

Personalentwicklungskonzept

des Leibniz- Instituts für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) e.V.

in der ab dem 1. September 2026 gültigen Fassung

Inhalt

Vorbemerkung.....	3
1. Grundsätze der Personalarbeit am GWZO	4
2. Vertragsgestaltungen	6
3. Personalgewinnung.....	7
3.1 Kriterien der Personalgewinnung und Stellenbesetzungen.....	7
3.2 Willkommenskultur, Einarbeitung und Rückmeldungskultur	9
4. Karriere für Wissenschaftler*innen	11
4.1 Karriereentwicklung in der Promotionsphase	11
4.2. Karriereentwicklung in der Postdoc-Phase.....	15
4.3 Förderung von Wissenschaftlerinnen (Gleichstellung)	18
4.4 Kriterien der Entfristung im wissenschaftlichen Bereich.....	20
5. Personalentwicklung für das wissenschaftsunterstützende Personal	22
6. Fortbildungsmaßnahmen	23
7. Diversität und Internationalisierung	24
8. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Inklusion	27

Vorbemerkung

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept ist das Ergebnis eines Verständigungsprozesses zwischen der Institutsleitung (Direktion, Abteilungs-, Nachwuchsforschungsgruppen-, Direktionsbereichsleitungen, Geschäftsführung), Vertreter*innen der Promovierenden, der für die Karriereentwicklung zuständigen Mitarbeitenden sowie dem Betriebsrat als allgemeine Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten. Es handelt sich um einen verbindlichen Leitfaden für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden, der dazu dienen soll, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das es allen Beschäftigten ermöglicht, ihre Aufgaben erfolgreich zu bewältigen und ihre Fähigkeiten und Kenntnisse optimal einzusetzen. Dazu gehören eine integrative Willkommenskultur, ein vielseitiges Gleichstellungs- und Diversitätskonzept und eine stete Unterstützung der individuellen Weiterentwicklung auf unterschiedlichen Ebenen.

Das Personalentwicklungskonzept wird allen Mitarbeitenden des GWZO zugänglich gemacht und in regelmäßigen Abständen (spätestens nach fünf Jahren) auf Anpassungsbedarf überprüft und weiterentwickelt.

In der nachfolgenden Fassung gilt es ab dem **01.09.2026**.

1. Grundsätze der Personalarbeit am GWZO

Die Gewinnung, und Weiterbildung kompetenter Mitarbeitenden sowie, wo immer es möglich und zielführend ist, ihre langfristige Bindung an das Institut bilden die drei zentralen, übergeordneten Zielsetzungen der Personalentwicklungsstrategie des GWZO.

Das Institut übernimmt Verantwortung für die Förderung wissenschaftlicher Karrieren und beruflicher Fortentwicklung. Diese Leitungs- und Betreuungsverantwortung für Mitarbeitende in den unterschiedlichen wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeitsbereichen der Einrichtung ist mit einer besonderen Verpflichtung zu Fairness verbunden.

Das GWZO strebt insbesondere aus Gründen einer chancengerechten Personalpolitik sowie bei herausgehobenen Stellen eine proaktive Suche nach den für die Erfüllung der Institutsaufgaben am besten geeigneten Mitarbeitenden im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich an. Dem Institut sind transparente Kriterien bei Stellenbesetzungen und Vertragsverlängerungen äußerst wichtig, die sich nach wissenschaftlicher Exzellenz bemessen, die Forschungsagenda des Instituts berücksichtigen und/oder die Erfüllung von Daueraufgaben sichern.

Aufgrund der spezifischen Stellensituation im wissenschaftlichen Bereich, häufig bestimmt durch befristete Arbeitsverträge (Drittmittelanstellung, Befristungsquoten), das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und finanzielle Rahmenbedingungen, verfolgt das GWZO eine transparente Politik der Be- und Entfristung. In diesem Leitfadens wird u. a. das Entfristungskonzept des Hauses dargelegt. Parallel setzt sich das GWZO für die umfassende Karriereentwicklung seiner Mitarbeitenden ohne tenure option im Haus ein.

Lebenslanges Lernen ist ein Grundprinzip der Personalentwicklungsstrategie am GWZO, um Erfolg und Freude in Forschung und Arbeit aufrecht zu erhalten. Das GWZO bietet Wissenschaftler*innen bestmögliche Rahmenbedingungen und ein differenziertes Förderangebot, um sich für eine Karriere in der Wissenschaft oder wissenschaftsnahen Bereichen zu qualifizieren. Großen Wert legt das Institut auch auf die kontinuierliche Weiterentwicklung seiner Führungskräfte.

Dem GWZO ist es ein wichtiges Anliegen eine Institutskultur zu pflegen, die sich durch möglichst flache Hierarchien, intensiven und wertschätzenden Austausch und Kommunikation in gewaltfreier Sprache zwischen den Geschlechtern, Individuen unterschiedlichster Herkunft und Arbeitsbereichen auszeichnet. Der vom GWZO angestrebte wertschätzende Umgang mit Mitarbeitenden, Kolleg*innen sowie Vorgesetzten beginnt bereits bei der Einstellung. In seiner Führungskultur bezieht sich das Institut auf die Prinzipien wirksamer Führung der Leibniz-Akademie, die am GWZO als Führungsleitbild gelten.

Im Rahmen der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat sich das GWZO 2024 in einem alle Statusgruppen umfassenden partizipativen Prozess gemeinsame Regeln des kollegialen Mitei-

nanders gegeben. Der Code of Conduct fördert ein kooperatives und respektvolles Arbeitsumfeld. Er steht für Offenheit, Partizipation und konstruktive Kritik. Er stärkt die Gleichstellung und tritt Diskriminierung, Machtmissbrauch sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt entgegen. Der Code of Conduct betont Rücksichtnahme auf Arbeitsprozesse und Arbeitszeiten aller Kolleg*innen. Die AG Soziale Nachhaltigkeit überprüft jährlich die Umsetzung dieser Prinzipien.

Das GWZO steht in Forschung und Transfer für Diversität und Internationalisierung, insbesondere unter Einbeziehung seiner Untersuchungsregion. Als internationale Forschungseinrichtung hat es eine wichtige Brückenfunktion in die Region des östlichen Europa. Demgemäß ist die Förderung der internationalen Mobilität und der interkulturellen Kompetenz des Personals ein selbstverständlicher Bestandteil seiner Personalentwicklung. Der Respekt vor und die Förderung von Diversität am GWZO bedeutet u. a. Chancengleichheit, Diskriminierungsverbot, Vielfalt und ein reflektiertes, wertschätzendes Arbeitsumfeld.

Das GWZO strebt an, die Work-Life-Balance seiner Mitarbeitenden zu verbessern und auf ihre physische und psychische Gesundheit zu achten. In diesem Zusammenhang fördert und sichert das Institut auch das Wohlbefinden und die Gesundheit seiner Mitarbeitenden im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sowie des Arbeitsschutzes (s. auch weiter unter Punkt 8).

Der wichtigste deutsche Rechtsrahmen für die Personalpolitik zur Gleichstellung und Antidiskriminierung setzt sich aus dem Grundgesetz (Art. 3 GG: Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz, Gleichstellung von Mann und Frau, Gleichbehandlungsgrundsatz), dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG: Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien), dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) und dem GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der gemeinsamen Forschungsförderung („AV-Glei“) zusammen. Durch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wird die sichere Verarbeitung personenbezogener Daten natürlicher Personen gewährleistet.

Neben einem durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelten allgemeinen Befristungsrecht zu Arbeitsverhältnissen und weiteren spezialgesetzlichen Vorschriften zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen (u. a. Elternzeitgesetz) regelt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) spezialgesetzlich die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen i.S.d. Art. 5 Abs. 3 GG. Der für das GWZO ergänzend zur Anwendung kommende Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bildet den Rahmen für besondere allgemeine Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und Urlaub sowie Entlohnung aller Beschäftigten des Institutes (ausgenommen Beamt*innen sowie studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte). § 40 TV-L enthält besondere Regelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Die bereits benannten rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die Regelungen des WissZeitVG und TzBfG nehmen in der Praxis großen Einfluss auf die Gestaltungsspielräume für

konkrete Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und wissenschaftsunterstützendem Personal.¹ Beide Gesetze enthalten konkrete, rechtliche Vorgaben zu eng definierten Sachgründen sowie klare rechtliche Grenzen für zulässige Befristungen von Arbeitsverhältnissen. Der TV-L zielt insbesondere auf die strikte Einhaltung tarifrechtskonformer Arbeitsbedingungen, auch hierdurch sind einer flexiblen Personalentwicklung in der Praxis Grenzen gesetzt. Ergänzend dazu wirkt sich der dem Institut im Rahmen der Haushaltsgesetzgebung des Freistaates Sachsen (Sitzland des GWZO) bewilligte Finanzrahmen auf die Personalentwicklung des GWZO aus. Darüber hinaus ist das Institut an die mit den Zuwendungsgebern in der Zielvereinbarung des GWZO festgeschriebenen max. Be- bzw. Entfristungsquoten für das Gesamtpersonal und das wissenschaftliche Personal des Institutes gebunden. Diese Vorgaben sind bei allen Personalentwicklungsentscheidungen jeweils mit zu berücksichtigen. Auch hierdurch können Handlungsspielräume für Personalentscheidungen u.U. eingeschränkt sein.

Die institutionelle Praxis des GWZO basiert auf diesen sowie weiteren gesetzlichen Vorgaben (z. B. Forschungssicherheit und Exportkontrolle) sowie auf den ausgestalteten Regelungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Leibniz-Gemeinschaft (z. B. gute wissenschaftliche Praxis, Chancengleichheit) und sie ist von unserem eigenen besonderen Verständnis der respektvollen Zusammenarbeit geleitet.

Beschwerden wegen Verstößen gegen geltende Gesetze und/oder die institutionelle Praxis können beim Betriebsrat, den beiden Gleichstellungsbeauftragten, den Ombudspersonen, dem*der Inklusionsbeauftragten darüber hinaus bei Gewerkschaften und dafür zuständigen Ansprechpersonen in der Leibniz-Gemeinschaft gemeldet werden.

2. Vertragsgestaltungen

Erstverträge für haushaltsfinanzierte Dauerstellen im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich werden in der Regel zunächst befristet mit einer Laufzeit von 2 Jahren (§ 14 Abs. 2 TzBfG) ausgestellt bzw. mit sachlichem Grund auf der Grundlage des § 14 Abs. 1 TzBfG zunächst befristet geschlossen. Im Falle der Bewährung der Stelleninhaber*innen auf der Position erfolgt eine unbefristete Fortsetzung der Beschäftigung. Kriterien der Entfristung im wissenschaftlichen Bereich folgen unter Kapitel 4.4.

Die Laufzeit von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal auf der Grundlage einer Drittmittelfinanzierung orientiert sich in der Regel an den Vorgaben und Erfordernissen des Drittmittelprojektes und soll dem jeweiligen Bewilligungszeitraum entsprechen. Zu Drittmittelbefristungen in der Praedoc-Phase siehe Kapitel 4.1.

Einstellungsvoraussetzungen für Mitarbeitende auf einer wissenschaftsunterstützenden Dauerstelle sind neben einer einschlägigen Ausbildung und ausgewiesenen Fachexpertise, ideal-

¹ Zum WissZeitVG und seinen Bestimmungen für Promovierende und Postdocs ausführlicher siehe „Karrierewege und Personalentwicklung für Wissenschaftler*innen“.

erweise Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Aufgeschlossenheit, Fähigkeit zum eigenständigen und selbstverantwortlichen Arbeiten sowie der flexible Umgang mit sich stetig verändernden Anforderungen.

Sonstige haushaltsfinanzierte befristete Beschäftigungen von wissenschaftlichem oder wissenschaftsunterstützendem Personal (z.B. Annexpersonal) erfolgen vorrangig mit sachlichem Grund (§ 14 Abs. 1 TzBfG, WissZeitVG). Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen nur mit einer Begründung, die gegenüber dem Betriebsrat auf Nachfrage zu erläutern ist.

Der Einsatz von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften am GWZO soll ausschließlich für Dienstleistungen in Forschung und Lehre erfolgen, wobei die Vertragslaufzeit mit studentischen Hilfskräften i.d.R. 12 Monate und die Laufzeit von Verträgen mit wissenschaftlichen Hilfskräften mindestens 6 Monate betragen soll. Als wissenschaftliche Hilfskräfte sollen Absolvent*innen für höchstens drei Jahre beschäftigt werden. Auch mit ihnen schließt das Institut regelmäßig Qualifizierungsvereinbarungen zu ihren befristeten Beschäftigungen ab.

3. Personalgewinnung

3.1 Kriterien der Personalgewinnung und Stellenbesetzungen

Das GWZO strebt entsprechend seiner zentralen Zielsetzung einer chancengerechten Personalpolitik eine proaktive Suche nach den geeignetsten Mitarbeitenden im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich an. Freie Stellen werden transparent und offen bekannt gemacht, der Bewerbungsprozess für die Bewerber*innen nachvollziehbar gestaltet und es wird eine Auswahl getroffen, die sich streng an den Zielsetzungen des GWZO-Forschungsprogramms und seiner Vermittlungsstrategie sowie an den wissenschaftsadministrativen Anforderungen ausrichtet.

Die Leitungsebene des GWZO oder der*die budgetverantwortliche Wissenschaftler*in bestellt zur Stellenbesetzung ein angemessen divers und nach Möglichkeit paritätisch und ohne Interessenkonflikte besetztes Auswahlkomitee. Dessen Zusammensetzung wird in der Richtlinie zur Durchführung von Bewerbungsverfahren und zum Umgang mit Unterlagen der Bewerber*innen in der jeweils geltenden Fassung sowie im Leitfaden zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Förderung von Diversität vom 01.04.2025 näher geregelt. Zu den Aufgaben des Auswahlkomitees gehört die Formulierung des Ausschreibungstextes, die Bewertung der eingehenden Bewerbungen und die Auswertung der Vorstellungsgespräche sowie die Auswahl geeigneter Bewerber*innen. Im gesamten Prozess und zu allen Aspekten des Auswahlverfahrens haben die Angehörigen des Komitees Vertraulichkeit zu wahren.

Die Ausschreibung erfolgt auf Deutsch und idealerweise auch auf Englisch, je nach Stelle aber auch in einschlägigen Sprachen der Forschungsregion auf elektronischem Weg. Außer im Fall von bereits auf konkrete Personen zugeschnittenen Drittmittelprojekten oder Stellen mit einer Laufzeit unter sechs Monaten wird in der Regel jede am GWZO zu besetzende Stelle ausgeschrieben. Der prägnant und geschlechterneutral formulierte Text benennt die Verortung der

Stelle innerhalb des GWZO, ihre Bezeichnung, den Arbeitsbeginn und ein (Forschungs-)Profil mit als „erforderlich“ und „erwünscht“ gekennzeichneten Kompetenzen. Darüber hinaus gibt die Anzeige verlässliche Informationen über Vergütung, Bewerbungsunterlagen und -frist.

Es steht den Mitgliedern des Auswahlkomitees und der Institutsleitung offen, geeignete Bewerber*innen auf Ausschreibungen hinzuweisen, insbesondere bei herausgehobenen Stellen und bei der Erfüllung strategischer Ziele (z. B. Gleichstellung, Internationalisierung).

Mit Beginn des Auswahlverfahrens werden Bewerber*innen zeitnah über den Eingang ihrer Bewerbung benachrichtigt und über den weiteren Verlauf des Verfahrens informiert. Die vergleichende Bewertung der Bewerber*innen bei wissenschaftlichen Stellen orientiert sich an deren Passfähigkeit für die Stelle und an deren bisheriger Leistung in Forschung, Transfer und in Bezug auf die für das Institut wichtigen Strukturziele (z. B. Drittmittelinwerbung, Promovierendenbetreuung u. Ä.) sowie an ihrem künftigen Potential und trägt der bisherigen Karrierestufe Rechnung. Leistungen werden sowohl quantitativ als auch qualitativ bewertet. Ein wichtiges Kriterium für Stellen aus den Haushaltsmitteln des GWZO ist die Passfähigkeit der Kandidat*innen zum Forschungsprogramm des Instituts und insbesondere zu den ausgeschriebenen Profilerwartungen.

Eine dokumentierte Wissenschaftsnähe der Bewerber*innen im wissenschaftsunterstützenden Bereich wird als Vorteil betrachtet, ebenso Erfahrungen resultierend aus internationaler Mobilität.

Bei der Auswahl der geeigneten Kandidat*innen wird den Zielsetzungen des Instituts im Bereich der Gleichstellung eine herausragende Bedeutung beigemessen. Bei der Besetzung von Stellen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, müssen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, wenn genügend Bewerberinnen die in der Ausschreibung dargestellten Qualifikationen aufweisen. Entsprechendes gilt für Männer bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem sie unterrepräsentiert sind. Bewerberinnen beziehungsweise Bewerber werden bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt eingestellt, solange keine paritätischen Beschäftigungsverhältnisse im betreffenden Bereich erreicht sind. Die gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Institutspolitik ist in der Institutssatzung und im Leitfaden zur Gleichstellung von Frauen und Männern am GWZO verankert. Nicht zuletzt ist das GWZO an einer zunehmenden Internationalisierung seines Personals interessiert und berücksichtigt daher auch die Unterschiedlichkeit wissenschaftlicher Biografien je nach Herkunftsland der Bewerber*innen.

In Anlehnung an die „Handlungsorientierung zur Verfahrensweise bei Einstellungen der Universität Leipzig“ kann insbesondere in folgenden Fällen ausnahmsweise auf eine Ausschreibung verzichtet werden, wenn

- die Vertragslaufzeit bis zu sechs Monate beträgt,
- die Spanne zwischen dem Freiwerden der Stelle und dem Zeitpunkt der Nachbesetzung der Stelle zu gering ist,

- die zu beschäftigende Person bei der Antragstellung mitgewirkt hat und namentlich im Antrag genannt ist,
- der vereinbarte oder vorgesehene Beginn eines Drittmittelprojektes anderenfalls verzögert würde,
- der Rückgriff auf ein bereits durchgeführtes Ausschreibungsverfahren mit gleichem Anforderungsprofil erfolgt.

Weitere Details zur Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren am Institut sind in der Richtlinie zur Durchführung von Bewerbungsverfahren und zum Umgang mit Unterlagen der Bewerber*innen am GWZO, im Leitfaden zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie in der Vereinbarung über gemeinsame Berufungen mit der Universität Leipzig geregelt.

3.2 Willkommenskultur, Einarbeitung und Rückmeldungskultur

Der wertschätzende und respektvolle Umgang mit Mitarbeitenden, Stipendiat*innen, Gastwissenschaftler*innen, studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften, Praktikant*innen sowie Freiwilligen beginnt bei ihrer Einstellung bzw. bei der Vorbereitung der Aufnahme einer Tätigkeit am GWZO. Es ist Aufgabe der Leitung, insbesondere der Abteilungs- und Nachwuchsforschungsgruppenleitungen, ihre organisatorische Einbindung und soziale Eingliederung proaktiv zu begleiten und die geeigneten Rahmenbedingungen dafür sicherzustellen.

Das GWZO legt großen Wert auf eine schnelle, effektive und möglichst umfassende Heranführung der neuen Mitarbeitenden, Stipendiat*innen, Praktikant*innen und Freiwilligen an ihre neuen Aufgaben. Voraussetzung dafür ist eine sorgfältige Einarbeitung am Arbeitsplatz, an der neben der jeweiligen Arbeitseinheit (Abteilungen, Nachwuchsforschungsgruppen, Direktionsbereiche u. a.) auch die Administration eine tragende Rolle spielt.

Für neue Mitarbeiter*innen beginnt der Onboarding-Prozess bereits unmittelbar nach der Auswahlentscheidung. In einem ersten Schritt stimmen sich die Abteilungsleitung, eine von dieser ggf. benannte Startbegleitung² und die Personalverwaltung zu allen für die Vorbereitung der Beschäftigung vor Dienstantritt notwendigen Erledigungen (Büro, Begrüßung, PC-/Lizenzzugänge, Willkommensmappe, Aufenthaltstitel etc.) ab.

Zur sichtbaren Einbindung der neu eingestellten Person wird angestrebt, innerhalb der ersten vier Wochen nach Tätigkeitsbeginn eine persönliche Mitarbeiterseite auf die Institutswebseite zu stellen. Über neue personelle Zugänge wird auch im monatlichen Newsletter des Instituts

² Startbegleiter*innen sind jeweils von der Abteilungsleitung benannte erfahrene und/oder im Einzelfall besonders geeignete Kolleg*innen, die bei Bedarf, insbesondere neuen Mitarbeitenden aus dem Ausland in allen Angelegenheiten im Rahmen der Einstellung (dt. Bankkonto, Krankenversicherung, Meldeamt etc.) zusätzliche Hilfeleistung anbietet, ggfs. Überblick über die Instituts-/Abteilungsorganisation, Sitzungstermine etc. gibt, am GWZO genutzte Systeme (Pinnwand, MACH-Zeiterfassung, AZN, Cloud etc.), Regelungen und Daten (Dienstreisen, Mobile Arbeit, Datenschutz etc.) erklärt und vor allem einen persönlichen Kontakt im Team herstellt.

sowie in den sozialen Medien berichtet. Der Arbeitsbeginn im konkreten Tätigkeitsbereich wird vor allem durch die jeweilige Arbeitseinheit gestaltet.

Im Rahmen des Einstellungsprozesses werden seitens der Personalverwaltung deutsch- und englischsprachige Checklisten mit wichtigen, in den ersten Tagen zu vollziehenden Schritten ausgehändigt. Mit Unterstützung der Administration sowie der Abteilungsleitungen werden die Einstellungsunterlagen, Formblätter für die Bezügestelle u. Ä. ausgefüllt bzw. angefertigt. Zudem werden die neuen Mitarbeitenden über wichtige Verpflichtungen im Rahmen ihrer Tätigkeit am GWZO (Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitrachweise) informiert. Des Weiteren werden sie über relevante Ansprechpartner*innen wie Promovierendenvertretung, Betriebsrat, Ombudsperson für gute wiss. Praxis etc. informiert, i.d. Regel durch die jeweiligen Leitung der Abteilung bzw. des Bereichs.

In einem weiteren Schritt, am ersten Arbeitstag, erfolgt nach einer persönlichen Begrüßung durch die Abteilungsleitung die gründliche Einweisung in den jeweiligen Arbeitsplatz, die u. a. eine Schlüsselübergabe, die Einführung in die Technik (von PC, Drucker, Telefonanlage und Scanner bis hin zur Alarmanlage) und die Ausstellung einer dienstlichen E-Mail-Adresse vorsieht.

Die Integration in das Institut erfolgt auf formeller wie informeller Weise. Alle neuen Kolleg*innen, jedweder Anbindungsformen erhalten bei der jeweils nächsten Personalvollversammlung und Abteilungssitzung die Möglichkeit, sich vorzustellen. Einen wichtigen Beitrag zur schnelleren Integration leisten auch mehrere teambildende Maßnahmen mit einem wiederkehrenden Charakter wie z.B. regelmäßige Get-Together in lockerem Rahmen (sog. „Kaffeepausen“), Institutsklausuren, Wandertage, Exkursionen und Weihnachtsfeiern.

Ein letzter wichtiger Schritt der Einarbeitung und zugleich Abschluss eines erfolgreichen Onboarding- Prozesses ist ein erstes Feedback-Gespräch der Abteilungsleitung zum Stand der Einarbeitung (nach ca. 1 Monat), das eine Rückmeldung zum Verlauf, positiven oder negativen Eindrücken ermöglicht und ggf. etwaige Einarbeitungs- oder Fortbildungsbedarfe klärt.

Zur Verbesserung der institutsinternen Kommunikation sowie zur Information des Personals zu Sach- und Organisationsthemen werden regelmäßig Treffen in unterschiedlichen Statusgruppen-Konstellationen, Workshops für alle Mitarbeitenden sowie Gespräche unter der Leitung externer Kommunikationsexpert*innen ausgerichtet.

Das GWZO fördert zudem die Vernetzung der neuen Mitarbeitenden mit der Universität Leipzig, anderen wissenschaftlichen Partnereinrichtungen in Leipzig und Sachsen sowie innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft und informiert diese über Angebote im Rahmen der engen Kooperationsbeziehungen des GWZO mit mehreren universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und wissenschaftsnahen Institutionen.

Als ein gutes Instrument für eine erfolgreiche und zufriedenstellende Zusammenarbeit hat sich das mindestens einmal jährlich zwischen jeder*jedem Mitarbeiter*in und ihrer*seiner Abtei-

lungsleitung bzw. der Direktion stattfindende Jahresgespräch erwiesen. Dieser von den personalverantwortlichen Vorgesetzten anzuberaumende Termin soll dazu dienen, die beiderseitigen Erwartungen und Verbesserungsbedürfnisse in Bezug auf die Arbeitssituation (z. B. Beschaffenheit des Arbeitsplatzes) festzustellen und persönliche berufliche Ziele, zukünftige Arbeitsanforderungen, Entwicklungspotentiale sowie Qualifizierungswünsche und -bedürfnisse zu besprechen. Ein strukturierter Leitfaden dient dem Jahresgespräch als Grundlage. Darüber hinaus können von den Mitarbeitenden zusätzliche Mitarbeiter*innen- oder Feedback-Gespräche proaktiv bei der jeweiligen Abteilungsleitung bzw. der Direktion angefragt werden.

4. Karriere für Wissenschaftler*innen

Die wissenschaftliche Karriereentwicklung sowohl auf Praedoc- als auch Postdoc-Ebene gehört seit 2017 zu den satzungsgemäßen Aufgaben des GWZO und zählt zu den fest verankerten Strukturzielen. Dementsprechend legt das Institut in seinem Forschungs- und Arbeitsprogramm großen Wert auf den Ausbau der Förder- und Weiterqualifikationsmöglichkeiten für Akademiker*innen, die einen Karriereweg in der Wissenschaft oder in wissenschaftsnahen Bereichen anstreben. Daher hat das Institut in den letzten Jahren eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Weiterqualifizierung vielversprechender Wissenschaftler*innen ergriffen. So wurde u.a. eine für die Koordination der Karriereentwicklung zuständige Stelle geschaffen, ein Leitfaden zur Karriereentwicklung am GWZO in Abstimmung mit der Promovierendenvertretung erarbeitet und vereinbart sowie die institutionalisierte Teilnahme des GWZO an dem strukturierten Promotionsprogramm der Universität Leipzig „Graduate School Global and Area Studies“ (GSGAS) und die Mitwirkung an der Entwicklung eines von der GSGAS zu vergebenden Postdoc-Zertifikats organisiert.

4.1 Karriereentwicklung in der Promotionsphase

Die Karriereentwicklung in der Promotionsphase zielt darauf ab, den Doktorand*innen optimale Bedingungen für ihre akademische Qualifikation und ein breites Spektrum an Förderung zu bieten, um bestmöglich auf Karrierewege innerhalb der Wissenschaft sowie im wissenschaftsnahen Bereich vorzubereiten. Uns leitet dabei der Grundsatz, dass gerade in der Promotionsphase eine kontinuierliche Betreuung und Beratung zentral ist, die nicht nur das Anfertigen der Dissertation beinhaltet, sondern auch die vielfältigen Fähigkeiten und Kenntnisse, die künftige berufliche Laufbahnen erfordern.

Das GWZO verfolgt entsprechend den „Leitlinien zur Karriereentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft“ das Ziel, den am Institut beschäftigten Promovierenden einen Planungshorizont von bis zu vier Jahren für die Fertigstellung ihrer Promotion zu ermöglichen. Das GWZO möchte

unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen³ den Promovierenden Qualifizierungsphasen anbieten, die sich durch gute Planbarkeit und eine im Regelfall ausreichende Beschäftigungsdauer auszeichnen.

Die finanzielle Ausstattung der Stellen orientiert sich an den Gepflogenheiten der DFG: Aus dem Kernhaushalt finanzierte Doktorand*innenstellen entsprechen in den geisteswissenschaftlichen Fächergruppen traditionell 0,65 VZÄ. Zusätzliche Promotionsstellen entstehen im Rahmen von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten, die ebenfalls 0,65 VZÄ entsprechen sollten. Entspricht die Laufzeit des Projekts nicht einer für die Durchführung eines Promotionsvorhabens angemessenen Zeit ist das GWZO bemüht, Anschlussfinanzierungen im Rahmen der ihm zur Verfügung stehenden Mittel zu unterstützen, die möglichst den haushaltsfinanzierten Stellen entsprechen. Schon bei der Einwerbung von Drittmittelprojekten sollte im Projektdesign Klarheit bestehen, ob das Vorhaben für eine Promotion geeignet ist.

Um eine umfassende und verbindliche Begleitung zu bieten, schließt das GWZO mit der*dem Promovierenden eine Betreuungsvereinbarung ab, in der die Rechte und Pflichten der betreuten und der betreuenden Person(en) festgehalten werden. Die Betreuungsvereinbarung enthält einen Arbeits- und Zeitplan, dessen Umsetzung regelmäßig geprüft und ggf. angepasst wird. Zusätzlich erhalten die Doktorand*innen bei der Einstellung ein Merkblatt über die Kriterien für eine einjährige Vertragsverlängerung nach der dreijährigen Ersteinstellung (vgl. Merkblatt im Anhang).

Mit extern finanzierten Promovierenden, üblicherweise über Stipendien, die an einem für das Institut relevanten Forschungsvorhaben arbeiten und bevorzugt zusätzlich von Mitarbeitenden des GWZO betreut werden, können befristete (i.d.R. bis zu vier Jahre) Vereinbarungen zur Assoziierung und themenabhängigen Einbettung in die Struktur einer Abteilung geschlossen werden. Diese besonderen Betreuungsvereinbarungen beinhalten neben einer Begleitung der Promotionsvorhaben ggfs. auch notwendige temporärer Aufenthalte am Institut. Durch die Einbindung in Institutsprojekte sollen sie Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung bekommen (vgl. „Forschen auf Zeit am GWZO“: Merkblatt zu Assoziierungen und weiteren befristeten Anbindungen von Wissenschaftler*innen und Nachwuchskräften am GWZO).

Die am GWZO beschäftigten Promovierenden müssen mindestens einmal im Jahr den Stand ihres Promotionsvorhabens im jährlichen Chapterworkshop des GWZO, der als anderthalbtägiges Format mit Präsenzpflcht aller wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen ein klassisches Forschungskolloquium ersetzt, sowie in einem anderen, dafür geeigneten Rahmen (z. B. Sommer- oder Winterschule des strukturierten Promotionsprogramms der GSGAS, Abteilungsvortrag u.

³ Für alle haushaltsfinanzierten befristeten Beschäftigungen im wissenschaftlichen Bereich gilt, dass die Beschäftigungsdauer die arbeitsrechtliche vorgegebene Grenze der „6 plus 6 Jahre“ nicht überschreiten darf, und sie sind nur zulässig, „wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt“. Im Grundsatz gilt, dass der Erstvertrag mindestens dem Qualifizierungsziel Promotion dient (wenn diese noch nicht vorliegt).

Ä.) vorstellen. Zudem findet jährlich auf Initiative der Institutsleitung und im Rahmen der GSGAS (s. u.) ein Gespräch der*des Promovierenden mit einem Betreuungskomitee (Thesis Advisory Committee, TAC) über den Fortschritt des Promotionsvorhabens und die Einhaltung des der Betreuungsvereinbarung beigelegten Arbeits- und Zeitplans statt. Das Betreuungskomitee setzt sich in der Regel aus der Direktorin oder der stellv. Direktorin, den zwei betreuten Mitarbeiter*innen im Haus und den am Institut für die Koordination der Karriereentwicklung zuständigen Personen (Koordinationsstelle „Karriereentwicklung“) und ggf. externen Betreuer*innen zusammen. Ergebnisse der Gespräche inklusive Empfehlungen zum weiteren Vorgehen werden protokolliert und bieten der personalverantwortlichen Person einen Überblick über den Stand der Arbeit. Darüber hinaus bieten die Verantwortlichen für Karriereentwicklung auf Wunsch individuelle Beratungstermine für Promovierende an, um einzelfallgerecht Rat zur jeweiligen Karriereplanung zu geben.

Promovierende werden in der Zeit ihrer Beschäftigung am GWZO als vollwertige Mitarbeitende in das wissenschaftliche operative Geschäft des Instituts integriert, wobei die Mitwirkungserwartung im Vergleich zu den erfahrenen Kolleg*innen begrenzter ist in den Bereichen der Vermittlung und der konzeptionellen und organisatorischen Verantwortung für größere zentrale Formate wie etwa Jahrestagungen, Ringvorlesungen oder Ähnlichem. In solchen Bereichen und in der Leitung der AGs sind primär Mitarbeitende mit Promotion in der Pflicht. Das GWZO als Institut mit einem Profil in der Forschung und Vermittlung und anfallenden Aufgaben in der Wissenschaftsadministration ermöglicht einen breiten Kompetenzerwerb, der für unterschiedliche Berufsfelder qualifizieren kann. Entsprechend werden Doktorand*innen angeregt, diese Möglichkeiten zu nutzen, ohne dabei das Primärziel der Promotion aus dem Blick zu verlieren. Eine enge Absprache mit Projektleitung, Abteilungen und Betreuenden und der Karriereentwicklung ist hierzu angeraten. Eine Gelegenheit zur Schärfung des eigenen Profils bieten besonders die abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen des GWZO als zentrale Säulen des Forschungsprogramms des Instituts. Die Karriereförderung in der Promotionsphase setzt also an der produktiven Schnittstelle zwischen der individuellen Qualifizierung der Doktorand*innen und ihrem Beitrag zur Forschungsagenda des GWZO an. Das GWZO legt allergrößten Wert darauf, dass Promovierende ausreichend Gelegenheit zur wissenschaftlichen Profilierung und Vernetzung und die notwendigen Freiräume zum selbstständigen wissenschaftlichen Arbeiten bekommen. Möglichkeiten der individuellen Vernetzung sowie Erweiterung des akademischen Profils bietet u. a. das jährlich ausgeschriebene Nachwuchsbudget des GWZO. Es ermöglicht den Promovierenden kleinere Veranstaltungen zu planen und zu organisieren sowie in enger Abstimmung mit der Administration Verantwortung für die Budgetierung zu übernehmen. Für die Diskussion aktueller Anliegen der Promovierenden wird jährlich mindestens ein (halbtägiger) Promovierenden-Tag durchgeführt werden, an dem immer die Karriereentwicklung und nach Möglichkeit die Leitungsebene teilnehmen wird.

Gemäß ihrer Leitlinie zur Karriereentwicklung unterstützt die Leibniz-Gemeinschaft die Teilnahme von Promovierenden an institutionalisierten Promotionsprogrammen. Für die Promovierenden des GWZO ist dafür das Promotionsprogramm der Graduate School „Global and Areas Studies“ (GSGAS) der Uni Leipzig vorgesehen, das vom GWZO mitkonzipiert wurde und

für dessen Programmgestaltung Wissenschaftler*innen des Instituts mitverantwortlich sind. Die Teilnahmepflicht am strukturierten Promotionsprogramm der GSGAS ist die Regel, von der nur in gut begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann. Das GWZO unterstützt außerdem die Vernetzung von Promovierenden auf Institutsebene und innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft, ihr Engagement in Promovierenden-Netzwerken sowie ihre Beteiligung an universitären und außeruniversitären Gremien.

Während des letzten Jahres der Vertragslaufzeit, direkt im Anschluss an die Zusage des vierten Förderjahres, ist ein Orientierungsgespräch vorgesehen, in dem die*der Promovierende über berufliche Möglichkeiten und Perspektiven im wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Bereich, Stipendien zur Erleichterung eines gleitenden Übergangs in die weitere akademische Qualifikation, die Bestimmungen des WissZeitVG u.v.a. informiert wird. Ist es zum Zeitpunkt dieses Gesprächs absehbar, dass das Dissertationsmanuskript und/oder das Promotionsverfahren innerhalb der arbeitsvertraglichen Laufzeit nicht abgeschlossen werden kann, werden mit der*dem Promovierenden Möglichkeiten der Abschlussfinanzierung besprochen. Das GWZO unterstützt bei geeigneten Arbeiten und nach verfügbaren Mitteln die Veröffentlichung von Dissertationsschriften und prüft, soweit finanzierbar, bei besonders herausragenden Arbeiten auch ihre Übersetzung ins Englische.

Das GWZO strebt an, die beruflichen Perspektiven und Werdegänge promovierender Wissenschaftler*innen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft durch überfachliche Qualifizierungsangebote zu verbessern und zu unterstützen. Diese Angebote zielen auf die Optimierung von Fertigkeiten und Kompetenzen, die sowohl für das wissenschaftliche Arbeiten als auch für Tätigkeiten an der Schnittstelle von Forschung und Wissensvermittlung, aber auch für den außerakademischen Karriereweg in wissenschaftsnahen Bereichen (Wirtschaft, Politik, Medien oder Verwaltung) unabdingbar sind. Das Institut ermöglicht seinen Promovierenden, regelmäßig an Workshops zu Drittmittelanträgen, Didaktik, Präsentationstechniken, Zeit- und Projektmanagement, wissenschaftlichem und kreativem Schreiben u. Ä. teilzunehmen. Mehrheitlich finden die Veranstaltungen zur Weiterentwicklung von soft skills im Rahmen der Kooperation des GWZO mit der Research Academy Leipzig (RAL) der Universität Leipzig statt. Das GWZO unterstützt die internationale Vernetzung seiner Promovierenden, beispielsweise durch Auslandsaufenthalte und die Teilnahme an internationalen Fachtagungen. Durch die Beteiligung des GWZO an dem institutionalisierten Doktorandenprogramm der RAL können zudem die Promovierenden des Instituts die von der Universität Leipzig angebotene professionelle Beratung hinsichtlich ihrer Karriereperspektiven außerhalb der Wissenschaft in Anspruch nehmen.

Um besonders talentierte Studierende zur Promotion am GWZO zu gewinnen, stehen die Mitarbeitenden in engem Austausch mit den Universität Leipzig sowie ihren Partnerinstitutionen im In- und Ausland, mit Fokus auf die Kooperationen mit Kolleg*innen im östlichen Europa. Die Vorbereitung einer Promotion am GWZO wird u. a. durch das Stipendienprogramm (Startstipendien) unterstützt sowie durch die Beratung zu Fellowship-Programmen.

Das Promotionsstudium und die Graduierungen erfolgen in der Regel an der Universität Leipzig, mit der die engsten Kooperationen auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Karriereförderung bestehen, aber auch an anderen Universitäten des In- und Auslandes (v. a. des östlichen Europa), sofern besondere fachliche Gründe vorliegen (etwa Nicht-Abdeckung des fachlichen Betreuungsrechts durch Personen am GWZO). Das GWZO unterstützt gezielt Cotutelle-Promotionen, um den am Institut tätigen Promovierenden Karriereoptionen in der Untersuchungsregion zu erleichtern.

4.2. Karriereentwicklung in der Postdoc-Phase

Das GWZO bietet herausragenden Postdoktorand*innen bestmögliche Rahmenbedingungen und ein differenziertes Angebot der Förderung, um sich für eine Karriere in der Forschung und/oder akademischen Lehre oder für eine Führungsposition im wissenschaftsnahen Bereich zu qualifizieren.

Die große Unsicherheit, die für diese Karrierephase (Postdoc-Phase) von der abgeschlossenen Promotion über eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistung bis hin zu einer konsolidierten Leitungsposition oder Professur charakteristisch ist, bedeutet in der Regel befristete Arbeitsverträge, eine sehr begrenzte Zahl an verstetigten Stellen sowie eine deutlich geringere Planbarkeit im Vergleich zur Promotionsphase, deren Resultat in vielen Fällen ein über die 6 Jahre hinausgehendes, durch Drittmittel finanziertes Verbleiben in dieser Phase und/oder das Ausscheiden aus der Wissenschaft ist.

Für haushaltsfinanzierte Post-Doc-Stellen stehen grundsätzlich Vollzeitstellen nach EG 13 TV-L zur Verfügung. Die befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Postdoc-Phase werden in Bezug auf die vorgesehene Qualifizierung üblicherweise mit einem Zeithorizont von 6 Jahren (3 + 3 Jahre) und abhängig von vereinbarten Meilensteinen erstellt und so gestaltet, dass die Dauer der Befristungen in einem fachspezifisch angemessenen Verhältnis zum Qualifizierungsziel steht. Zeiten, die bereits der Erlangung der Berufungsfähigkeit oder einer vergleichbaren Weiterqualifikation dienen, sind anzurechnen („6+6 Jahres-Grenze“). Ein Merkblatt über die Verlängerungskriterien nach drei Jahren Erstanstellung wird bei Einstellung ausgehändigt.

Das GWZO versteht es aufgrund der besonderen Anforderungen als seine Aufgabe, eine mehrdimensionale Unterstützung in dieser herausfordernden Phase zu bieten. So führen die wissenschaftspolitischen und finanziellen Rahmenvorgaben zu der gegenwärtig auch für das GWZO unauflösbaren Lage, dass nicht allen herausragend qualifizierten Postdoktorand*innen eine dauerhafte Perspektive geboten werden kann. Daher ist es ein wichtiges Anliegen für das GWZO, sowohl die Herausforderungen dieser Phase allen Postdoktorand*innen am Institut bewusst und transparent zu machen, um darauf aufbauend mit einer kontinuierlichen Beratung eine individuelle und reflektierte Karriereplanung zu ermöglichen, als auch diese durch gezielte, strategisch fundierte Angebote zu unterlegen, die dem Erwerb von Kompetenzen dienen, die für eine weitere akademische oder wissenschaftsnahe Laufbahn unabdingbar sind. In

der Verantwortung stehen hier die Abteilungs- und Nachwuchsforschungsgruppenleitungen, die Direktor*innen und die für Karriereentwicklung zuständigen Personen. Am Anfang jedes Postdoc-Projektes erfolgt eine individuelle Portfolio-Beratung, an deren Ende personalisierte Empfehlungen zum Kompetenzerwerb in den Bereichen Forschung, Transfer, Drittmittelantragstellung, Lehre und Wissenschaftsmanagement gegeben werden, der die Forscher*innenpersönlichkeit in der Postdoc-Phase selbstverantwortlich folgen kann. Bei den Haushaltsstellen haben wir eine klare Erwartungshaltung, sich in allen genannten Bereichen zu qualifizieren. Das GWZO bietet breite Möglichkeiten, Synergien zwischen Forschung, Transfer und - vermittelt - Lehre herzustellen, und die wissenschaftsadministrativen Aufgaben als Portfolioerweiterung zu nutzen.

Entsprechend den „Leitlinien zur Karriereentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft“ sind die Postdocs des GWZO wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die sich nach ihrer Promotion beruflich weiterorientieren und -qualifizieren mit dem Ziel, eine Laufbahn in Forschung und universitärer Lehre einzuschlagen oder um sich für einen wissenschaftsnahen Karriereweg vorzubereiten. Bei der Förderung von Postdoktorand*innen unterscheidet das GWZO in Anlehnung an die Karriereentwicklungsstrategie der Universität Leipzig und der Leibniz-Gemeinschaft zwischen der frühen Postdoc-Phase (Orientierungsphase), in welcher der Verbleib im Wissenschaftssystem oder der Übergang in den außeruniversitären Arbeitsmarkt entschieden werden soll, und der fortgeschrittenen Postdoc-Phase für diejenigen, die eine Karriere in der Wissenschaft bzw. im wissenschaftsnahen Bereich anstreben. Unterschieden wird zudem zwischen spezifischen Bedarfen von entfristeten und befristeten Postdoktorand*innen. Für jede Gruppe werden nach Möglichkeiten zugeschnittene Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten. Die im Rahmen des WissZeitVG befristet angestellten Postdocs arbeiten am GWZO entweder auf haushaltsfinanzierten Qualifikationsstellen (Planstellen) oder auf drittmittelfinanzierten Projektstellen oder sie haben die Leitung einer Nachwuchsforschungsgruppe inne.

Das Erreichen der Berufbarkeit erfolgt entweder über den Weg der Habilitation oder über alternative Wege (zweites Buch, positiv evaluierte Juniorprofessur und Nachwuchsforschungsgruppenleitung u. Ä.). Das Institut bekennt sich in seiner eigenen Rekrutierungsstrategie ausdrücklich zu alternativen Wegen zur Berufbarkeit, verpflichtet sich aber in der Beratung den Gepflogenheiten der am GWZO vertretenen Fächer Rechnung zu tragen. Dies heißt, dass geplante Forschungen auf befristeten mehrjährigen Postdoc-Stellen idealerweise mit einem Habilitationsvorhaben einhergehen.

Postdocs können im GWZO eigenverantwortlich Forschungsvorhaben im Rahmen einer von ihnen selbst konzipierten, eingeworbenen und geleiteten Nachwuchsforschungsgruppe durchführen. Etliche nationale und internationale Fördergeber sowie die Leibniz-Gemeinschaft selbst (im Rahmen des internen SAW-Wettbewerbs) unterstützen dieses Förderformat mit eigens dafür eingerichteten Programmen (Leibniz-Junior Research Group, ERC-Starting Grants, Emmy Noether-Programm der DFG u. a.). Das GWZO ermutigt herausragende Postdocs, die sich in der Phase der Konsolidierung nach der Promotion (4–5 Jahre) befinden, den Förderweg

der Einrichtung einer selbstständigen Nachwuchsforschungsgruppe zu beschreiten und unterstützt sie bei der Suche nach dem passenden Förderprogramm, der Antragstellung und dem Projektmanagement.

Die Unterstützung von fortgeschrittenen Postdoktorand*innen zielt vor allem darauf, den schwierigen Übergang in eine verstetigte akademische Führungsposition zu meistern. Das GWZO bietet hierfür einerseits und in begrenztem Rahmen Karrieremöglichkeiten am Institut (z. B. Auswahlverfahren Abteilungsleitungen), nutzt aber gerade auch entsprechende Instrumente der Leibniz-Gemeinschaft sowie die Kooperation mit der Universität Leipzig.

Die Erlangung der Qualifikation für eine Universitätsprofessur oder eine äquivalente eigenständige Leitungsfunktion innerhalb einer außeruniversitären Einrichtung verlangt, dass neben der Schärfung des Forschungsprofils der herausragenden Postdocs auch deren fachspezifische Weiterentwicklung und Profilierung ermöglicht und von ihnen eine Vielfalt von anderen Schlüsselkompetenzen erworben wird. Die Unterstützungsmöglichkeiten des Instituts in Kooperation mit anderen Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft und im Leipziger Verbund für promovierte Wissenschaftler*innen umfassen daher den Erwerb von hochschuldidaktischen Fähigkeiten, die Entwicklung und das Management von Forschungsprojekten (Wissenschaftsmanagement), Kenntnisse der Teamführung und nicht zuletzt Wissen zur Einwerbung und Verwaltung von Drittmitteln.

Folgende Aspekte werden insbesondere vom GWZO unterstützt:

- der Erwerb von Lehrerfahrung, einschließlich der Beratung zum Aufbau eines Lehrportfolios, sowie die Aneignung hochschuldidaktischer Kenntnisse (in Kooperation u. a. mit dem Leipziger Büro des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen, Career Center der UL);
- die Übernahme von Prüfungs- und Betreuungsverantwortung;
- die Vernetzung in den jeweiligen Fächern an der Universität Leipzig und institutionelle Hilfestellung bei der Kontakthanbahnung mit ordentlichen Professuren der UL, auch mit Blick auf Habilitationskommissionen;
- die Teilnahme an Mentoring- / Weiterqualifizierungsangeboten für Postdocs durch Freistellungen: Das GWZO beteiligt sich dementsprechend am strukturierten Weiterqualifizierungsprogramm für Postdoktorand*innen („Postdoc Certificate Programme), welches die GSGAS der UL, das GWZO und das IfL gemeinsam anbieten. Nach erfolgreichem Abschluss des Programms erhalten die Teilnehmer*innen ein Zertifikat, das ihnen Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen der Lehre, der Drittmiteleinwerbung, des wissenschaftlichen Publizierens, des Wissenschaftsmanagements, des Transfers und der Vernetzung attestiert;
- die Einwerbung von Drittmitteln zur Finanzierung der eigenen Stelle, um die frühe Selbstständigkeit von Wissenschaftler*innen zu fördern. Das Institut bietet Beratung zu nationalen und internationalen Förderprogrammen und Unterstützung bei der Antragstellung und Planung eines Projekts sowie bei dem Projektmanagement (v. a. Projektbudget) an;

- die Bereitstellung von Mitteln für die Veröffentlichung exzellenter Qualifikationsarbeiten oder deren Übersetzung ins Englische;
- darüber hinaus unterstützt das GWZO seine promovierten Wissenschaftler*innen bei mehrmonatigen Aufenthalten an wissenschaftlichen Einrichtungen im Ausland, die nicht nur der Bearbeitung eines Forschungsvorhabens, sondern auch der Vernetzung in den fachlichen Communities dienen, wie etwa Gastprofessuren / Visiting Fellowships in Rücksicht auf die jeweilige Vertragssituation .
- Wahrnehmung von Coaching in Krisensituationen.

Rechtzeitig vor dem Auslaufen der befristeten Verträge sind mit den beschäftigten Wissenschaftler*innen Gespräche zu führen und Planungen zu beginnen, die ihrer möglichen Weiterbeschäftigung am GWZO im Rahmen von Drittmittelprojekten dienen.

Mit extern finanzierten Postdocs, die an einem für das Institut relevanten Forschungsvorhaben arbeiten, können Assoziierungsabkommen geschlossen werden. Die ausgewählten assoziierten Postdocs werden abhängig vom Thema in die Struktur einer Abteilung integriert.

4.3 Förderung von Wissenschaftlerinnen (Gleichstellung)

Die gezielte Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen und ihre Vorbereitung auf wissenschaftliche oder wissenschaftsnahe Führungspositionen beziehungsweise Leitungsaufgaben sind feste Bestandteile der Personalentwicklungs- und Gleichstellungsstrategie des GWZO.

Dass das GWZO eine gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Personalführung unterstützt und eine geschlechtergerecht strukturierte Organisation anstrebt, belegt die bereits wiederholt erfolgreich Zertifizierung des Instituts und anschließende Entgegennahme des Prädikates „Total-Equality“ für vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik (2021, 2025).

Die Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in der zweiten Führungsebene (Abteilungsleitungen) ist weiterhin ein wichtiges Ziel der Personalentwicklung des GWZO. Die aktive Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist in allen wesentlichen Arbeitspapieren des Instituts (u. a. Satzung, Geschäftsverteilungsplan) verankert.

Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft ist das GWZO den „Leibniz-Gleichstellungsstandards“ verpflichtet, zu deren Umsetzung zum April 2025 eine überarbeitete Fassung des Leitfadens zur Gleichstellung von Frauen und Männern zwischen der Leitung und der Gleichstellungsbeauftragten verabschiedet wurde. Dieser beinhaltet Maßnahmen bis zum 31.03.2030.

Die Struktur des Gleichstellungsplans orientiert sich an den fünf Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft: Frauen in Führungspositionen, Verankerung von Gleichstellung im Institut, Integration der Gleichstellungsbeauftragten, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen, Zertifizierung.

Von den personalverantwortlichen Vorgesetzten und den Ansprechpartner*innen der Koordinierungsstelle „Karriereentwicklung“ werden Wissenschaftlerinnen auf Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote sowie Programme zur Karriereförderung (z. B. Angebote zur Teilnahme am Mentoring-Programm und Professorinnen-Programm der Leibniz-Gemeinschaft) aufmerksam gemacht. Zudem werden regelmäßig Schwerpunkte in der individuellen Karriereplanung besprochen. Die Beratung erfolgt u. a. in den jährlichen Mitarbeiter*innen-Gesprächen.

Das GWZO strebt die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen in Bereichen des Instituts an, in denen sie unterrepräsentiert sind. Eine Reihe von gesonderten Maßnahmen bei der Rekrutierung und im Stellenbesetzungsverfahren dienen diesem Zweck und sind im o. g. Leitfaden zur Gleichstellung ausführlich dokumentiert.

Das Institut unterstützt finanziell die Teilnahme an dem jährlich ausgeschriebenen Leibniz-Mentoring, das sich gezielt an Wissenschaftlerinnen richtet, die nach ihrer Promotion Leitungspositionen anstreben. Das umfangreiche und vielseitige Programm bietet exzellenten promovierten Forscherinnen auf ihrem Weg in eine Führungsposition oder Professur größtmögliche Unterstützung. Es versetzt die Wissenschaftlerinnen in die Lage, ihre Karriere zielgerichtet zu steuern, fachspezifische Netzwerke auszubauen und Leitungsaufgaben selbstbewusst zu übernehmen. Die Mentees profitieren im Rahmen des Programms nicht nur von der strukturierten und begleiteten Mentoring-Partnerschaft, sondern auch vom begleitenden Seminarprogramm und einer professionellen Prozessbegleitung, die die Umsetzung in den Alltag sicherstellen. Auch die Teilnahme an anderen Mentoring- und Coaching-Programmen und Vernetzungsangeboten werden vom Institut finanziell unterstützt.

Die Leibniz-Gemeinschaft bietet im Rahmen des jährlich ausgeschriebenen Leibniz-Wettbewerbs ein Förderprogramm speziell für international hervorragend ausgewiesene Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen an (Leibniz-Professorinnenprogramm). Gefördert werden können Spitzenwissenschaftlerinnen durch eine W2/W3-Stelle, die entweder unbefristet oder mit einer Tenure-Track-Option versehen ist. Neben der Universität, an der die Professur eingerichtet werden soll, muss auch ein Leibniz-Institut den Antrag unterstützen und diesen auch in Absprache mit der Kandidatin und der Universität stellen. Das GWZO ermutigt herausragende Wissenschaftlerinnen, in Gespräche zu treten, um sich ggf. bei den universitären Partnern für die Einrichtung entsprechender Sonderprofessuren einzusetzen. Erfahrungsgemäß brauchen diese Formate einen langjährigen Vorlauf und den politischen Willen der für die Verstetigung Haushaltsmittel bereitstellenden Universität.

Im Weiteren werden Wissenschaftlerinnen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung durch eine Reihe von Maßnahmen gefördert, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.

Die seit 01.01.2024 geltende zweite Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und mobilem Arbeiten gewährleistet umfangreiche Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung

der Arbeitszeit. Die Mitarbeiter*innen können damit auf Antrag bis zu 40% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an einem anderen als dem betrieblichen Arbeitsplatz absolvieren (Betriebsvereinbarung, S. 8-11). 4

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser zu ermöglichen, finden die institutsinternen Mitarbeiter*innentreffen unter Beachtung der üblichen Kinderbetreuungszeiten öffentlicher Einrichtungen und unter Berücksichtigung der Schulferien statt. Darüber hinaus wird durch die fortschreitende Digitalisierung der Zugang zu Veranstaltungen flexibilisiert: Online- und Hybrid-Formate und die Aufzeichnung und Nachnutzung von Veranstaltungen erweitern die Teilhabemöglichkeiten.

4.4 Kriterien der Entfristung im wissenschaftlichen Bereich

Dem Institut sind transparente Kriterien zur Besetzung entfristeter Stellen und damit dauerhaften Anbindung von Beschäftigten wichtig, die sich nach wissenschaftlicher Exzellenz und größtmöglicher Abdeckung dauerhaft im Institut zu erfüllender Aufgaben bemessen. Der mit den Aufsichtsgremien (WBR, Kuratorium, Mitgliederversammlung) abgestimmte Stellenplan legt die Anzahl der dem Institut für eine mögliche Entfristung zur Verfügung stehenden Stellen fest und deren allgemeines Aufgabenprofil (z. B. wissenschaftliches oder wissenschaftsunterstützendes Profil).

Ziele der Entfristungsstrategie des Instituts im wissenschaftlichen Bereich sind insbesondere

- die qualitätsgerechte Absicherung spezifischer, dauerhaft wahrzunehmender wissenschaftlicher Aufgaben (Funktionsstelle) und die Sicherung höchstmöglicher Leistungsfähigkeit in der Forschung und im Transferbereich,
- die Qualitätssicherung und -steigerung vor allem im Bereich der Forschung,
- die Einrichtung neuer innovativer Themenfelder,
- der Ausbau bereits etablierter Forschungsgebiete sowie die Verstärkung und Weiterentwicklung der leitenden Forschungsperspektiven,
- die Stärkung der Internationalisierungsstrategie des Instituts, seiner Kooperationsbeziehungen und Präsenz in der Forschungsregion,
- die Sicherung und Stärkung von Alleinstellungsmerkmalen des Forschungsprofils des Instituts und der damit verbundenen Transferformate,
- die Erfüllung der Strukturziele des Instituts in den Bereichen der Chancengleichheit, Diversität, Drittmitteleinwerbung und Karriereentwicklung exzellenter Forscher*innen.

⁴ Die Betriebsvereinbarung wird im Verlauf des Jahres 2026 evaluiert.

Einstellungsvoraussetzungen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf einer Dauerstelle sind neben einer hinreichenden und einschlägigen Qualifikation sowie mehrjähriger aufgabenbezogener Erfahrung hervorragende wissenschaftliche Leistungen, die in der Regel anhand folgender Kriterien zu bewerten sind:

- exzellente und dauerhafte Publikationstätigkeit entsprechend der jeweiligen Karrierestufe, nachgewiesen unter anderem durch internationale Publikationen, die ein Begutachtungssystem durchlaufen haben (die Bewertung erfolgt unter Berücksichtigung zusätzlicher außerberuflicher Belastungen);
- wissenschaftliche Alleinstellungsmerkmale bzw. besondere Expertise in Bezug auf einen spezifischen Forschungsgegenstand des GWZO; nachgewiesen durch Publikationen, Kooperationen und besondere Leistungen;
- wissenschaftliche Reputation entsprechend der jeweiligen Karrierestufe; internationale Vernetzung und Sichtbarkeit;
- Erfahrung in der Konzeption, Einwerbung und Leitung drittmittelfinanzierter Forschungsprojekte; Vertrautheit mit nationalen und internationalen Instrumenten der Forschungsförderung;
- Erfahrungen in der Lehre und Promovierendenausbildung sowie idealerweise ein durch Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen erworbenes universitäres Betreuungsrecht für Promotionsvorhaben;
- Erfahrungen in der Wissenschaftskommunikation, Offenheit für die Entwicklung neuer Formate, unter anderem im Bereich der sozialen Medien. Bei entfristeten Leitungsstellen sollten zusätzlich folgende Kriterien berücksichtigt werden:
 - Leitungserfahrung;
 - internationales wissenschaftliches Renommee;
 - überdurchschnittliche Erfolge in der Drittmitteleinwerbung.

Bei der Entfristung von Dauerstellen wird den o. g. Zielen höchste Priorität eingeräumt. Deren Besetzung erfolgt in einem kriteriengestützten Auswahlverfahren unter strikter Einhaltung des Leistungsprinzips, des Transparenzgrundsatzes sowie des Gleichstellungsprinzips. Im Sinne einer chancengerechten und familienfreundlichen Personalpolitik werden bei der Bewertung Elternschaft, Pflegeverantwortung und damit verbundene Mehrfachbelastungen sowie daraus resultierende eventuelle Einbußen bei wissenschaftlichem Output berücksichtigt.

In Ausnahmefällen kann allerdings eine Entfristung außerhalb des vorgesehenen personellen Rahmens erfolgen, soweit die o. g. Kriterien der Exzellenz erfüllt werden und die spezifische Person für das Profil des Hauses unverzichtbar ist. Diese Entscheidung trifft der Leitungskreis in Abstimmung mit den Aufsichtsgremien.

Die o. g. genannten Ziele und Kriterien unterliegen einer regelmäßigen Revision und werden entsprechend den Erfahrungen bei ihrer praktischen Umsetzung weiterentwickelt.

5. Personalentwicklung für das wissenschaftsunterstützende Personal

Die Arbeitsbedingungen des wissenschaftsunterstützenden Personals sind durch stetig wachsende und sich immer schneller verändernde Anforderungen an die Organisation des Institutsbetriebes (Krisenmanagement, schnellere Gesetzgebung, zunehmende Digitalisierung, neue gesetzliche Dokumentations- und Berichtspflichten, Internationalisierung etc.) geprägt. Aus diesem Grund ist es dem GWZO ein großes Anliegen, die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitgeber zu sichern und zu steigern.

Das GWZO bietet seinem wissenschaftsunterstützenden Personal die bestmöglichen Rahmenbedingungen für kontinuierliche Weiterbildung (Näheres unter Fortbildungsmaßnahmen), die darauf ausgerichtet ist, die fachliche und methodische Qualifikation wie auch soziale und persönliche Qualifikation der Mitarbeiter*innen aufrechtzuerhalten und weiterzubilden.

Die Personalentwicklungsstrategie des GWZO hebt darauf ab, die Mitarbeitenden der wissenschaftsunterstützenden Bereiche bei ihrer Weiterqualifizierung und Fortbildung zu unterstützen, um damit langfristig sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden auch auf künftige Aufgaben und Herausforderungen vorbereitet und entsprechend geschult sind. In der Praxis wird dies insbesondere durch berufsbezogene Maßnahmen (Fortbildungen, Seminare, Workshops), Projektarbeit, Supervision sowie mind. jährlich durchgeführte Klausuren innerhalb des wissenschaftsunterstützenden Personals (z.B. bei der Frühlingsklausur der Administration des GWZO), regelmäßige Personalgespräche und Teamsitzungen unterstützt.

Im Sinne einer effizienten und ressourcenschonenden Umsetzung legt das GWZO besonderen Wert auf eine gute Vernetzung und einen intensiven Erfahrungsaustausch des wissenschaftsunterstützenden Personals innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft (Teilnahme an AKs, AGs, Initiativen) innerhalb Sachsens (gemeinsame Organisation von Schulungsangeboten für das wissenschaftsunterstützende Personal der sächsischen Leibniz-Institute, im Rahmen von „Leibniz-Leipzig bildet Gemeinschaft“, Klausur mit dem SMWK) und am Standort Leipzig (LSN, UL) und fördert diese aktiv. Einen guten Austausch zu Best-Practice ermöglichen zudem Teilnahmen an Anwenderkongressen und Messen. z.B. bei der

Ziele der Entfristungsstrategie des Instituts im wissenschaftsunterstützenden Bereich sind insbesondere

- die hochqualitative Erfüllung von Daueraufgaben, die für die Sicherstellung der Forschungstätigkeit des wissenschaftlichen Personals, die Erfüllung der Forschungsziele des Instituts und den Transfer der Forschungsergebnisse sowie für den ordnungsgemäßen Dienstbetrieb des Instituts erheblich sind;
- die langfristige Bindung von gut ausgebildetem und eingearbeitetem Personal;
- die kontinuierliche Weiterbildung des wissenschaftsunterstützenden Personals durch die Einarbeitung in neue Methoden, Technologien und Formate der Wissenschaftskommunikation;

- die nachhaltige Weiterentwicklung der wissenschaftsunterstützenden Dienstleistungen des Instituts.

6. Fortbildungsmaßnahmen

Lebenslanges Lernen ist ein Grundprinzip der Personalentwicklungsstrategie am GWZO, um Erfolg, Freude und Spaß in Forschung und Arbeit aufrecht zu erhalten. Dementsprechend bietet das Institut allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich kontinuierlich berufsbezogen fortzubilden.

Das GWZO ermöglicht allen Mitarbeitenden die Teilnahme an einschlägigen Fortbildungsangeboten und trägt nach Absprache die damit verbundenen erforderlichen und notwendigen Kosten (ganz oder anteilig). Neben arbeits- und aufgabenbezogenen Einzel- oder Gruppenschulungen gehören hierzu auch Trainings für Teams und Führungskräfte. Zudem ist die Durchführung regelmäßiger Strategieklausuren des gesamten Instituts und ggf. einzelner Teilbereiche vorgesehen. Auch von der Leibniz-Gemeinschaft organisierte Fortbildungsmaßnahmen sind Teil des Fortbildungsangebotes (Vergabetag u.a.). Vermehrt kommt zudem Fortbildungssoftware für spezifische Weiterbildungsbedarfe, insbesondere des wissenschaftsunterstützenden Personals, zum Einsatz (academa, Personio).

Das GWZO legt großen Wert auf die Fortbildung seiner Führungskräfte. Ein wichtiges Instrument der Fortbildung stellt die Leibniz-Akademie für Führungskräfte dar. Mit drei Programmen richtet sich die Akademie an alle Führungsebenen: von Nachwuchsgruppenleitungen („Führung entwickeln“) über das mittlere Management („Führung leben“) in Wissenschaft und Verwaltung bis hin zu den Institutsleitungen („Führung reflektieren“). Die Akademie unterstützt Leibniz-Führungskräfte dabei, ihre Rolle als orientierungsstiftende, mobilisierende und kulturprägende Persönlichkeiten wahrzunehmen. Es geht darum, diese Rolle anhand der eigenen Erfahrungen und Herausforderungen zu reflektieren. Dazu werden moderne Führungstheorien und Modelle vorgestellt, mit denen die Teilnehmer*innen das persönliche Instrumentarium anreichern und ihre Handlungsoptionen erweitern können. Zusätzlich werden institutseigene sowie mit sächsischen Leibniz-Instituten verbundene Führungskräftebildungen und Coachings durchgeführt.

Entfristeten Wissenschaftler*innen steht eine Reihe von Möglichkeiten zur Verfügung, um Soft Skills auszubauen (z.B. Fortbildungen in Personalführung u. Team-Management) sowie fachspezifische Kenntnisse in den jeweiligen Arbeitsfeldern zu erwerben. Im Weiteren unterstützt das GWZO die Wahrnehmung von Gastprofessuren und extern finanzierten Forschungsaufenthalten, z.B. zur Vorbereitung/Abschluss einer Monografie. Frühzeitige Absprachen, die Arbeitsaufgaben und Administratives umfassen, sollen zu einer für alle Erfordernisse besten Lösung führen. Dies gilt im besonderen Fall der internationalen Mobilität, der im GWZO besonders begrüßt wird, und mitunter besondere administrative Herausforderungen bereithält. Im Falle der Einwerbung längerer externer Forschungsaufenthalte wird eine temporäre personelle Überbrückung der Abwesenheit im Bereich der eigentlichen Arbeitsaufgaben angestrebt.

- soweit hierfür finanzielle Mittel vorliegen. Zudem wird das wissenschaftliche Kernpersonal des Hauses ermuntert und unterstützt, an externen Mentoring Programmen teilzunehmen.

7. Diversität und Internationalisierung

Die Förderung von Diversität ist als übergeordnetes Ziel in den Satzungen der Leibniz-Gemeinschaft und des GWZO festgeschrieben und eine zentrale Aufgabe der Personalentwicklungsarbeit am Institut. In seinem Leitfaden zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Förderung von Diversität am GWZO vom 01.04.2025 hat das Institut seine Diversitätsstandards hinterlegt und sie stützende Aktivitäten bis 2030 benannt. Zudem wurde eine AG Soziale Nachhaltigkeit etabliert, die die Wirksamkeit zentraler Instrumente zur Förderung von Diversität am Institut im Blick hat und aktiv weiterdenkt.

Diversität am GWZO berücksichtigt die sieben, die Identität und das Verhalten der Menschen bestimmenden Vielfaltsdimensionen im Sinne der Charta der Vielfalt⁵: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, soziale Herkunft, Religion und Weltanschauung, körperliche und geistige Fähigkeiten, Geschlecht und geschlechtliche Identität sowie sexuelle Orientierung.

Die Förderung von Diversität am GWZO beinhaltet, eine Organisationskultur zu pflegen, die frei von Vorurteilen ist sowie von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist und die in der Vielfalt der Fähigkeiten, Sichtweisen, Erfahrungen und Talente mehr eine Chance für innovative und kreative Lösungen sieht als eine Herausforderung. Dies schließt Personalprozesse ein, die sowohl den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden als auch dem Leistungsanspruch des Instituts gerecht werden.

Ziel von Diversität am GWZO ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten ihre individuellen Potenziale und Leistungsfähigkeiten in einem von Wertschätzung, Anerkennung und Offenheit geprägtem Arbeitsklima unabhängig von persönlichen Merkmalen voll entfalten und einbringen können. Voraussetzung hierfür ist ein ganzheitlicher Personal- und Organisationsentwicklungsansatz zur Gestaltung chancen- und potentialorientierter Perspektiven für alle Beschäftigten, der alle vorhandenen, eindimensionalen Strategien (z.B. Gleichstellung von Männern und Frauen, Work-Life-Balance, Inklusion) bündelt und lebensphasenorientiert ist. Dies bezieht sowohl befristete vertragliche Anpassungen des Beschäftigungsumfanges auf Wunsch der Mitarbeiter*innen (z.B. aufgrund von Veränderungen der persönlichen Lebenssituationen und familiären Aufgaben), als auch das Bemühen ein, ältere Mitarbeiter*innen in den Jahren vor dem Ruhestand aktiv zu begleiten sowie in Fällen eines altersbedingten Ausscheidens aus leitenden Positionen geeignete Instrumente der Übergabe anzubieten.

⁵ Charta der Vielfalt. Für Diversity in der Arbeitswelt, www.charta-der-vielfalt.de (13.10.2023).

Als wissenschaftliche Einrichtung mit einer Abteilung in Prag, einem hohen Anteil an Mitarbeitenden mit internationalen Lebensläufen und Erfahrungen sowie vielfältigen akademischen und beruflichen Biografien legt das GWZO großen Wert auf ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens.

Das Institut tritt dafür ein, seinen in der Prager Abteilung beschäftigten Mitarbeitenden, ungeachtet bestehender gesetzlicher Unterschiede und regionaler Besonderheiten, ebenfalls sehr gute Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und insbesondere nachteilige, soziale Leistungen an die für die Beschäftigten in Leipzig geltenden Regelungen anzugleichen (Entgeltfortzahlung, Urlaubsansprüche) soweit rechtlich zulässig. Die Integration der in Prag tätigen Wissenschaftler*innen wird u. a. durch ein in Leipzig durchgeführtes Onboarding und Kennenlernen des Instituts in Leipzig, regelmäßige Teilnahmen an zentralen Terminen und die Einbindung in alle zentralen administrativen Prozesse sichergestellt.

Die Förderung der Internationalisierung des Instituts durch internationale Mobilität, fremdsprachliche und interkulturelle Kompetenz des Personals ist selbstverständlicher Bestandteil seiner Personalentwicklung. Das Institut ist bestrebt, den Anteil des Personals mit internationalen Lebensläufen und Berufsbiografien zu erhöhen. Auch der wissenschaftliche Beirat des Instituts ist satzungsgemäß ebenfalls international besetzt. In diesem Kontext ist die gleichzeitige Förderung von Diversität unerlässlich.

Von der systematischen Gewinnung von Mitarbeiter*innen mit internationalen Bildungsbiografien verspricht sich das Institut, die Potentiale des Forschungsprogramms durch Internationalisierung zu vertiefen. Von mehrsprachigen Ausschreibungen (neben Deutsch auch Englisch und/oder Sprache der Zielregion) über die Unterstützung beim Spracherwerb für die erfolgreichen Kandidat*innen bis hin zur Spracherwerbsförderung in allen Beschäftigungsfeldern des Institutspersonals wird die Internationalisierung als gelebtes Miteinander begriffen.

Das Institut bietet seinen ausländischen Wissenschaftler*innen mit nicht-deutschem Hintergrund verschiedene Möglichkeiten an, die deutsche Sprache zu erlernen bzw. ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Zugleich begrüßt, unterstützt und fördert das Institut den Ausbau der Englischkenntnisse sowie den Erwerb weiterer Fremdsprachenkenntnisse bei seinem wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Kernpersonal. Darüber hinaus werden zentrale Institutsveranstaltungen (Mitarbeiterversammlung, Abteilungssitzungen, GWZO-Kolloquium u. a.) nach Kräften und unter Einsatz diverser Hilfsmittel (Flüsterdolmetschen, digitale Übersetzungsprogramme u. a.) bilingual ausgerichtet.

Besondere Berücksichtigung in der Diversity Policy des GWZO findet die Gruppe der Promovierenden und Postdoktorand*innen mit internationalen Bildungsbiografien. Erfreulicherweise beabsichtigt ein großer Teil von ihnen in Deutschland entweder in der Wissenschaft oder in wissenschaftsnahen Bereichen weiterzuarbeiten. Allerdings weichen deren Erfahrungen und Kenntnisse in Bezug auf die beruflichen Anforderungen von denjenigen ihrer im deutschen

Wissenschaftssystem sozialisierten Kolleg*innen deutlich ab. Für diesen Personenkreis (internationale ausländische Promovierende und Postdocs) hat das Institut eine Reihe von gesonderten Maßnahmen implementiert:

- Ausbau des Informations- und Beratungsangebots zu den Besonderheiten, Chancen, Herausforderungen und Komplikationen des deutschen Wissenschaftssystems unter besonderer Berücksichtigung des Problems der Höchstbefristungsdauer (WissZeitVG);
- Einrichtung eines institutsinternen Mentoring-Programms (Mentoring-Tandem) zur Unterstützung der neu am Institut eingestellten, nicht im deutschen System sozialisierten Wissenschaftler*innen.
- Weiterentwicklung und Optimierung der Maßnahmen durch den systematischen Austausch und ein gemeinsames Vorgehen mit anderen Area-Studies-Instituten.

Den Mitarbeiter*innen des GWZO werden regelmäßig Auslandsaufenthalte zu Forschungs-, Kooperations- und Vernetzungszwecken sowie auch Hospitationen bei internationalen Kooperationspartner*innen und die Wahrnehmung eingeworbener Gastprofessuren durch Freistellungen ermöglicht. In Einzelfällen kann über Anrechnungsmodelle auf die Grundtätigkeit nachgedacht werden. Außerdem wird die Internationalisierung finanziell durch die Bereitstellung von Mitteln für Übersetzungen, Panelbeteiligungen u. Ä. unterstützt.

Ein erfolgreiches Instrument zur Unterstützung des fortlaufenden intensiven Austauschs mit internationalen Wissenschaftler*innen ist seit vielen Jahren das Gastwissenschaftlerprogramm am GWZO. Über dieses werden jährlich durchschnittlich 18 kooperierende Wissenschaftler*innen mit internationalem Renommee für durchschnittlich 3 bis 6 Monate in die Forschungsarbeit des Instituts einbezogen.

Seit 2021 fördert das GWZO (im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten) den internationalen Austausch im Bereich der Geistes- und Kulturwissenschaften auch durch die regelmäßige Vergabe von GWZO-Stipendien an herausragende Promovierende, Post-Doktorand*innen und Habilitierte bzw. Wissenschaftler*innen mit vergleichbaren Leistungen oder Funktionen für die Entwicklung von Forschungsvorhaben zur Geschichte und Kultur des östlichen Europa vom Frühmittelalter bis zur Gegenwart. Nach dem Durchlaufen eines internen Auswahlprozesses werden vom GWZO jeweils für 3 Monate sowohl laufende Forschungsprojekte in ihrer Durchführung finanziell unterstützt (Mobilitätsstipendien) als auch die Entwicklung neuer Forschungsprojekte (Forschungsstart-Stipendien) gefördert. Näheres regelt die Stipendienordnung des GWZO⁶.

Eine eigens für die Betreuung der Gäste am GWZO eingerichtete Stelle unterstützt die internationalen Gäste bei der Einreise und Ankunft in Leipzig. Hierfür werden u. a. auch Angebote des Leipzig Science Network (LSN)-Projekts „Willkommen in Leipzig“ genutzt, an dem das GWZO durch seine Mitgliedschaft im LSN beteiligt ist.

⁶ Stipendienordnung des GWZO

8. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Inklusion

Ein wichtiges Anliegen ist es dem Institut, auch das Wohlbefinden und die Gesundheit seiner Mitarbeitenden im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zu fördern. Die Beschäftigten des GWZO werden u.a. durch regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen und Vorsorgeuntersuchungen der Augen sowie regelmäßige Arbeitsschutzbelehrungen und bedarfsgerechte Arbeitsplatzausstattungen (z.B. höhenverstellbare Schreibtische) bei der Erhaltung ihrer Gesundheit unterstützt. Routinemäßig durchgeführte Arbeitsplatzbegehungen und die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen klären Vorsorgebedarfe (z.B. notwendigen Impfschutz) und gewährleisten gefahrloses Arbeiten. Gleiches gilt auch für bestehende Hygiene- und Maßnahmenkonzepte des Institutes zum betrieblichen Infektionsschutz im Rahmen konkreter Anforderungen des Arbeitsschutzes (Pandemie o.ä.).

Ergänzt wird dies durch eine aktive Förderung der Gesundheitsvorsorge z. B. durch Angebote zur Resilienzförderung, Stressbewältigung und gesunden Ernährung. Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) werden im Falle von längeren Erkrankungen von Mitarbeiter*innen Lösungsvorschläge und Maßnahmen entwickelt, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, Beschäftigte während ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen oder Arbeitsplätze ggfs. an veränderte Anforderungen anzupassen. Hierzu wurde 2021 ein standardisiertes Verfahren am Haus implementiert.

Die von der Leitung bestellten Inklusionsbeauftragten des GWZO beraten das Institut zum Umgang mit den Rechten von schwerbehinderten Bewerber*innen und Beschäftigten und überwachen u. a. die Einhaltung aller Anforderungen bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). In Zusammenarbeit zwischen der*dem Inklusionsbeauftragten und der Leitung soll ein Umsetzungskonzept zu verschiedenen Aspekten des Schwerbehindertenrechts erarbeitet werden. Vorgesehen sind u.a. Maßnahmen zur Schaffung chancengerechter Arbeitsplätze, barrierefreier Angebote der Öffentlichkeitsarbeit sowie zur Einbeziehung barrierefreier Formate in die Publikationsstrategie des GWZO.

Dieses Personalentwicklungskonzept tritt zum 01.09.2026 in Kraft und gilt für fünf Jahre. Es ersetzt das Personalentwicklungskonzept vom 23.01.2024.

Leipzig, den 23.07.2026

.....

Prof. Dr. Maren Röger

Direktorin/Vorstand