dem kooperierenden Unternehmen/der kooperierenden Organisation.
- (4) Skizzierung der geplanten Tätigkeiten in dem kooperierenden Unternehmen/ der kooperierenden Organisation. Die Einstellung muss in verantwortungsvoller Funktion erfolgen und „besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer [...] beruflichen Praxis“ (vgl. § 25 Abs. 1 Satz 4 NHG) ermöglichen, z. B. Leitung besonderer Projekte, Anmeldung von Patenten, Auszeichnungen, Vertiefung von Anwendungsbezügen von eigenen Forschungsleistungen in der Praxis, etc.

Die Anträge sind wie folgt zu formatieren: Schriftart: Arial, Schriftgrad: 11 Punkt, Zeilenabstand: 1,2. Die Seiten des Antrages und möglicher Anhänge sind zu nummerieren. Gesamtumfang (ohne Anhang): max. 5 Seiten. Die Anträge sind in 1-facher Ausfertigung und digital bei VP Forschung, Transfer und Nachwuchsförderung (Interne Forschungsförderung) einzureichen.

### 3. Förderentscheidung

Sollten mehr Anträge eingehen als Fördermittel zur Verfügung stehen, werden zusätzlich zu den Antragsvoraussetzungen nachfolgende Kriterien herangezogen:

- a) In dem Fachgebiet der Entwicklungsprofessur wird perspektivisch eine Professur an der Hochschule Osnabrück frei, vgl. 2.1 (2) (max. 20 Pkte).
- b) Die Unterrepräsentanz von Frauen im adressierten Fachgebiet ist besonders ausgeprägt, vgl. 2.1 (2) (max. 15 Pkte.).
- c) Die Tragfähigkeit der Kooperation mit dem/ der Partner\*in aus der Praxis (Unternehmen, Organisation) ist unter 2.1 (3+4) nachvollziehbar dargelegt, z.B. durch bereits gemeinsam durchgeführte Projekte/Kooperationen (max. 10 Pkte.).
- d) Die Förderung der Internationalität der Nachwuchswissenschaftlerin und/oder der Hochschule wird unter 2.1 (3) dargelegt (max. 5 Pkte.).

Für die Förderentscheidung können externe Gutachter\*innen beteiligt werden. Das Auswahlgremium besteht aus dem Präsidium, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt mit beratender Stimme teil. Das Präsidium behält sich vor, Anträge auch hinsichtlich der Adressierung der strategischen Zukunftsthemen der Hochschule (Interdisziplinarität, Gender- und Diversitykompetenz, Digitalisierung, Internationalisierung und Nachhaltigkeit) zu bewerten.

### 4. Kooperationsvereinbarung mit Praxispartner\*in

In einer gemeinsamen Kooperationsvereinbarung (Muster wird von der Internen Forschungsförderung zur Verfügung gestellt) dokumentieren die drei beteiligten Parteien (Hochschule (i.d.R. vertreten durch den/die Mentor\*in), Nachwuchswissenschaftlerin, Praxispartner\*in) die konkrete Ausgestaltung sowie die Synergien zwischen den beiden Stellen. Die Vereinbarung ist nach Förderzusage durch den Vizepräsidenten für Forschung, Transfer und Nachwuchsförderung und vor dem Abschluss der Arbeitsverträge an der Hochschule bzw. bei dem/der Praxispartner\*in abzuschließen und soll beinhalten:

- Ziele der Kooperation (z.B. was soll im Rahmen der Förderung „Entwicklungsprofessur“ umgesetzt werden, an welchem gemeinsamen Projekt wird gearbeitet? Welche Aufgaben konkret übernimmt die Stelleninhaberin?)
- Absprachen zur Arbeitsstruktur (Bereitstellung von Arbeitsplätzen, An-/ Abwesenheitszeiten, Urlaubsregelungen)
- Form der Qualitätssicherung (z.B. 2x jährliche Fortschrittsgespräche zwischen den drei beteiligten Parteien)
- Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den Fall dass während der Vertragslaufzeit Mutterschutz, Elternzeit, Pflege von nahestehenden Personen eintreten

Anmerkung:

In Deutschland wird aktive Sorgeverantwortung noch immer überwiegend von Frauen übernommen. Häufig fallen Karriereplanung und Familiengründung in dieselbe Lebensphase. Dies möchte die HS OS als familienfreundliche Arbeitgeberin berücksichtigen.

Die Nachwuchswissenschaftlerin wird an der HS nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) als Entwicklungsprofessorin eingestellt. Das Gesetz beinhaltet eine Familienkomponente die vorsieht, dass Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit an die ursprünglich vereinbarte Vertragslaufzeit angehängt werden können, vgl. § 2 Absatz 5 Nr. 3 WissZeitVG.

Mit dem kooperierenden Unternehmen sollte dringend sichergestellt werden, dass eine adäquate Regelung übernommen wird, z.B. im Arbeitsvertrag oder als Anlage zum Arbeitsvertrag. Denn für eine Berufung auf eine Professur an einer Fachhochschule ist eine mind. dreijährige Tätigkeit mit mind. 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zwingende Voraussetzung. Schon alleine die Inanspruchnahme der gesetzlichen Mutterschutzfristen und eine entsprechende „Verkürzung“ der dreijährigen Tätigkeit würde in Niedersachsen (und ggf. weiteren Bundesländern) dazu führen, dass die Wissenschaftlerin nicht mehr berufungsfähig ist! Die Interne Forschungsförderung sowie das Gleichstellungsbüro stehen gerne beratend zur Verfügung.

## **5. Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt mit Beschlussfassung des Präsidiums am Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.