

ABSCHLUSSDOKUMENTATION

nach Anlage 2 Nr. 3.2 BNBest-BMBF-98

zum Projekt

Analyse und Konzeption zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Nachwuchs

Geschäftszeichen: PEAK

Förderkennzeichen: FHP037

Laufzeit: 01.12.2019 – 31.07.2020

Projektträger: Projektträger Jülich (ptj)

Ausführende Stelle: Hochschule Harz (HS Harz)

Fördermittelgeber: Bildungsministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Projektleitung:

Prof. Dr. Folker Roland

Rektor

Hochschule Harz

Friedrichstraße 57-59

38855 Wernigerode

<http://www.hs-harz.de>

Zusammengestellt durch:

Ellen Burgdorf-Schröder

Ida König

Kathrin Boos

Christian Reinboth

Kathleen Vogel

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Kontakt für Rückfragen:

Ellen Burgdorf-Schröder

Application Lab

Tel.: 03943 659 790

E-Mail: eburgdorfschroeder@hs-harz.de

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen FHP037 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Inhalt

I.1. Aufgabenstellung und Stand von Wissenschaft und Technik	4
I.2. Ablauf des Vorhabens	4
I.3. Wesentliche Ergebnisse und Zusammenarbeit mit Partnern	5
II.1 Zusammenfassung der wichtigsten Projektinhalte	7
II.1.1 Aufgabenstellung.....	7
II.1.2 Wesentliche Erkenntnisse	8
II.1.2.1 Analysephase.....	8
II.1.2.2 Konzeptionsphase	11
II.2. Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Nachweises.....	12
II.3. Notwendigkeit und Angemessenheit der Projektarbeiten	13
II.4. Voraussichtlicher Nutzen / Verwertung der Ergebnisse	13
II.5. Fortschritt an anderen Stellen während des Projektablaufs.....	14
II.5.1 Novellierung des HSG LSA	14
II.5.2 Sonstige Fortschritte an anderen Stellen	15
II.6. Erfolgte oder geplante Projektveröffentlichungen	16

KURZBERICHT

nach Anlage 2 Nr. 3.2 BNBest-BMBF-98

zum Projekt

Analyse und Konzeption zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Nachwuchs

Geschäftszeichen: PEAK

Förderkennzeichen: FHP037

Laufzeit: 01.12.2019 – 31.07.2020

Projektträger: Projektträger Jülich (ptj)

Ausführende Stelle: Hochschule Harz (HS Harz)

Fördermittelgeber: Bildungsministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Projektleitung:

Prof. Dr. Folker Roland

Rektor

Hochschule Harz

Friedrichstraße 57-59

38855 Wernigerode

<http://www.hs-harz.de>

Zusammengestellt durch:

Ellen Burgdorf-Schröder

Ida König

Kathrin Boos

Christian Reinboth

Kathleen Vogel

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Kontakt für Rückfragen:

Ellen Burgdorf-Schröder

Application Lab

Tel.: 03943 659 790

E-Mail: eburgdorfschroeder@hs-harz.de

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen FHP037 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

I.1. Aufgabenstellung und Stand von Wissenschaft und Technik

Die im Jahr 1991 ohne eine Vorgängereinrichtung gegründete Hochschule Harz (HS Harz) verfügt über drei Fachbereiche (Wirtschaftswissenschaften, Verwaltungswissenschaften, Automatisierung und Informatik) an zwei Standorten (Wernigerode und Halberstadt), an denen sich rund 300 Mitarbeiter*innen (davon 69 Professor*innen) in der Ausbildung von etwa 3.000 Studierenden engagieren. Neben den Studierendenzahlen konnten auch die Drittmiteleinahmen der HS Harz während der vergangenen Jahre kontinuierlich von 1,6 Millionen in 2015 über 2,1 Millionen in 2016 und 2,4 Millionen in 2017 bis auf 4,0 Millionen in 2018 und 4,6 Millionen in 2019 gesteigert werden. Im gleichen Zeitraum nahm die Anzahl der in den derzeit rund 100 Drittmittelprojekten beschäftigten Nachwuchswissenschaftler*innen von 45 auf aktuell 79 zu. Die positive Entwicklung bei den Studierendenzahlen sowie in der Forschung kollidiert mit einem hohen professoralen Altersdurchschnitt von gegenwärtig 54 Jahren und einem in seinen Grundzügen seit 1991 weitgehend unveränderten Stellenplan. Bis zum Jahr 2025 wird mehr als jede*r dritte Beschäftigte (35%) die Hochschule aus Altersgründen verlassen haben.

Um den anstehenden Generationenwechsel bewältigen zu können, benötigt die HS Harz ein zeitgemäßes Konzept für die Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal, mit dem auch den Anforderungen der Gleichstellung sowie der Internationalisierung Rechnung getragen wird. Da die anderen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Sachsen-Anhalt – die Hochschule Anhalt (HSA), die Hochschule Merseburg (HoMe) und die Hochschule Magdeburg-Stendal (HS²) – sich mit Blick auf die demografische Entwicklung, die regionale Arbeitsortattraktivität und die personellen Kapazitäten in einer vergleichbaren Situation befinden, wurden im Rahmen von PEAK die Erarbeitung einer gemeinsamen Strategie zur Personalgewinnung und -entwicklung sowie eines darauf basierenden Verbundantrags für die Umsetzungsphase des BMBF-Programms FH Personal angestrebt.

Die Projektumsetzung zerfiel dabei im Wesentlichen in eine initiale SWOT-Analysephase sowie eine auf die Ergebnisse dieser Analyse aufbauende Konzeptions- und Antragsphase. Im Rahmen der SWOT-Analyse wurden unter anderem eine Personalbedarfsanalyse, eine Bewerbermarktanalyse, eine Betrachtung der Nutzung eigener Alumni- und Promovierenden-Netzwerke für die Identifikation von Kandidat*innen, eine Evaluation der Arbeitgeberattraktivität sowie eine Aufgaben- und Prozessanalyse im Kontext der Personalgewinnung und -entwicklung an der HS Harz (sowie parallel auch an den drei kooperierenden HAW) durchgeführt. Basierend auf den so gewonnenen Erkenntnissen und in enger Absprache mit den Partner-HAW wurde im Anschluss ein gemeinsames Konzept zur nachhaltigen Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal entwickelt, das unter anderem Entwürfe für ein adressatengerechtes Arbeitgeberwertversprechen, ein Pilotsystem zur begleitenden Weiterqualifikation von Nachwuchstalenten, eine proaktive Rekrutierungsstrategie sowie verbesserte Bewerbungs-, Berufungs- und Onboardingprozesse umfasst. Eine detaillierte Darstellung der Projektergebnisse findet sich im dem diesem Bericht beigelegten strategischen Konzept zur Professor*innengewinnung und Nachwuchsentwicklung zur Etablierung eines Centers of Scientific Education (CASE).

I.2. Ablauf des Vorhabens

Die folgenden Umsetzungsschritte dienen der Erreichung der in I.1 genannten Ziele:

Dezember 2019: Das Projekt wurde an den drei Dekanaten der HS Harz vorgestellt sowie die für Februar 2020 geplante Auftaktveranstaltung konzipiert und gemeinsam mit zwei (über Aufträge an Dritte eingebundenen) externen Moderatorinnen operativ geplant. Darüber hinaus erarbeiteten die Projektmitarbeiter*innen aller vier beteiligten HAW das Konzept für die gemeinsame Erstellung und Auswertung der SWOT-Analyse.

Januar 2020: Im Januar fand das erste Treffen der Projektmitarbeiter*innen aller vier projektbeteiligten HAW an der HoMe statt, in dessen Rahmen die operativen Maßnahmen für die gemeinsame Datenerhebung und -auswertung geplant wurden. Dies umfasste sowohl die Befragung der neuberufenen Professor*innen und Nachwuchswissenschaftler*innen als auch die Evaluation aller Berufungsverfahren, die zwischen den Jahren 2015 und 2019 stattgefunden haben. Das Projekt wurde außerdem in den Fachbereichsräten aller drei Fachbereiche der HS Harz präsentiert.

Februar 2020: Im Februar fand die hochschulinterne Auftaktveranstaltung für PEAK unter dem Titel „Unsere Erfolgsschiene auf dem Weg zu den Traumkolleg*innen“ mit einer intern gebildeten Arbeitsgruppe und unter externer Fachmoderation statt. Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgruppe wurde auf eine hierarchie-, fachbereichs- und funktionsübergreifende Durchmischung geachtet. Weiterhin gab es in diesem Monat einen Austausch zwischen den Hochschulleitungen bzw. Prorektoraten sowie den Projektteams der vier HAW im Rahmen eines Workshops an der HSA.

März 2020: Die geplanten Datenerhebungen wurden parallel an den vier HAW durchgeführt. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde entschieden, den zukünftigen Austausch im Projekt ausschließlich virtuell mittels Videokonferenz-Tools zu gestalten.

April 2020: Die Datenerhebung wurde auf Ebene der einzelnen Hochschulen fortgeführt und abgeschlossen und umfasste im April insbesondere Einzel- und Gruppeninterviews sowie kleinere Online-Workshops mit ausgewählten Personenkreisen.

Mai 2020: Im Mai begann die intensive Arbeit am zu entwickelnden strategischen Konzept, außerdem fand die Ansprache und Akquise der Praxispartner für die geplanten Tandemprogramme statt. Mit der Verabschiedung des neuen Hochschulgesetzes für Sachsen-Anhalt (HSG LSA) am 07. Mai fällt zudem ein für das Projekt wesentliches externes Ereignis in diesen Monat (siehe dazu II.5.1).

Juni 2020: Im Juni wurde das gemeinsame strategische Konzept finalisiert und mit der Erarbeitung des auf diesem aufbauenden Verbandantrags für das Nachfolgeprojekt CASE begonnen. Zuvor wurden die für das strategische Konzept wesentlichen Ergebnisse in einer letzten Abstimmungsrunde mit allen relevanten Stakeholdergruppen (z.B. Dezernat Kommunikation und Marketing, Dezernat Personal und Organisation, Dekanate) in mehreren Interviews und Workshops vertieft und abgestimmt.

Juli 2020: Die Projektarbeit wurde mit einem gemeinsamen digitalen Abschlussworkshop aller Partner unter externer Moderation erfolgreich und plangerecht abgeschlossen. Der gemeinsam entwickelte Verbandantrag aller vier HAW für das Nachfolgeprojekt CASE wurde ebenfalls fristgerecht eingereicht.

1.3. Wesentliche Ergebnisse und Zusammenarbeit mit Partnern

Die vier projektbeteiligten HAW haben im Juli 2020 eine auf den Projektergebnissen basierende, gemeinsame Strategie zur Gewinnung von Professor*innen sowie zur Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses verabschiedet. Das zugehörige Strategiepapier wurde zusammen mit einer Vorhabensbeschreibung für die zweite Förderphase von 2021 bis 2026 beim Bundesministerium für Bildung und Forschung eingereicht. Dieser Antrag wurde im November 2020 positiv evaluiert und eine entsprechende Förderung bewilligt. Damit kann 2021 an allen vier HAW mit dem Aufbau der gemeinsam konzipierten Kooperationsplattform CASE (Center of Advanced Scientific Education) begonnen werden. In diese Plattform sollen neben den beiden Universitäten des Landes (der Otto von Guericke-Universität Magdeburg und der Martin Luther-Universität Halle / Wittenberg) auch noch die Fraunhofer-Gesellschaft sowie verschiedene Partner aus der Privatwirtschaft eingebunden werden.

EINGEHENDE DARSTELLUNG

nach Anlage 2 Nr. 3.2 BNBest-BMBF-98

zum Projekt

Analyse und Konzeption zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Nachwuchs

Geschäftszeichen: PEAK

Förderkennzeichen: FHP037

Laufzeit: 01.12.2019 – 31.07.2020

Projektträger: Projektträger Jülich (ptj)

Ausführende Stelle: Hochschule Harz (HS Harz)

Fördermittelgeber: Bildungsministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Projektleitung:

Prof. Dr. Folker Roland

Rektor

Hochschule Harz

Friedrichstraße 57-59

38855 Wernigerode

<http://www.hs-harz.de>

Zusammengestellt durch:

Ellen Burgdorf-Schröder

Ida König

Kathrin Boos

Christian Reinboth

Kathleen Vogel

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Kontakt für Rückfragen:

Ellen Burgdorf-Schröder

Application Lab

Tel.: 03943 659 790

E-Mail: eburgdorfschroeder@hs-harz.de

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen FHP037 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

II.1 Zusammenfassung der wichtigsten Projektinhalte

II.1.1 Aufgabenstellung

An der HS Harz sollten im Rahmen von PEAK insbesondere folgende Aufgaben umgesetzt werden:

1) Durchführung einer SWOT-Analyse für die Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an der HS Harz bestehend aus den nachfolgend aufgeführten Verfahrensschritten. Ein zusätzlicher Nutzen ergab sich durch den Abgleich der Ergebnisse mit den Resultaten der parallel an den drei kooperierenden HAW durchgeführten Untersuchungen.

- Durchführung einer Personalbedarfsanalyse zur Identifikation von Mangel- und Schwerpunktfächern in den drei Fachbereichen unter Berücksichtigung der aktuellen Altersstrukturen und Pensionsplanungen.
- Durchführung einer Bewerbermarktanalyse zur Ableitung von Chancen und Risiken hinsichtlich des Personalbedarfs im strukturellen Zielkonflikt einer regionalen und internationalisierten Praxiserfahrung in Wirtschaft und Verwaltung.
- Durchführung einer Potential- und Netzwerkanalyse u. a. des eigenen Alumni- und Promovenden-Netzwerks zur Identifikation von teilweise oder voll berufungsfähigen Kandidat*innen.
- Durchführung einer Aufgaben- und Prozessanalyse für den Bereich der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal mit Fokus auf das Berufungsverfahren sowie insbesondere auf die Teilprozesse der Ruferteilung und der Rufannahme.
- Durchführung einer Adressatenanalyse zur Arbeitgeberattraktivität sowie zur Arbeitgeberqualität der HS Harz und Synthese der Erkenntnisse zu einem hochschulspezifischen Stärken-und-Schwächen-Profil.

2) Entwicklung eines strategischen Konzepts für die nachhaltige Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal bestehend aus den nachfolgend aufgeführten Verfahrensschritten. In enger Abstimmung mit den drei kooperierenden HAW sollte ein von allen vier Hochschulleitungen gemeinsam getragenes Konzept als Grundlage eines Verbandantrags für die in 2021 startende Umsetzungsphase des BMBF-Programms FH Personal entstehen.

- Entwicklung eines adressatengerechten Arbeitgeberwertversprechens zur Differenzierung der HS Harz am Fachhochschulmarkt im Dreiklang Supervision (Lehre, Betreuung), Research (Forschung, Transfer) und Place Branding (Wernigerode, Halberstadt, Harz, Sachsen-Anhalt).
- Konzeptionelle Erarbeitung eines Pilotsystems zur proaktiven Karriereportfolioanalyse und frühzeitigen Anpassungsqualifizierung für den proaktiven Aufbau von Expertise in Lehre, Betreuung, Forschungskompetenz und Praxiserfahrung.
- Konzeption standortspezifischer Brückenprogramme zur Gewinnung und Bindung von Interessent*innen mit teilweiser Berufsreife durch das HAW-Netzwerk.

- Konzeptionierung eines standortspezifischen Recruiting-Prozesses zur frühzeitigen Sichtbarwerdung bei teilweise Berufungsfähigen, insbesondere bei Promovierenden in der Abschlussphase (Talent-Scouting).
- Konzeptionierung eines diversitätsorientierten und strukturwirksamen Bewerbungs- und Berufungsverfahren für Professor*innen sowie von Onboarding-Prozessen für bereits berufene Professor*innen mit Recruiting-Fokussierung auf drei spezifische biographische Herausforderungen: First Generation Academics, Frauen und internationale Wissenschaftler*innen.

II.1.2 Wesentliche Erkenntnisse

II.1.2.1 Analysephase

Die an allen vier HAW parallel durchgeführte SWOT-Analyse erbrachte nahezu identische Befunde, was für die ultimativ auch umgesetzte Entwicklung einer hochschulübergreifenden Strategie spricht. In den fünf für die Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal wichtigsten Handlungsfeldern (allgemeine Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs, zielgerichtete Weiterqualifikation von teilweise berufungsfähigen Talenten, Professionalisierung der Berufungsprozesse, Verbesserung der Arbeitgebersichtbarkeit und Stärkung von Gleichstellung und Diversität) wurden – kurz zusammengefasst (eine ausführliche Darstellung ist dem beigefügten strategischen Konzept zu entnehmen) – die nachfolgend aufgeführten Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken identifiziert.

Allgemeine Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs: Damit mittel- bis langfristig ausreichend qualifizierter und interessierter wissenschaftlicher Nachwuchs verfügbar ist, müssen geeignete Qualifikationsangebote sowohl für Absolvent*innen mit fehlender Berufspraxis als auch für Berufspraktiker mit fehlender wissenschaftlicher Qualifikation verfügbar sein. Idealerweise sollten diese Angebote die potentiellen Kandidat*innen bereits an die jeweilige HAW binden und so die Chancen für ein positives Interesse an späteren Betreuungsangeboten oder Berufungsmöglichkeiten verbessern.

Die HS Harz zeichnet sich in diesem Handlungsfeld durch die seit vielen Jahren erfolgreich betriebene Betreuung von Promotionsverfahren im Rahmen der Landesgraduiertenförderung sowie freier kooperativer Promotionen mit nationalen wie internationalen Partneruniversitäten aus. Als weitere Stärke ist die Beteiligung am „Mentoring- und Coaching-Programm Sachsen-Anhalt“ (MeCoSa) sowie am Projekt FEM POWER LSA zu nennen, mit dem die Karriereplanung weiblicher Nachwuchstalente in Forschung und Lehre gefördert werden soll. Zu den Schwächen zählen die bekannten Probleme der Finanzierung und Befristung von Forschungsstellen sowie der allgemein fehlende wissenschaftliche Mittelbau an HAW. Während der Ausbau der Promotionsmöglichkeiten sowie die Verbesserung der Karriereplanung durch die Novellierung des Landeshochschulgesetzes (siehe hierzu II.5.1) als Chance zu werten ist, gehört die sich verschärfende Konkurrenz mit Universitäten sowie der Wirtschaft zu den Risiken – gerade für HAW mit (bislang) geringer Sichtbarkeit in strukturell herausgeforderten Regionen.

Zielgerichtete Weiterqualifikation von teilweise berufungsfähigen Talenten: Während mit dem vorigen Handlungsfeld das Ziel verfolgt wird, die grundsätzliche Ausgangsbasis an potentiell wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbreitern (eine Aktivität, von der auch andere gesellschaftliche Bereiche profitieren werden), soll in diesem Handlungsfeld zielgerichtet darauf hingewirkt werden, Nachwuchstalente, denen für die Berufungsfähigkeit nur noch einzelne Qualifikationselemente fehlen, in Richtung einer Berufung zu entwickeln. Im HAW-Bereich betrifft dies insbesondere den Nachweis von mindestens drei Jahren beruflicher Praxiserfahrung außerhalb des Wissenschaftsbetriebs.

Die HS Harz kann in diesem Handlungsfeld auf die Vielzahl von geförderten Forschungsprojekten mit Partnern aus Wirtschaft und Industrie verweisen, in deren Rahmen Nachwuchswissenschaftler*innen wertvolle Kontakte zu möglichen späteren Arbeitgebern aufbauen, während umgekehrt qualifizierte

Kräfte aus der Wirtschaft, die perspektivisch auch für die Übernahme einer Professur in Frage kämen, für Lehraufträge gewonnen werden können und damit die Möglichkeit erhalten, sich in der Lehre „auszuprobieren“. Als Schwäche muss gelten, dass diesbezügliche Prozesse derzeit noch nicht standardisiert sind und daher eher zufallsgetrieben ablaufen. Hinsichtlich der in diesem Handlungsfeld identifizierten Chancen ist erneut auf die Novelle des Landeshochschulgesetzes zu verweisen, die neue Formen der wirtschaftlichen Beteiligung von Hochschulen an Unternehmensgründungen vorsieht, über die sich besondere Nachwuchstalente, die in Hochschulnähe gehalten und nicht endgültig an die Wirtschaft verloren werden sollen, die erforderliche Praxiserfahrung erarbeiten könnten. Als wesentliches Risiko muss der wettbewerbliche Vorsprung von Hochschulen anderer Bundesländer in diesem Handlungsfeld betrachtet werden, der jedoch (etwa im Rahmen von CASE) noch aufgeholt werden könnte.

Professionalisierung der Berufungsprozesse: Die Professionalisierung der Berufungsprozesse umfasst zahlreiche Verbesserungen – vom Streamlining zur Verkürzung der teils jahrelangen Berufungsphasen bis hin zu einem optimierten Onboarding, das neue Professor*innen in die Lage versetzt, vom ersten Semester an effektiv zu lehren, zu forschen und an der akademischen Selbstverwaltung mitzuwirken.

Die HS Harz hat hier mit dem im Jahr 2013 eingerichteten Application Lab – einer Organisationseinheit, die (insbesondere neuberufene) Professor*innen bei der erfolgreichen Einwerbung von Drittmitteln sowie bei der Steuerung von Forschungsprojekten unterstützen soll – eine besondere Stärke vorzuweisen. Als Schwächen konnten dagegen die fehlende strategische Personalplanung, die Seltenheit der direkten Ansprache und Rekrutierung von später Berufenen, die mangelnde Digitalisierung der Bewerbungs- und Berufungsprozesse sowie die bereits erwähnte lange Verfahrensdauer identifiziert werden. Als mögliche Chance für die Gewinnung von exzellentem Nachwuchs an HAW ist – objektiv betrachtet – die Corona-Pandemie zu bewerten, durch die sich die relative Arbeitgeberattraktivität des beschäftigungssicheren öffentlichen Dienstes zumindest über einen Zeitraum von einem bis zwei Jahren erhöhen dürfte. Als Risiken sind die erhöhte Verantwortung der Hochschulen für die rechtliche Sicherheit der Berufungsverfahren unter dem neuen Landeshochschulgesetz sowie – mit Blick auf Bewerber*innen aus dem Ausland – das regionale Image sowie die politische Lage im Land zu nennen.

Verbesserung der Arbeitgebersichtbarkeit: Die werblichen Aktivitäten der HS Harz sind zwar erfolgreich, aktuell jedoch fast vollständig auf das Studierendenmarketing ausgerichtet, eine Präsentation als attraktiver Forschungs- und Arbeitsort findet derzeit noch kaum statt. Darüber hinaus haftet dem Berufsfeld der HAW-Professur fälschlicherweise der Ruf der starken Lehrorientierung an, wodurch gerade forschungsaffine Talente diese Alternative zur Universitätsprofessur bislang noch viel zu selten in Betracht ziehen. Externe Kampagnen zur Verbesserung der Wahrnehmung von Forschung an HAW – wie etwa die der HS Fulda – könnten hier etwas bewegen. Die bereits für das vorige Handlungsfeld relevanten regionalen Imageprobleme sind auch hier als externe Risiken zu werten.

Stärkung der Gleichstellung und Diversität: Mit der bereits erwähnten Mitwirkung in den Projekten MeCoSa und FEM POWER LSA, der Teilnahme am Professorinnenprogramm sowie etablierten Strukturen zur Förderung der Gleichstellung, weist die HS Harz in diesem Handlungsfeld ebenfalls einige Stärken auf. Als Schwächen wurden dagegen fehlende (Sensibilisierungs-) Maßnahmen für unterschiedliche Karrierestufen sowie die noch mangelnde Gendersensibilität von Berufungsverfahren im MINT-Bereich registriert. Bei den Chancen ist erneut die Novellierung des Hochschulgesetzes zu nennen, mit der die Bedeutung der Gleichstellung für die strategische Personalentwicklung an den Hochschulen des Landes erheblich aufgewertet wird. Als ein wesentliches Risiko für die personelle Diversifizierung ist dagegen die Corona-Krise zu betrachten, die sich aus strukturellen Gründen überproportional negativ auf die Karrierechancen von Frauen und First Generation Academics auswirken wird.

Eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse bietet die Grafik auf der umliegenden Seite, eine detaillierte Darstellung findet sich dagegen im strategischen Konzept der vier HAW im Anhang.

	HAW@Sachsen-Anhalt Hochschulen Anhalt, Magdeburg-Stendal, Merseburg und Harz
S T Ä R K E N	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote zur Förderung von lehrbezogenen Kompetenzen stehen bereit • forschungs- und transferstark (Innovative Hochschulen) mit professionellen Unterstützungsstrukturen zur Beförderung regionaler, nationaler und internationaler Forschungs-, Transfer- und Gründungsaktivitäten • wissenschaftliche Nachwuchsförderung und Internationalisierung sind strategische Ziele • familiengerechte und weltoffene Hochschulen, Gleichstellungsarbeit und Kooperation in Projekten zur Förderung der Chancengleichheit • langjährige Verbunderfahrung
S C H W Ä C H E N	<ul style="list-style-type: none"> • teilweise zu geringe Bewerber*innenlage (v. a. im MINT-Bereich) • Nachholbedarf bei der systematisch-strategischen Ausrichtung der professoralen PGE <ul style="list-style-type: none"> ○ fehlende Strukturen zur konsequenten Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zur Gestaltung der Übergänge Wissenschaft – Praxis ○ zu inaktiver Rekrutierungsprozess (v. a. [internationale] Kandidat*innen) ○ Berufungsprozess vielfach langwierig; unzureichende Nutzung bestehender Spielräume sowie digitaler Möglichkeiten ○ fehlender strukturierter Onboarding-Prozess • mangelnde Sichtbarkeit als Arbeitgeber sowie des Berufsbildes der HAW-Professur • mangelnde Heterogenität des wissenschaftlichen Personals • fehlende oder ungenügende Dual-Career-Angebote
C H A N C E N	<ul style="list-style-type: none"> • künftiges, eigenständiges Promotionsrecht • neues Berufsrecht (mehr Freiräume und Stärkung der Gleichstellung) • Corona-Pandemie als möglicher Auslöser einer zeitweilig erhöhten Nachfrage • bundesweite Berufsfeldkampagne • vorteilhafte Standortfaktoren: familienfreundliche Rahmenbedingungen
R I S I K E N	<ul style="list-style-type: none"> • keine verlässlichen Karrierewege an HAW • doppelter Wettbewerb um die "besten Köpfe": in Wissenschaft und Praxis • Standortnachteile: Strukturschwäche, Wirtschaftsstruktur, Demografie, Polarisierung <ul style="list-style-type: none"> ○ Wettbewerbsnachteil v. a. im Wettbewerb mit finanzstarken Ländern ○ doppelte Schwierigkeit, wenn Paare/ Familien überzeugt werden müssen und es an Dual-Career-Angebote mangelt • ggf. neues Berufsrecht (erhöhte Verantwortung)
B E D A R F E	<ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Strukturen und Maßnahmen, die die Arbeitgeberattraktivität und -sichtbarkeit erhöhen und zu einer kurz-, mittel- und langfristigen Verbesserung der Bewerber*innenlage führen, indem wissenschaftliche Talente chancengerecht gefördert und beim Erwerb der Berufungsvoraussetzungen unterstützt, Übergänge zwischen Wissenschaft und Praxis gestaltet, Berufbare zur Bewerbung animiert, Neuberufene zielorientiert begleitet und die zugehörigen Prozesse (von der strategischen Personalbedarfsplanung bis zum absolvierten Onboarding) professionalisiert werden

Die Ergebnisse sprachen in ihrer Gesamtheit dafür, im Rahmen der Konzeptionsphase insbesondere die beiden Aspekte der Steigerung der Attraktivität und Sichtbarkeit von HAW sowie die bedarfsgerechte Unterstützung der Befähigung von potentiellen Kandidat*innen in unterschiedlichen Zielgruppen und auf unterschiedlichen Karrierestufen in den Vordergrund zu rücken.

II.1.2.2 Konzeptionsphase

Im Rahmen der Konzeptionsphase wurden – basierend auf dem in II.1.1 dargestellten methodischen Portfolio – konkrete Strukturvorschläge und Realisierungsmaßnahmen für jedes der fünf angesprochenen Handlungsfelder sowie für alle Handlungsfelder im Zusammenspiel erarbeitet, die nachfolgend kurz zusammengefasst werden sollen. Für eine detaillierte Darstellung sei auf den von allen vier HAW gemeinsam eingereichten CASE-Verbundantrag verwiesen, der diesem Bericht als Anhang beiliegt.

Allgemeine Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs: In diesem Handlungsfeld soll die mit dem novellierten Landeshochschulgesetz mögliche Einrichtung von hochschulübergreifenden HAW-Promotionszentren¹ unterstützt und vorangetrieben werden, um die Anzahl der HAW-Promotionen in Sachsen-Anhalt in den kommenden Jahren deutlich zu erhöhen. Im Zuge dieser Maßnahmen soll möglichst auch der Anteil an promovierenden Frauen erhöht werden. Weitere Ziele bestehen in der Schaffung und auskömmlichen Finanzierung von Promotionsstellen (etwa in der Drittmittelforschung) sowie in der Förderung der Kooperationsbeziehungen mit strategischen Netzwerkpartnern in der Forschung.

Zielgerichtete Weiterqualifikation von teilweise berufungsfähigen Talenten: Im Rahmen dieses Handlungsfeldes soll im Vorfeld als schwierig eingeschätzter Berufungsverfahren möglichen Teil-Berufbaren die Chance eröffnet werden, Lehr- und Praxiserfahrungen (etwa durch die Vergabe von Lehraufträgen, die Einbindung in Industrieprojekte oder die Beteiligung an einem von derzeit acht geplanten Tandemprogrammen²) zu sammeln, um eventuelle Defizite auszugleichen. Geplant ist darüber hinaus der Aufbau eines hochschul- und disziplinübergreifenden Mentoringprogramms an allen vier beteiligten HAW.

Professionalisierung der Berufungsprozesse: Die Professionalisierung der Berufungsprozesse schließt den Aufbau von Strukturen für das strategische sowie das operative Berufungsmanagement sowie die Optimierung des internen Schnittstellenmanagements ein und umfasst zudem den Aufbau von Prozessen für die aktive Ansprache und Rekrutierung möglicher Kandidat*innen. Darüber hinaus soll der Onboarding-Prozess standardisiert und professionalisiert werden, so dass Neuberufene ebenso wie Nachwuchswissenschaftler*innen (und damit auch mögliche spätere professorale Kandidat*innen) in Forschungsprojekten ab dem Tag ihrer Einstellung Zugriff auf alle Ressourcen und Informationen haben, die sie für einen erfolgreichen Start in ihr neues Tätigkeitsfeld benötigen.

Verbesserung der Arbeitgebersichtbarkeit: Die für dieses Handlungsfeld vorgesehenen Aktivitäten umfassen die Erarbeitung und Umsetzung eines Employer Branding-Konzepts für alle vier HAW sowie den erheblichen Ausbau der digitalen wie analogen Vermarktung der HAW als attraktiven Arbeitgebern.

¹ Derzeit wird an den vier projektbeteiligten HAW die Gründung von vier Promotionszentren (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Informatik und Ingenieurwissenschaften, Umweltwissenschaften und Nachhaltigkeit sowie Life Sciences) geplant, wobei die HS Harz sich voraussichtlich an zwei dieser vier Zentren (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Informatik und Ingenieurwissenschaften) beteiligen sowie ggf. noch an einem dritten (Umweltwissenschaften und Nachhaltigkeit) mitwirken wird.

² Von diesen acht Tandemprogrammen, in denen Nachwuchstalente im Zusammenspiel mit Partnern aus der Wirtschaft gezielt auf die Übernahme einer Professur vorbereitet werden sollen, betrifft vorerst nur eine (Fachgebiet „Data Mining und Business Intelligence zur strategischen Unternehmenssteuerung“) die HS Harz. Die Personalentwicklung soll hier im Verbund mit dem Fraunhofer-Zentrum für Internationales Management und Wissensökonomie (IMW) in Leipzig erfolgen.

Mit diesen Maßnahmen soll die Sichtbarkeit nicht nur der HS Harz, sondern aller HAW im Verbund und damit auch die des Lehr- und Forschungsstandorts Sachsen-Anhalt verbessert werden.

Stärkung der Gleichstellung und Diversität: Zur Erhöhung der Diversität und Heterogenität des wissenschaftlichen Personals sind mittel- bis langfristig greifende Awareness-Aktivitäten angedacht, die als Querschnittsmaßnahmen in die übrigen vier Handlungsfelder integriert werden sollen – von der zielgerichteten Förderung potentieller Kandidat*innen über gendersensible Berufungsverfahren bis hin zur Würdigung der Gleichstellung der Familien- und Kinderfreundlichkeit der HS Harz sowie der übrigen drei HAW in der Außendarstellung der Hochschulen.

Alle hier kurz umrissenen Maßnahmen werden im bekannten Verbund der vier HAW sowie der beiden Universitäten des Landes gemeinsam mit einer Vielzahl an weiteren Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft³ und unter Koordination der HoMe durchgeführt. Die HS Harz wird insbesondere bei der Erarbeitung und Umsetzung der Employer Branding-Strategien für alle vier HAW sowie bei der Optimierung der jeweiligen Außendarstellungen eine koordinierende Rolle einnehmen.

II.2. Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Nachweises

Die nachfolgenden Tabellen bieten eine grobe Übersicht der Mittelverwendung im Rahmen von PEAK. Eine detaillierte Darstellung aller Ausgabenpositionen ist dem mit Projektabschluss ebenfalls vorgelegten zahlenmäßigen Verwendungsnachweis zu entnehmen.

1) Gesamtsumme der Förderung

Laut Zuwendungsbescheid	Tatsächliche Verausgabung	Erhaltene Zuwendung
49.367,07 EUR	47.519,39 EUR	44.243,43 EUR

2) Aufteilung der Fördersumme auf die Jahresscheiben

Laut Zuwendungsbescheid		Tatsächliche Verausgabung		Erhaltene Zuwendung	
2019	5.123,64 EUR	2019	3.275,96 EUR	2019	0,00 EUR
2020	44.243,43 EUR	2020	44.243,43 EUR	2020	44.243,43 EUR

3) Aufteilung der Fördersumme auf die Einzelpositionen

Laut Zuwendungsbescheid		Tatsächliche Verausgabung	
<i>Personalausgaben</i>		<i>Personalausgaben</i>	
Beschäftigte E12-E15	26.555,79 EUR	Beschäftigte E12-E15	25.869,65 EUR
Beschäftigte E1-E11	0,00 EUR	Beschäftigte E1-E11	6.649,74 EUR
Beschäftigungsentgelte	4.529,28 EUR	Beschäftigungsentgelte	0,00 EUR
<i>Sächliche Verwendungsausgaben</i>		<i>Sächliche Verwendungsausgaben</i>	
Vergabe von Aufträgen	15.000,00 EUR	Vergabe von Aufträgen	15.000,00 EUR
Dienstreisen	3.282,00 EUR	Dienstreisen	0,00 EUR

Die Abweichungen der IST- von der SOLL-Verausgabung lassen sich im Einzelnen wie folgt erklären:

- Bei den Beschäftigtenentgelten E12-E15 ergaben sich lediglich marginale Differenzen, die Vergabe von Aufträgen konnte exakt zu den vorab geplanten Kosten erfolgen.

³ Bereits für eine Mitarbeit gewonnen werden konnten das Fraunhofer IMWS und IZI, die GISA GmbH, das Ingenieurbüro Paschke, die DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH die Steigenberger Hotels AG sowie die GAMPT mbH.

- Da aufgrund der Corona-Pandemielage die geplanten Dienstreisen (darunter die Hospitation an einer europäischen Partnerhochschule) entfallen mussten und sich zudem – ebenfalls aufgrund der Corona-bedingt weggefallenen Präsenzvorlesungen – keine studentischen Mitarbeiter*innen rekrutieren ließen, wurden die beiden Positionen „Dienstreisen“ und „Beschäftigungsentgelte“ vollständig gestrichen und zum größten Teil in die Position „Beschäftigte E1-E11“ überführt. Auf diese Weise konnte mit Frau Boos eine weitere Mitarbeiterin anteilig im Projekt beschäftigt werden und den Wegfall der studentischen Mitarbeiter*innen ausgleichen.
- Die Differenz zwischen den verausgabten Kosten und der real erhaltenen Zuwendung erklärt sich wie folgt: Aufgrund der Eingabe falscher Bankdaten seitens der HS Harz wurden die für das Jahr 2019 abgerechneten 3.275,96 EUR fälschlicherweise an den Projektpartner HS² ausgezahlt. Da der Fehler sowohl dort als auch an der HS Harz lange Zeit nicht bemerkt wurde, konnten die Mittel nach Rücküberweisung durch die HS² an den ptj nicht mehr für das bereits abgeschlossene Förderjahr 2019 ausgezahlt werden. Die für 2019 angefallenen Projektkosten wurden daher aus an der HS Harz noch frei verfügbaren Restmitteln aus abgeschlossenen Industrienaufträgen finanziert.

II.3. Notwendigkeit und Angemessenheit der Projektarbeiten

Alle durchgeführten Arbeiten waren zur Erreichung der Projektziele erforderlich und im Umfang angemessen. Durch die Corona-Pandemie ergaben sich erhebliche Herausforderungen bei der Umsetzung des Vorhabens, da Workshops, Erhebungen und Reisen nicht wie geplant durchgeführt werden konnten und die Projektplanung entsprechend angepasst werden musste (siehe hierzu auch I.2 und III.4).

II.4. Voraussichtlicher Nutzen / Verwertung der Ergebnisse

Die im Juli 2020 durch die vier HAW-Partner verabschiedete Strategie zur Professor*innengewinnung und Nachwuchsentwicklung wurde fristgerecht gemeinsam mit einer Vorhabensbeschreibung für die Umsetzungsphase des BMBF-Programms FH Personal eingereicht. Dieser Antrag wurde im November 2020 positiv evaluiert und mit einem Gesamtprojektvolumen von rund 10 Millionen Euro zur Förderung empfohlen, die vier antragstellenden HAW planen derzeit mit einem Projektstart im ersten Quartal 2021. Im zu gründenden Center of Advanced Scientific Education (CASE) sollen zum einen Promovierende gefördert und zum anderen bereits Promovierte dabei unterstützt werden, die für die Übernahme einer HAW-Professur erforderlichen Praxiserfahrungen zu sammeln. Darüber hinaus sollen zeitgemäße Instrumente der Personalgewinnung und des Arbeitgeber-Brandings entwickelt und erprobt werden, um perspektivisch sowohl Anzahl als auch Diversität der Bewerbungen deutlich zu steigern.

Aufgrund dieser positiven Förderentscheidung kann an dieser Stelle konstatiert werden, dass der intendierte Nutzen des PEAK-Vorhabens – die Konzeptionierung und Finanzierung einer modernen Organisationseinheit für Personalgewinnung und Personalentwicklung an der HS Harz – vollumfänglich erreicht werden konnte. Die Verwertung der erzielten Ergebnisse wird im Rahmen des Aufbaus sowie der Arbeit des CASE erfolgen.

II.5. Fortschritt an anderen Stellen während des Projektablaufs

II.5.1 Novellierung des HSG LSA

Von hoher Relevanz für die im Rahmen von PEAK aufgegriffenen Themen ist die im Projektzeitraum am 07. Mai 2020 durch den Landtag von Sachsen-Anhalt verabschiedete Novelle des Landeshochschulgesetzes (HSG LSA^{4,5}). Wesentliche Eckpunkte dieser Novelle sind die verbesserten Möglichkeiten für Hochschulen, sich an Unternehmensgründungen durch Mitarbeiter*innen oder Studierende zu beteiligen, eine Stärkung der Beteiligungsrechte der Senate und die Abschaffung der Langzeitstudiengebühren in Sachsen-Anhalt. Mit Blick auf PEAK sind aber insbesondere vier Neuerungen von Bedeutung:

- Das Berufungsrecht wird vollständig auf die Hochschulen übertragen, die Notwendigkeit der Zustimmung des Wissenschaftsministeriums zu Berufungen entfällt. Damit lassen sich Berufungsverfahren flexibler und schneller durchführen und Abwerbewersuche von anderen Hochschulen leichter unterbinden.
- Für besonders forschungsstarke Themenbereiche einzelner oder mehrerer HAW können zukünftig Promotionszentren gegründet werden, über die forschungsstarke HAW-Professor*innen eigenständig und ohne Beteiligung einer Universität Promotionsverfahren betreuen dürfen. Sachsen-Anhalt wird damit nach Hessen das zweite Bundesland, in dem HAW-Promotionen im Regelbetrieb möglich werden. Den Studierenden und den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an HAW eröffnen sich damit deutlich verbesserte Perspektiven bei der Planung ihrer akademischen Karriere. Nach aktuellem Planungsstand wird die HS Harz an zwei hochschulübergreifenden Promotionszentren (Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften und Informatik) beteiligt sein.
- Die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen gehört ebenfalls zu den wesentlichen Zielen der Gesetzesnovelle. Um dieses Ziel zu unterstützen, wird unter anderem die paritätische Besetzung von Hochschulgremien vorgegeben und die Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung und Pflege in Berufungsverfahren verankert.
- Die möglichen Karrierewege an Hochschulen werden durch neuartige Tenure Track-Professuren ergänzt. Dabei handelt es sich um befristete Professuren für junge Nachwuchswissenschaftler*innen, die nach einer Evaluation verbindlich und planbar in einer regulären Lebenszeitprofessur münden.

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass die – bereits vor Projektstart in ihren Grundzügen absehbare – Novelle des HSG LSA sich in erheblicher Weise förderlich auf die Erreichung der mit PEAK und CASE verfolgten Ziele auswirken wird. Flexiblere Berufungsverfahren, besser planbare Karrierewege, die Möglichkeit von HAW-Promotionen und die Förderung von Gleichstellung und Diversität erhöhen die Studien- und Arbeitgeberattraktivität der Hochschullandschaft Sachsen-Anhalts und tragen dazu bei, hochqualifizierte internationale wie nationale Forscher*innen für das Bundesland zu gewinnen.

⁴ <https://mw.sachsen-anhalt.de/themen/hochschulen/hochschulrecht/hochschulgesetz/>

⁵ <https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/jlr-HSchulGST2010V17IVZ>

II.5.2 Sonstige Fortschritte an anderen Stellen

Während der Laufzeit von PEAK wurde auch an anderen deutschen Hochschulen⁶ Untersuchungen und Projekte zur Gewinnung und Entwicklung von wissenschaftlichem und insbesondere professoralem Nachwuchs durchgeführt. Die nachfolgende Auflistung bietet eine Auswahl der wichtigsten im Jahr 2020 diesem Zeitraum erfolgten themen- und projektrelevanten Publikationen:

- Eulitz, Melanie: Übergang zur Promotion. Das Shortcuts-Programm der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) als Instrument zur Karriereplanung (2020).
- Torka, Marc: Should I stay or should I go? Neuere Studien zu Karriereentwürfen des wissenschaftlichen Nachwuchses. ZQF – Zeitschrift für Qualitative Forschung 20.2 (2020).
- Nieszporek, Ralf, et al.: Qualifizierungsangebote und Reisebeihilfen - Was wünscht sich der wissenschaftliche Nachwuchs? Mitteilungen der Gesellschaft für Didaktik der Mathematik 46.109 (2020): 93-95.
- Bauer, Jana und Kuschel, Mara: Führung als Resilienz-Ressource? Psychische Gesundheit von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Qualifizierungsziel und die Rolle des Führungsverhaltens der direkten Vorgesetzten. Beiträge zur Hochschulforschung, 42. Jahrgang, 1-2/2020: 104-125.
- Lenk, Kerstin, et al.: Lage und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. Informatik Spektrum (2020): 1-9.
- Franken, Julian Pascal. Was beeinflusst den Verbleib in der Wissenschaft? Eine Analyse individueller und kontextueller Faktoren anhand des DZHW Promovierten Panels. Masterarbeit. Hannover: Gottfried Wilhelm-Leibniz-Universität (2020).
- Eichhorn, Michael: Digital Literacy, Fluency und Scholarship: Ein Entwicklungsmodell digitaler Kompetenzen von Hochschullehrenden. Hochschuldidaktik als professionelle Verbindung von Forschung, Politik und Praxis: 81 (2020).
- Pferdekämper-Schmidt, Anne: mINKLUSIV–Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung. Zeitschrift für Hochschulentwicklung 15.3 (2020): 413-426.
- Kolwes, Ann-Kristin, and Anne Haffke: Wie lässt sich Bildungsgerechtigkeit fördern? Zwei erfolgreiche Praxisbeispiele der Universität zu Köln. Zeitschrift für Hochschulentwicklung 15.3 (2020): 351-362.

⁶ Aufgrund der teilweise erheblich abweichenden personal- und berufsrechtlichen Rahmenbedingungen wurden themenrelevante Projekte an ausländischen Hochschulen im Rahmen von PEAK nur oberflächlich verfolgt.

II.6. Erfolgte oder geplante Projektveröffentlichungen

Aus dem Projektverbund heraus erfolgten während der Projektlaufzeit folgende Publikationen:

- Albrecht, P.-G., Lequy, A. (2020). Schaut genau hin! Einige Tipps für die kommenden Professorengewinnungsprogramme der HAW. In: DNH Die Neue Hochschule. DUZ Verlag Berlin Nr. 2/2020. Jg. 20. ISSN 0340-448X. S. 32-33.
- Albrecht, P.-G., Lequy, A. (2020). Entwicklungsoptionen im Blick behalten. Warum es empfehlenswert ist, dass die AW das neue Programm FH-Personal mit Bedacht aufnehmen und nicht alle Vorschläge reflexartig aufgreifen. In: DUZ Wissenschaft und Management. DUZ Verlag Berlin. 2/2020. ISSN 2626-1901. S. 12-13.

Geplant ist darüber hinaus ein Beitrag zu einem an der Uni Hamburg erscheinenden Sammelband:

- Albrecht, P.-G. (2020). Implementation einer institutionellen Strategie für die Nachwuchsentwicklung als Teil des Qualitätsmanagements. Ein Erfahrungsbericht. In: M. Lust, C. Meister-Scheytt & T. Scheytt (Hrsg.): Die Praxis des Qualitätsmanagements in Hochschulen. Augsburg: Hampp-Verlag.

Seitens des PEAK-Projektteams der HS Harz erfolgten während der Projektlaufzeit keine eigenständigen Publikationen. Geplant ist allerdings die Veröffentlichung des Schlussberichts in der Technischen Informationsbibliothek (TIB⁷) für Forschungsberichte am Leibniz-Institut der Universität Hannover sowie die Publikation von Ergebnissen und Best Practices im Rahmen des Folgeprojekts CASE. Die Ergebnisse des Vorhabens wurden weiterhin auf dem (virtuellen) Jahrestreffen der AG Wissenschaftlicher

⁷ <https://www.tib.eu>