



	Nr.	Aktion	Zeitplan	Zuständigkeit	Zielsetzung	Status
Alle Themenfelder	1.	Durchführung einer HRS4R-Initialbefragung, im Rahmen derer alle Wissenschaftler*innen der UzL zu den vier in C&C definierten Themenbereichen befragt werden	1. Quartal 2022	Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung + HRS4R Arbeitsgruppe	- Initialbefragung ist bis Ende des 1. Quartals 2022 abgeschlossen	Abgeschlossen
	2.	Auswertung der Befragungsergebnisse und Integration in den Aktionsplan (Anpassung definierter Maßnahmen)	1. Quartal 2022	Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung + HRS4R Arbeitsgruppe	- Befragungsergebnisse sind im 1. Quartal 2022 ausgewertet - Aktionsplan ist daraufhin angepasst	Abgeschlossen
	3.	Durchführung einer Wiederholungsbefragung 2 Jahre nach Initialbefragung, um Implementationsfortschritt zu verfolgen	1. Quartal 2024	Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung + HRS4R Arbeitsgruppe	- Befragung ist bis Ende des 1. Quartals 2024 abgeschlossen	In Bearbeitung

Ethische und berufliche Aspekte	4.	Entwicklung eines Fragebogens zur Selbsteinschätzung des Forschungsvorhabens und der Forschungsdaten in Bezug auf „Dual Use“, Etablierung von Handreichungen zum Umgang mit sicherheitsrelevanten Aspekten und möglichen Risiken der eigenen Forschung, Ausweitung und Verbesserung der Kommunikation bestehender Beratungs- und Unterstützungsangebote	4. Quartal 2023 / fortlaufender Prozess	Abteilung Forschung, Innovation und Transfer (FIT) + Ethikkommission + Zentrale Hochschulbibliothek + Referat Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung eines Fragebogens zum Thema „Dual Use“ - Standardmäßige Integration eines Informationsdokuments zu „Dual Use“ in Begrüßungsunterlagen für neue Mitarbeitende - Integration des Themas „Dual Use“ in den Drittmittelprozess in Form einer aktiven, obligatorischen Abfrage seitens der Verwaltung während der Antragsphase von Forschungsvorhaben 	In Bearbeitung
	5.	Entwicklung eines Selbstreflexionsbogens zu ethischen und sozialen Aspekten der eigenen Forschung, Implementierung eines entsprechenden Informationsformates	4. Quartal 2022	Ethical Innovation Hub (EIH)	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung eines Selbstreflexionsbogens zu ethischen und sozialen Aspekten der eigenen Forschung 	Abgeschlossen

Ethische und berufliche Aspekte				<ul style="list-style-type: none"> - Workshop zu ethischen und sozialen Aspekten wird ab 2022 einmal jährlich in der Internen Weiterbildung angeboten - Basis- und Vertiefungsworkshop „Ethik in der Wissenschaft“ wird 6x jährlich in der Internen Weiterbildung angeboten 		
	6.	Erarbeitung eines Veranstaltungsformates zur Vertiefung der Kommunikation zwischen Wissenschaftler*innen und der Hochschulleitung, z.B. in Form einer Fragestunde	4. Quartal 2022	Präsidium + Referat Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> - Sprechstunde mit dem Präsidium findet einmal im Quartal statt (offenes Format, alle Wissenschaftler*innen der UzL sind angesprochen) 	Abgeschlossen
	7.	Entwicklung von Schulungsmaßnahmen zum Thema Forschungsdatenmanagement, die nachhaltig, zielgruppen-	4. Quartal 2023 / fortlaufender Prozess	Abteilung Forschung, Innovation und Transfer (FIT) + Präsidiumsbeauftragter für Daten-	<ul style="list-style-type: none"> - Kurs „Gute wissenschaftliche Praxis – Umgang mit Forschungsdaten“ wird ab 2021 zweimal jährlich in der Internen 	Abgeschlossen

Ethische und berufliche Aspekte		spezifisch und fächerübergreifend das nötige Wissen vermitteln und standardmäßig zum Lehrportfolio der Internen Weiterbildung gehören		management + Interne Weiterbildung	Weiterbildung angeboten	
	8.	Entwicklung einer umfassenden IP-Strategie	4. Quartal 2022	Abteilung Forschung, Innovation und Transfer (FIT) + Präsidium	- Bestehende Schutzrechtstrategie ist gemäß der Kriterien der EU zu einer umfassenden IP-Strategie erweitert und veröffentlicht	In Bearbeitung
	9.	Überarbeitung der Richtlinie über die Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und Anpassung an die Standards der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG)	1. Quartal 2023	Justizariat + CDSL	- Überarbeitete Richtlinie ist in Kraft getreten	Abgeschlossen
	10.	Einrichtung einer Beratungssprechstunde für gute wissenschaftliche Praxis für Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen	2. Quartal 2023	CDSL + Doktorandenrat	- Angebot findet regelmäßig (alle 1-2 Monate) statt und wird von der Zielgruppe gut angenommen	In Bearbeitung



Ethische und berufliche Aspekte	11.	Erarbeitung einer Plattform für Forschungsdatenmanagement	4. Quartal 2025	Beauftragter für Forschungsdatenmanagement	<ul style="list-style-type: none">- Funktionierendes System ist etabliert- Richtlinie zum Umgang mit Forschungsdaten ist erlassen	In Planung
	12.	Workshop zur Erstellung eines Research Data Management Plans für Forschende ab R2 (mit Antragsberechtigung)	4. Quartal 2025	Beauftragter für Forschungsdatenmanagement + Interne Weiterbildung (IWB)	<ul style="list-style-type: none">- Workshop wird einmal im Semester angeboten	In Planung
Rekrutierung und Auswahlverfahren	13.	Einführung eines professionellen Personalmanagementsystems	Start des Vorprojekts bis 4. Quartals 2021 / Hauptprojekt 2. Quartal 2022 bis 4. Quartal 2026	Präsidium + Referat Personal + Referat Qualitäts- und Organisationentwicklung + IT-Service-Center + Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none">- Implementierung des Personalmanagementsystems ist abgeschlossen- Alle Einstellungsverfahren werden ab 2025 standardmäßig über das Personalmanagementsystem abgebildet	In Bearbeitung
	14.	Einführung eines Bewerbungsmanagementsystems inklusive Bewerbungsportals	1. Quartal 2024	Präsidium + Referat Personal + Referat Qualitäts- und Organisationentwicklung	<ul style="list-style-type: none">- Implementierung des Bewerbungsmanagementsystems ist abgeschlossen	In Bearbeitung



Rekrutierung und Auswahlverfahren			+ IT-Service-Center + Personalentwicklung	- Alle Bewerbungsverfahren werden standardmäßig über das System abgebildet		
	15.	Einheitliche englische Übersetzung der Website der UzL	2. Quartal 2024	Präsidium + Referat Kommunikation	- 100% Verfügbarkeit der Webpage-Inhalte in englischer Sprache bis Ende 2023	In Bearbeitung
	16.	Entwicklung eines digitalen „Welcome Center“ für neue internationale Wissenschaftler*innen und Integration in Relaunch der Website	2. Quartal 2024	Präsidium + Referat Kommunikation + Abteilung Forschung, Innovation und Transfer (FIT)	- „Welcome Center“ ist mit Relaunch der Website aktiv	In Bearbeitung
	17.	Aufbau eines Karriereportals und Integration in Relaunch der Website	2. Quartal 2024	Präsidium + Referat Kommunikation + Personalentwicklung	- Karriereportal ist mit Relaunch der Website aktiv	In Bearbeitung
	18.	Konsequente Veröffentlichung wissenschaftlicher Stellen in englischer Sprache	4. Quartal 2023	Referat Personal + Referat Kommunikation	- 100% Verfügbarkeit von Ausschreibungen wissenschaftlicher Stellen in englischer Sprache	Abgeschlossen
	19.	Für gleichwertige Bewerbungsverfahren Entwicklung eines Kriterien-	4. Quartal 2023	Referat Personal + Personalentwicklung +	- Obligatorische Anwendung des Kriterienkatalogs -	Abgeschlossen

Rekrutierung und Auswahlverfahren		kataloges zur Personalauswahl und zielgruppenspezifische Leitlinien (R1-R3): a) Erstauswahl b) Bewerbungsgespräche c) finale Auswahl		HRS4R Arbeitsgruppe + HRS4R Steuerungskreis	- Standardunterlagen werden in 100% der Einstellungsverfahren eingesetzt	
	20.	Aufnahme der folgenden Kennzeichen in Kriterienkatalog und Leitlinien zur Personalauswahl (siehe Aktion 19) mit dem Ziel der verbindlichen Überprüfung bei allen Bewerber*innen: Diversity-Kompetenz, mehrdimensionale berufliche Werdegänge, Mobilitätserfahrungen, Berufserfahrung und lebenslange berufliche Entwicklung	4. Quartal 2023	Referat Personal + Personalentwicklung + HRS4R Arbeitsgruppe + HRS4R Steuerungskreis	- Verbindliche Umsetzung des Kriterienkataloges und Anwendung der Leitlinien im Bewerbungsprozess	Abgeschlossen
	21.	Entwicklung eines internen, psychologischen Messinstrumentes zur Erfassung von Führungskompetenzen bei der Besetzung von Professuren in der Sektion Medizin, nach	Entwicklung des Instrumentes bis 4. Quartal 2021 Pilotierung und Ausweitung auf Sektion MINT bis 4. Quartals 2023	Präsidium + AG Personalführung + Referat Berufungen und Personalrecht	- Entwicklung des Instruments ist abgeschlossen - Nach erfolgreicher Pilotierung flächendeckender Einsatz bei allen Berufungsverfahren	In Bearbeitung

Rekrutierung und Auswahlverfahren		erfolgreicher Pilotierung Ausweitung auf die Sektion MINT			- Entwicklung des Instruments ist abgeschlossen	
	22.	Evaluierung des Berufungsprozesses an der UzL	4. Quartal 2023	Präsidium + Referat Berufungen und Personalrecht + Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Eine Befragung zum Berufungsprozess ist durchgeführt und ausgewertet - Eine Arbeitsgruppe zur Maßnahmenableitung ist etabliert 	Abgeschlossen
	23.	Entwicklung eines speziellen Weiterbildungsformates für Berufungskommissionsmitglieder zu rechtlichen Grundlagen und Prozessen in Berufungskommissionen	2. Quartal 2024	Referat Berufungen und Personalrecht	- Weiterbildungskurs wird einmal jährlich in der Internen Weiterbildung angeboten	In Bearbeitung
	24.	Bewerbung um das Gütesiegel „Faire und transparente Berufungsverfahren“ des deutschen Hochschulverbandes (DHV)	4. Quartal 2022	Referat Berufungen und Personalrecht + Präsidium	- Bewerbung ist beim DHV eingereicht	In Bearbeitung



Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	25.	Entwicklung eines Gleichstellungsplans	4. Quartal 2021	Referat Chancengleichheit und Familie + Referat Forschungsförderung EU + Präsidium	- Gleichstellungsplan ist veröffentlicht	Abgeschlossen
	26.	Entwicklung des Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen	3. Quartal 2022	Personalentwicklung + Personalreferat + Personalräte	- Arbeitsgruppe ist eingesetzt - Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen ist überarbeitet und implementiert	Abgeschlossen
	27.	Etablierung einer Arbeitsgruppe zur Schaffung technischer und struktureller Voraussetzungen für mobiles Arbeiten an der UzL	1. Quartal 2022	Präsidium + ITSC + Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung + Abteilung akademische Strukturen + Personalvertretungen	- AG ist eingesetzt - Eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten ist in Kraft	Abgeschlossen
	28.	Kampagne zur Stärkung der Interessenvertretung der Postdocs (R2) innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der universitären Strukturen	4. Quartal 2023 im Rahmen des Postdoc-Netzwerkes, fortlaufender Prozess	HRS4R Arbeitsgruppe + Gremienwahlleitung	- Entwicklung der Zahl der zur Wahl gestellten R2-Forscher wird systematisch überprüft	In Bearbeitung



Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	29.	Entwicklung von Informationsmaterialien zum Onboarding neuer Mitarbeiter*innen: Prozessvisualisierungen, einheitliche Begrüßungsunterlagen, E-Learning-Kurse	4. Quartal 2023	Personalentwicklung + Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung + Referat für Marketing	<ul style="list-style-type: none">- AG zur Erarbeitung eines umfassenden Onboarding-Konzeptes ist eingesetzt- ein e-learning-Onboarding-Kurs ist entwickelt und wird nach Teilnahme evaluiert	In Bearbeitung
	30.	Bewerbung für eine weitere Förderung im Professorinnenprogramm IV des Bundesministeriums für Forschung und Bildung	3. Quartal 2023	Referat Chancengleichheit und Familie	<ul style="list-style-type: none">- Gleichstellungskonzept für Parität im Professorinnen-Programm IV ist erarbeitet und eingereicht	Abgeschlossen



Ausbildung und Personalentwicklung	31.	Überarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes	3. Quartal 2022	Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none">- Arbeitsgruppe ist eingesetzt- Personalentwicklungskonzept ist überarbeitet und implementiert	Abgeschlossen
	32.	Entwicklung eines speziellen Weiterbildungsformates für Führungskräfte zu personalrelevanten Themen und zur Personalauswahl, u.a. zu Gender-Diversity-Kompetenz	4. Quartal 2023	Personalentwicklung + Referat Chancengleichheit und Familie + Interne Weiterbildung + Abteilung Akademische Strukturen	<ul style="list-style-type: none">- thematische Brownbag-Lunches für Führungskräfte finden min. einmal im Halbjahr statt (z.B. zu Personal-auswahl)	Abgeschlossen
	33.	Ausbau von individuellen Coachings zur (Weiter-)Entwicklung der Führungsqualität von Professor*innen (R4)	4. Quartal 2022	Personalentwicklung + Interne Weiterbildung + Präsidium	<ul style="list-style-type: none">- Jeder Führungskraft wird ein Angebot zur Stärkung des Führungsverständnisses und der Führungskompetenz gemacht, verbunden mit bis zu 2 individuellen Coachings jährlich	Abgeschlossen
	34.	Entwicklung eines Mentoring-Konzeptes für die Postdoc-Phase (R2)	4. Quartal 2023	HRS4R Arbeitsgruppe + Präsidium	<ul style="list-style-type: none">- Abfrage unter R2 zu Bedarf und Format im Zuge der geplanten HRS4R-Befragung (siehe	In Bearbeitung

Ausbildung und Personalentwicklung				Aktion 1) Im Falle der Befürwortung in der Befragung Entwicklung und Implementierung eines Angebotes		
	35.	Ausbau von Weiterbildungsformaten zur Karriereentwicklung für Postdocs (R2)	4. Quartal 2021	HRS4R Arbeitsgruppe + Interne Weiterbildung	- Ein neues Kursangebot ("How to start your own lab") innerhalb der ohnehin schon vorhandenen Angebote zur Karriereberatung ist bis Ende 2021 eingerichtet, anschließende Evaluation	In Bearbeitung
	36.	Angebot eines Workshops "CoResolve for Leaders - A Leadership Program of the Lewis Method of Deep Democracy"	2. Quartal 2023	Präsidium + Personalentwicklung	- Workshop wird einmal im Jahr angeboten	Abgeschlossen
	37.	Entwicklung eines eintägigen Hospitationsformates („Blickwechsel“) zum	4. Quartal 2023	Personalentwicklung	- Das Angebot ist allen Mitarbeitenden bekannt und wird bei Bedarf genutzt	In Bearbeitung

Ausbildung und Personalentwicklung		Kennenlernen anderer Arbeitsbereiche				
	38.	Obligatorische Regelung strukturierter Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gespräche für wissenschaftliches Personal	verpflichtende Regelung bis 3. Quartal 2022	Wissenschaftlicher Personalrat + Referat Personal + Personalentwicklung + Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> - Befragung des wissenschaftlichen Personals ist abgeschlossen und ausgewertet - Bei entsprechendem positiven Votum der WiMis wird verpflichtende Regelung schriftlich fixiert und geprüft 	In Bearbeitung
	39.	Vorstellung des Konzepts der kollegialen Beratung für Postdocs und Ausbau zum festen Format bei positiver Resonanz	1. Quartal 2024	Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Konzept wurde im Rahmen der Lunchimpulse des Postdoc-Netzwerks vorgestellt - Eine feste Gruppe ist aufgebaut, die sich in einem festgelegten Turnus zur kollegialen Beratung trifft 	In Planung
	40.	Entwicklung von Führungsstandards für die UzL	3. Quartal 2024	Präsidium + Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - AG ist eingesetzt - Führungsstandards sind entwickelt und etabliert an der UzL 	In Planung