

Konzept zur Beschäftigung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und Wissenschaftsmanager_innen an der „Alice- Salomon“-Hochschule Berlin (ASH Berlin)

zur Umsetzung Abschnitt VII (2) des Hochschulvertrags 2018-2022

Erste Fassung: 20.2.2018

beschlossen durch den Akademischen Senat der ASH Berlin (liegt der Senatskanzlei seit 15.3.2018 samt dem vom AS am XXX beschlossenen Stellenplan vor)

Überarbeitete und aktualisierte Fassung: 25.05.2021

beschlossen durch den Akademischen Senat der ASH Berlin

Anhang 1: Stellenplan in geänderter vom AS am 28.4.2020 beschlossener Fassung

Anhang 2: Verfahrensweg zur Besetzung der Stellen zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation in aktualisierter vom AS am 22.06.2021 beschlossener Fassung

1. Ausgangslage

Der Hochschulvertrag 2018-2022 sieht den weiteren Ausbau der Forschungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten der Fachhochschulen des Landes vor. Dies soll durch eine stufenweise Aufstockung der Hochschulbudgets zur Finanzierung eines wissenschaftlichen Mittelbaus geschehen.

Für die Alice Salomon Hochschule heißt es dazu im Hochschulvertrag 2018-2022 in Kapitel VII „Personal an Fachhochschulen“ unter 2.1.-2.3.:

„2.1. Die „Alice-Salomon“-Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin erhält die Möglichkeit, rechnerisch 0,25 Stellenanteile pro Professur gemäß Strukturplan einzurichten. Der Hochschule ist freigestellt, ob sie damit:

- befristete Qualifizierungsstellen im Rahmen einer kooperativen Promotion mit den Aufgabengebieten Forschung und Lehre und einer Lehrverpflichtung von 4 SWS,
- unbefristete Funktionsstellen für wissenschaftliche oder künstlerische Dauerdienstleistungen gemäß § 110 und § 110a BerlHG oder
- Stellen in Wissenschaftsmanagement und -administration, einrichten will.

Soweit durch die zusätzlichen Stellen zusätzliche Lehrkapazität geschaffen wird, soll diese genutzt werden, um die Lehrauftragsquote zu senken und im Bedarfsfall die Ausbildungskapazität im Masterbereich auszubauen. Beschäftigungsverhältnisse unterhalb von 50% einer Vollzeitstelle wird die „Alice-Salomon“-Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin nicht einrichten.

Das Land und die „Alice-Salomon“-Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin vereinbaren, dass mindestens 35% der Stellen unbefristet besetzt werden.

2.2. Die „Alice-Salomon“-Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin legt bis zum 15.03.2018 ein Konzept dafür vor, in welchen Bereichen und für welche Zwecke die ihr zustehenden Stellen an der Hochschule eingerichtet werden sollen. Sie erhält für die Umsetzung im Rahmen der Zuschüsse gemäß I Nr. 2.4 ab 2018 Mittel, um die im Konzept dargestellte Ausstattung sukzessive zu erhöhen.

2.3. Die „Alice-Salomon“-Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin legt zum 30.06.2021 dem für Wissenschaft zuständigen Mitglied des Senats einen Bericht über die Umsetzung des Konzepts vor. In dem Bericht wird unter anderem dargestellt, inwieweit

die Stellen zur erfolgreichen Umsetzung der Forschungsstrategie und Steigerung der Einwerbung der Drittmittel beigetragen sowie eine Steigerung der Zahl der kooperativen Promotionen bewirkt haben.“

Für die ASH Berlin können über die in Kapitel VII des Hochschulvertrags 2018-2022 explizit ausgewiesenen Mittelzuweisungen des Landes effektiv insgesamt 11,5 VZÄ für den Auf- und Ausbau des Wissenschaftlichen Mittelbaus geschaffen werden. Dabei wurde in der realen Umsetzung des Vertrages bisher allerdings nur eine Berechnungsgrundlage von 0,2 Stellenanteil (statt vereinbarten 0,25) bei 57,5 Bestandsprofessuren (entsprechend 100 % Stellenumfang) zugrunde gelegt. Die ASH Berlin unterhält aufgrund ihres starken Wachstums bis zum Ende des Vertragszeitraums am 31.12.2022 insgesamt 83 Bestandsprofessuren (entsprechend 100 % Stellenumfang). Die Hochschulleitung setzt sich dafür ein, dass der Ausbau des Wissenschaftlichen Mittelbaus entsprechend fortgesetzt und entsprechend des Hochschulvertrags 2018-2022 durch landesseitige Finanzierung unterlegt wird.

Mit der Möglichkeit, einen Mittelbau zu schaffen, sind eine Reihe von Erwartungen (vgl. VII/2.3) und Rahmenvorgaben (vgl. V, VII/2.1., 2.2.) sowie Berichtspflichten (vgl. VII/2.2., 2.3.) verbunden. Dazu gehört die Erstellung eines Konzepts, das ausweist, in welchen Bereichen und für welche Zwecke die landesseitig über den Hochschulvertrag finanzierten Stellen an der Hochschule eingerichtet werden. Die Alice Salomon Hochschule hat dementsprechend sowohl das vorliegende Konzept als auch einen „*Stellenplan*“ entwickelt und in ihren Gremien verabschiedet, den sie als „Anhang“ dem hier vorliegenden „Konzept zur Beschäftigung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen“ vertragsgemäß zum 15.3.2018 der Senatskanzlei zuleitete. In Absprache mit der Senatskanzlei beschloss der Akademische Senat der Hochschule am 28.4.2020 Änderungen zum Stellenplan. Dieser aktuelle Stellenplan liegt dem Konzept als „*Anhang 1*“ bei. Die ASH Berlin hat darüber hinaus in Abstimmung mit ihren Gremien einen *Verfahrensweg* definiert, der das Auswahlprozedere für die laut Hochschulvertrag erwünschten Stellen zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation beschreibt. Diese Beschreibung des Verfahrenswegs liegt dem Konzept ebenfalls in seiner aktuellen Fassung bei und wird als „*Anhang 2*“ bezeichnet.

2. Zum Aufbau des Konzepts

Das hier vorliegende Konzept zur Beschäftigung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und Wissenschaftsmanager_innen umfasst:

- die mit der Einstellung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen verbundenen strategischen Ziele (3.),
- die Beschreibung der vorgesehenen Stellentypen (4.) sowie
- die geplanten strukturierten Maßnahmen zur Förderung des neu geschaffenen Mittelbaus (5.).

Es wurde von der Hochschulleitung der Alice Salomon Hochschule Berlin in Zusammenarbeit mit der Entwicklungsplanungskommission („EPK“), der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs („FNK“), der Kommission Akademische Mitarbeiter_innen („KAMA“), der Frauen*beauftragten sowie dem Akademischen Senat („AS“) erarbeitet und in einer ersten Version am 20.02.2018 vom AS beschlossen. Seitdem wurde das Konzept fortlaufend aktualisiert und ergänzt. In der vorliegenden Aktualisierung wird es um die Beschreibung der Stellen im Wissenschaftsmanagement und –administration sowie um einen Abschnitt zu den drittmittelfinanzierten Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen erweitert. Auch die Aktualisierung wurde zwischen der FNK und der KAMA besprochen und gegenüber der Hochschulleitung kommentiert. Das daraufhin erneut überarbeitete Konzept wurde vom AS am 25.05.2021 besprochen und beschlossen.

3. Ziele des Konzepts zur Beschäftigung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und Wissenschaftsmanager_innen an der ASH Berlin

Mit dem Konzept zur Beschäftigung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und Wissenschaftsmanager_innen an der ASH Berlin sowie dem anliegenden Stellenplan verbinden sich fünf Ziele:

a) die Hochschule kommt der Aufforderung der Senatskanzlei Wissenschaft und Forschung nach, ein Konzept dafür vorzulegen, in welchen Bereichen und für welche Zwecke die ihr zustehenden Stellen an der Hochschule eingerichtet werden sollen VII/2.2. Dies dient innerhalb der Hochschule dem Ziel der Transparenz und klaren Zuordnung.

b) die Hochschule möchte den Zuwachs an Stellen im Mittelbau konzeptionell rahmen, um entsprechend des Personalentwicklungskonzepts nach und nach die erforderlichen Strukturen für angemessene Arbeits-, Qualifikations- und Förderbedingungen zu schaffen. Nur so werden faire und attraktive Beschäftigungsverhältnisse entwickelt, in denen dann die vom Land erwarteten Forschungs-, Dienstleistungs- und Qualifikationsleistungen erbracht werden können. Parallel dazu gilt es, auch Entlastungsstrukturen für Hochschullehrende zu schaffen, die den befristet zum Zwecke der Promotion angestellten wissenschaftlichen Mittelbau betreuen.

c) Ziel der ASH Berlin ist, für die stetig wachsenden, sich dauerhaft stellenden komplexen strategischen Aufgaben in den Bereichen Forschung, Entwicklung, Wissenstransfer/Third Mission, Nachwuchsförderung und im Bereich des wissenschaftsgestützten Aufbaus der Studiengänge resp. der Administration der Fachbereiche unbefristet Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen zu beschäftigen. Dies geschieht in Form von Funktionsstellen nach § 110 und § 110a BerlHG sowie Stellen für Wissenschaftsmanagement und -administration.

d) Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen werden auf Stellen zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation beschäftigt. Dies erfolgt vor dem Hintergrund des Bedarfs an qualifiziertem Nachwuchs für SAGE¹-Disziplinen und -Professionen. Bisher fehlt die Förderstruktur für Qualifizierungsstellen an FHen/HAW, z.B., was die Begleitung von Promotionsvorhaben angeht. Qualifikationsstellen sind vorgesehen für Personen, die in Themenbereichen der SAGE-Disziplinen promovieren möchten und einen Studienabschluss an einer Fachhochschule absolviert haben.

e) Befristet Beschäftigte in Drittmittelprojekten mit überwiegend Forschungsaufgaben werden explizit als Mittelbau verstanden. Dabei strebt die Hochschule an, die Durchlässigkeit zu Stellen zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation oder zu unbefristeten Funktionsstellen resp. Stellen im Wissenschaftsmanagement zu erhöhen. Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen soll eine angemessene Sichtbarkeit verschafft werden, Projektleitungen sollen die wissenschaftliche Weiterqualifikation der Stelleninhaber_innen fördern.

¹ SAGE steht für Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung und Bildung.

4. Stellentypen

Die ASH Berlin sieht im Rahmen der Mittelzuweisungen durch den Hochschulvertrag 2018 - 2022 für Personal an Fachhochschulen unbefristete Funktionsstellen für wissenschaftliche oder künstlerische Dauerdienstleistungen gemäß § 110 und § 110a BerlHG, befristete Qualifizierungsstellen mit dem Ziel der Erarbeitung einer Promotion und der Mitwirkung in der Lehre sowie unbefristete Stellen im Wissenschaftsmanagement und –administration vor.

Als Personal an Fachhochschulen gem. Kapitel VII Ziffer 2.1 des Hochschulvertrages werden an der ASH Berlin von den 11,5 im Aufbau zugewiesenen Stellen 2,5 VZÄ als unbefristete Stellen für Daueraufgaben, 5,25 VZÄ als Qualifizierungsstellen und 3,75 unbefristete Stellen im Wissenschaftsmanagement eingestellt.

Die ASH Berlin finanziert - über die ihr im Rahmen des Hochschulvertrags 2018-2022 zugewiesenen Mittel für den Aufbau des Mittelbaus hinaus – unbefristete studienangangsbezogene Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in den Gesundheitsstudiengängen. Diese erbringen Dauerdienstleistungen im Bereich Studiengangsaufbau, -entwicklung und Unterstützung bei Forschungsaufgaben. Es sind 0,5 VZÄ für die Lehrereinheit Public Health sowie 1,5 VZÄ für die Lehrereinheit Gesundheit.

Des Weiteren beschäftigt die ASH Berlin im Zuge von Drittmittelinwerbungen Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Drittmittelstellen in befristeten Arbeitsverhältnissen.

Für alle Stellentypen gelten die folgenden Regelungen:

Die Vergütung erfolgt nach E13 TVL mit Berücksichtigung jeweils individueller Erfahrungsstufen. Die Einstufung wird durch die Bereiche der Hochschule vorgenommen, denen die Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen zugeordnet sind, sowie in Absprache mit der Hochschulleitung, der Personalstelle und dem Personalrat.

Jede_r Mitarbeiter_in erhält eine Tätigkeitsdarstellung, in der u.a. geregelt wird, wer die Fach- und Dienstaufsicht hat und wem der_die Mitarbeiter_in entsprechend weisungsgebunden ist. Darüber hinaus ist für jede der Stelleninhaber_innen eine Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung im Umfang von 5% vorgesehen.

4.1. Unbefristet beschäftigte Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (Funktionsstellen)

Unbefristet eingestellte Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, laut Berliner

Hochschulgesetz § 110 „Funktionsstellen“, unterstützen die ASH Berlin bei der Erfüllung ihrer Missionen. Sie werden in den Bereichen Forschung, Entwicklung, Wissenstransfer/Third Mission, Nachwuchsförderung und im Bereich des wissenschaftsgestützten Aufbaus der Studiengänge eingesetzt. Die im Stellenbesetzungsplan (Anlage 1) benannten Stellen werden in einzelnen Bereichen der Hochschule (z.B. Abteilungen, der Hochschulleitung resp. den Studiengängen) verortet. Ihre Weisungsgebundenheit unterscheidet Funktionsstellen klar von Professuren. Unbefristet eingestellte Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Funktionsstellen gehören zur Gruppe der akademischen Mitarbeiter_innen.

Das Lehrdeputat von Funktionsstellen umfasst – vorbehaltlich einer Änderung der LVVO - bei einem Stellenanteil von 100 % 8 SWS Lehre, entsprechend bei einem Stellenanteil von 75 % 6 SWS, bei einem Stellenanteil von 50 % 4 SWS Lehre. Die Lehre wird, wo eine fachliche Verortung in Studiengängen/Fachbereichen erfolgt, im jeweiligen Studiengang/Fachbereich geleistet. Bei Stellen, die zentral angesiedelt sind, wird Lehre der fachlichen Qualifikation folgend angeboten, in Absprache mit dem jeweiligen Dekanat und den Studiengangsleitungen. Das vorgeschlagene Lehrangebot Wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen ist – ebenso wie das Lehrangebot von Professor_innen – bei der Lehrplanung prioritär vor der Anmeldung durch Lehrbeauftragte zu berücksichtigen.

4.2. Qualifizierungsstellen

Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Qualifizierungsstellen werden zu 75 Prozent einer Vollzeitstelle beschäftigt. Sie sind Basis für die Erarbeitung einer Promotion. Dieses Ziel wird bei Einstellung festgelegt. Die im Stellenbesetzungsplan (Anlage 1) benannten Stellen werden jeweils in einem der beiden Fachbereiche verortet. Mit der Bewerbung muss eine mit dem_der Zweitgutachter_in an der ASH Berlin abgeschlossene Betreuungsvereinbarung vorgelegt werden. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen hinterlegen im Büro für Nachwuchsförderung eine Promotionsanmeldung, in der u.a. der_die Zweitgutachter_in der ASH Berlin benannt ist. Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Qualifizierungsstellen sind fachlich des_der Zweitgutachter_in ihrer Dissertation zugeordnet, die Dienstaufsicht übernimmt die Prorektor_in für Studium und Lehre. Sie gehören zur Gruppe der akademischen Mitarbeiter_innen. Das Prozedere der Auswahl und Zuordnung zu den Studiengängen resp.

Fachbereichen wird in Anlage 2 des WiMi-Konzepts beschrieben. Das Lehrdeputat von befristeten Stellen umfasst 4 SWS Lehre auf einer Vollzeitstelle, entsprechend 3 SWS bei einem Stellenanteil von 75 Prozent.

Arbeitsverträge für Qualifizierungsstellen werden zunächst für drei Jahre abgeschlossen. Eine Verlängerung um zwei auf insgesamt fünf Jahre ist möglich. In definierten Ausnahmefällen kann die Verlängerung um ein weiteres Jahr erfolgen, wenn das Qualifikationsziel noch nicht erreicht wurde, weiterhin angestrebt wird und realistisch erreichbar ist (vgl. Anlage 2 des WiMi-Konzepts).

Die vorgesehene Lehrleistung pro Semester wird in dem Fachbereich angeboten, in dem die Qualifikationsstelle angesiedelt ist. Sie erfolgt, entsprechend der fachlichen Qualifikation, in Absprache mit dem jeweiligen Dekanat und den Studiengangsleitungen. Das vorgeschlagene Lehrangebot Wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen ist – ebenso wie das Lehrangebot von Professor_innen – bei der Lehrplanung prioritär vor der Anmeldung durch Lehrbeauftragte zu berücksichtigen. Während ihres Anstellungsverhältnisses wird von den Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen auf Qualifikationsstellen die wissenschaftliche Weiterqualifikation erwartet, insbesondere der Abschluss der Promotion. Sie werden zur aktiven Teilnahme an den im Rahmen des Promotionskonzepts weiter zu entwickelnden Promotionsstrukturen verpflichtet.

Qualifikationsvoraussetzung ist in der Regel ein Master- oder gleichwertiger Hochschulabschluss an einer SAGE-Hochschule oder in einem SAGE-Studiengang an einer Fachhochschule/ Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

4.3. Wissenschaftsmanagement und –administration

Wissenschaftsmanager_innen werden unbefristet zu 50 bis 100 Prozent einer Vollzeitstelle beschäftigt. Mit ihrer Arbeit unterstützen sie die Hochschule bei der Erfüllung von anspruchsvollen Daueraufgaben in wissenschaftsnahen Tätigkeitsfeldern. Sie gehören der Gruppe der Verwaltungsmitarbeiter_innen gem. § 45 Abs. 1 Nr. 4 BerlHG an.

Die im Stellenbesetzungsplan (Anlage 1) benannten Stellen werden in einzelnen Bereichen der Hochschule (z.B. Abteilungen, der Hochschulleitung resp. den Studiengängen) verortet. Wissenschaftsmanager_innen leisten keine Lehre. Sie unterstützen die Fachbereiche bei der Qualitätsentwicklung und -sicherung in Studium

und Lehre resp. die Fachbereiche bei der Erfüllung ihrer zentralen administrativen und Management-Aufgaben.

4.4. Drittmittelbeschäftigte

Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf befristet eingerichteten Stellen, die durch eingeworbene Drittmittel finanziert werden, werden zu 50 bis 100 % einer VZÄ beschäftigt. Sie unterstützen maßgeblich die Forschung und die Erreichung der Ziele des Drittmittelprojekts und müssen in diesem Zusammenhang keine Lehre leisten. Sie gehören der Gruppe der akademischen Mitarbeiter_innen an.

Über Drittmittel können auch befristete Stellen für Wissenschaftsmanagement und -administration eingeworben werden. Sie gehören der Gruppe der Verwaltungsmitarbeiter_innen gem. § 45 Abs. 1 Nr. 4 BerlHG an und leisten demzufolge auch keine Lehre. Die Dienst- und Fachaufsicht über Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen oder Wissenschaftsmanager_innen auf Stellen aus Drittmittelinwerbungen liegt bei der Projektleitung.

5. Strukturierte Maßnahmen zur Förderung des neu geschaffenen Mittelbaus

5.1. Unbefristet beschäftigte Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (Funktionsstellen)

Mit Angestellten auf unbefristeten Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen werden individuell Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen auf der Basis des Personalentwicklungskonzepts vereinbart. Hierzu zählen insbesondere der Erwerb von Zusatzqualifikationen im fachlichen Bereich ihres Aufgabengebiets. Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen steht die Teilnahme an Angeboten der Promotionsförderung offen.

5.2. Qualifizierungsstellen

Für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Qualifikationsstellen werden als „Promotionsumgebung“ an der ASH Berlin besondere Qualifizierungs- und Förderangebote in Bezug auf die Erarbeitung einer Promotion bereitgehalten, oder es werden Wege zu anderen Promotionsförderangeboten mit gebahnt. Die so bei ihrer Qualifizierung unterstützten Nachwuchswissenschaftler_innen sollen perspektivisch an die ASH Berlin gebunden oder dabei gefördert werden, andere berufliche Wege, ggf. auch außerhalb der Wissenschaft, zu gehen.

Maßnahmen, die sich an die Promovend_innen und Promotionsinteressierten der ASH Berlin richten, sollen u.a. umfassen:

- Einrichtung von Arbeitsplätzen und – sofern die Raumsituation dies zulässt - Begegnungsräume für Promovend_innen und betreuende Hochschullehrende für Meinungsaustausch und Brainstorming, die eine Kultur des Austauschs und der Anbindung an die HAWen abbilden;
- Vorhalten von Seminarangeboten zur Erstellung eines Exposé's;
- Erwünscht ist die Einrichtung von Promotionskolloquien für Promovend_innen und betreuende Hochschullehrende;
- Hochschulische Regelungen einer Kostenerstattung für Promovend_innen, um an Tagungen und Kongressen teilnehmen zu können;
- Angeregt werden soll die Einrichtung einer Website für den forschenden Nachwuchs an den Fachhochschulen Berlins resp. eines Wissenspools bezüglich kooperativer Promotionen / Kooperationsplattformen;
- Unterstützung von Promovend_innen, um im Netz wissenschaftlich sichtbar werden zu können (z.B. über eine gemeinsame Plattform);
- Unterstützung bei der Organisation von Konferenzen, Tagungen und Publikationsaktivitäten;
- Förderung wissenschaftlicher Aktivitäten durch die Entwicklung und Organisation von Vernetzungsveranstaltungen, z.B. eines Research-Days;
- Unterstützung bei der Organisation von hochschulinternen Netzwerken und themenbezogenen Arbeitsstrukturen;
- Initiierung und Betreuung von Kooperationen mit Unternehmen, Einrichtungen und Trägern zur Förderung der Praxiserfahrungen/außerhochschulischen Berufserfahrungen, die auch zur Berufungsfähigkeit an Fachhochschulen führen²;
- Fort- und Weiterbildungsangebote u.a. zur Bewerbung auf Professuren, Antragstellungen, Forschungsmethoden, Forschungsmanagement, Förderung von Lehrkompetenzen, Didaktik, Diversity in der Lehre, Leitungsaufgaben;
- Verteilung von Ausschreibungen über zu besetzende Professuren, Stellen in wissenschaftlichen Projekten, Stipendien und geeignete Stellenausschreibungen;

² Siehe: Wissenschaftsrat (Hg.): Empfehlungen zur Personalgewinnung und –entwicklung an Fachhochschulen. Bonn 2016, S. 70-71. Abrufbar unter:
<https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf>.

- Organisation von Einführungsgesprächen, MAGs und Abschlussgesprächen mit festgelegter Verantwortlichkeit;
- Initiierung und Betreuung einer Patenschaft für neue Beschäftigte in wissenschaftlichen Tätigkeiten zur Integration an der Hochschule;
- Alle Beschäftigten in wissenschaftlichen Tätigkeiten werden weiterhin von der ASH Berlin dazu ermutigt, am Mobilitätsprogramm Erasmus + sowie an internationalen Tagungen und Konferenzen teilzunehmen.

Als einer von drei Wegen zur Promotion wird an der ASH Berlin die Förderung von Kooperativen Promotionen gesehen. Daneben macht sich die ASH Berlin, wie alle anderen fünf Berliner HAWen, für das Promotionsrecht in qualitätsgesicherten Forschungsumfeldern stark. Generell ist die konstante Weiterentwicklung und Umsetzung des Promotionskonzepts³ vorgesehen. Darin sind u.a. folgende Maßnahmen aufgeführt:

- Strukturelle Erleichterungen des Zugangs zur Promotion für Promotionsinteressierte: z.B. durch die Betreuung von Promotionen durch Professor_innen der ASH Berlin resp. die Suche nach geeigneten Betreuer_innen innerhalb und außerhalb der ASH Berlin sowie durch die Anbahnung kooperativer Promotionen mit Unterstützung der ASH Berlin.
- Möglichkeiten der bedarfsgerechten Beratung zu Promotionsmöglichkeiten und der weiteren Laufbahngestaltung
- Unterstützung bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten
- Antidiskriminierungssensible und diversityorientierte Öffnung der Hochschule mit dem Fokus auf Zugänge und Förderung und Beratung für Menschen, die bisher als Promovierende und Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen an der ASH Berlin unterrepräsentiert sind⁴

³ https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/studium/beratung/nachwuchsfoerderung/Promotionskonzept_f%C3%BCr_die_Alice_Salomon_Hochschule_Web.pdf

Zusätzlich gibt es u.a. folgende Publikationen von Hochschullehrenden der ASH Berlin zum Thema Nachwuchsförderung und Promovieren: Ehlert, Gahleiter u.a. (Hrsg.) (2017): *Forschen und Promovieren in der Sozialen Arbeit*, erschienen in der Buchreihe „Theorie, Forschung und Praxis in der Sozialen Arbeit“ Band 15, Opladen, Berlin, Toronto: Babara Budrich Verlag; Engelfried/Ibisch (Hrsg.) (2016): *Promovieren an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften*. Opladen, Berlin, Toronto: Babara Budrich Verlag. Höppner Heidi (Hrsg.) (2016): *Promotion in den Therapiewissenschaften*. Frankfurt/Main: Mabuse Verlag

⁴ *Zu der Gruppe der bisher „unterrepräsentierten Promovierendengruppen“ an der ASH Berlin gehören vor allem First Generation Studierende, People of Color, Personen mit einer Einwanderungs-/oder Fluchtgeschichte; Promovierende mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen;*

- Unterstützung regelmäßiger Treffen, z.B. Promotionskolloquien, Vernetzungstreffen für derzeitige und ehemalige Beschäftigte in wissenschaftlichen Tätigkeiten
- Personenübergreifende Initiierung und Betreuung von Kooperationen mit Universitäten zur Unterstützung von kooperativen Promotionen zwischen der ASH Berlin und Universitäten inner- und außerhalb Berlins
- Öffentlichkeitsarbeit zur besseren Sichtbarkeit von Promovierenden und an der ASH Berlin Promovierten.

5.3. Wissenschaftsmanagement und –administration

Mit Angestellten auf unbefristeten Wissensmanagementstellen werden individuell Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen auf der Basis des Personalentwicklungskonzepts der ASH Berlin vereinbart. Hierzu zählt insbesondere der Erwerb von Zusatzqualifikationen im Bereich Wissenschafts-, Hochschulmanagement und Administration.

Wissenschaftsmanager_innen steht die Teilnahme an Angeboten der Promotionsförderung offen.

5.4. Drittmittelbeschäftigte

Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und Wissenschaftsmanager_innen in Drittmittelprojekten sind befristet eingestellt und bedürfen einer besonderen Aufmerksamkeit, was die Förderung der jeweiligen beruflichen Karriere angeht. Es gilt, mit den Beschäftigten herauszufinden, ob sie weiterhin eine wissenschaftliche Karriere oder einen Berufsweg außerhalb der Wissenschaft anstreben. Angebote der Karriereplanung und Beratung stehen ihnen offen. Im Rahmen der Möglichkeiten des jeweiligen Drittmittelprojekts und der Möglichkeiten der Hochschule werden Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zwischen Wissenschaftlicher_m Mitarbeiter_in resp. Wissenschaftsmanager_in und Projektleitung besprochen. Eigene Projekte als Weg zur Promotion sollten von den

Promovierende, die nicht auf dem direkten Weg bzw. in der vorherrschenden zeitlichen Sequenz und Dauer zur Hochschule gekommen sind (Zweiter Bildungsweg oder Begabtenprüfung). Promovierende, die nicht die regulären schulischen Voraussetzungen für den Hochschulzugang erfüllen (Dritter Bildungsweg, also berufliche Laufbahn), Promovierende, die nicht in der vorherrschenden Form des Vollzeit- und Präsenzstudiums studieren (Teilzeit-, Abend- oder/und Fernstudierende), sowie Absolvent_innen von HAWen.*

Projektleitungen unterstützt werden. Den Mitarbeiter_innen steht ggf. die Teilnahme an Angeboten der Promotionsförderung offen.