Prüfung vor jeder Ausschreibung, welche der Aufgaben dauerhaft bzw befristet sind
Zusammenfassung dauerhafter Aufgaben zu Ausschreibungen für Dauerstellen und entsprechende unbefristete Stellenbesetzung
Innerhalb von 1 Jahr Prüfung vor jeder Ausschreibung, welche der Aufgaben dauerhaft bzw befristet sind

Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Aufstockung von Teilzeit-Verträgen nach Wunsch der Mitarbeiter*innen


Keine Verträge unter 33 \% einer Vollzeitbeschäftigung
Innerhalb von 2 Jahren
Keine Verträge unter 50 \% von Vollzeitbeschäftigung

Keine Verträge unter 66 \% von Vollzeitbeschäftigung

|  | Innerhalb von 1 Jahr Vertragsdauer i.d.R. entsprechend der Laufzeit des gesamten Projekts |
| :---: | :---: |
|  | Innerhalb von 1 Jahr Kein Vertrag unter 1 Jahr |
|  | Innerhalb von 1 Jahr Bei befristeten Beschäftigten: kreative Ausschöpfung aller Befristungsmöglichkeiten zugunsten der Beschäftigten |
|  | Beschäftigten mit befristeten Verträgen wird auf Wunsch ein Aufhebungsvertrag zum für die Beschäftigten günstigen Zeitpunkt angeboten |
|  | nnerhalb von 2 Jahren Vereinbarung AN-freundlicher Regelungen für Stellenwechsel |
|  | Innerhalb von 1 Jahr Keine Anstellung der LfbAs nach WIssZeitVG, sondern Entfristung der Stellen. |
|  | Innerhalb von 1 Jahr Ausreichend Arbeitszeit für das Qualifikationsvorhaben, mindestens 50\% der Arbeitszeit |
|  | Innerhalb von 2 Jahren Ausreichend Arbeitszeit für das Qualifikationsvorhaben, mindestens 60\% der Arbeitszeit |
|  | Innerhalb von 1 Jahr Volle Ausschöpfung aller Möglichkeiten des WissZeitVG bei befristeter Beschäftigung von WiMis zur Qualifkation |
|  | $\begin{aligned} & \text { Innerhalb von } 2 \text { Jahren } \\ & \text { Angemessene Vertragslaufzeiten und -ausgestaltung für überprüfbare Qualifikationsziele auf Basis eines } \\ & \text { zu erstellenden Katalogs von Qualifikationszielen und den jeweils angemessenen Vertragslaufzeiten } \end{aligned}$ |
|  | Innerhalb von 5 Jahren Entsprechende Weiterentwicklung des Nachwuchskonzepts und der Betreuungsagenda |

Einführung einer (freiwilligen) Karriereberatung für administrative und technische Mitarbeiter*innen

Vereinfachtes internes Stellenbesetzungsverfahren: Transparente Personalplanung ersetzt Ausschreibung
Innerhalb von-1 Jahr
Offenlegung aller Personalentwicklungsmöglichkeiten sowohl im Sinne einer Weiterbildung als auch im Sinne der Karriereförderung in allen Bereichen und für alle Gruppen

Ausbau des internen Stellenmarkts zu einer internen Personalentwicklung und -vermittlung
Innerhalb von_1 Jahr
Offenlegung der Personalplanung entsprechend der Entwicklungspläne
Transparente Personalplanung in Verbindung mit einer transparenten, strukturierten Personalentwicklung in allen Bereichen der Uni
Innerhalb von 5 Jahren
Transparente bereichsübergreifende Personalplanung und -entwicklung

## Innerhalb von 1 Jahr Innerhalb von 1 Jahr

Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen
Vierteljährlich Überprüfung der Umsetzung und der Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen im Rahmen einer zu gründenden AG


Regelmäßige Evaluation der Wirksamkeit der Maßnahmen und ggf. Anpassung der Maßnahmen
Innerhalb von 5 Jahren
Offenlegung von Umfang und Gründen für Befristungen gegenüber der Hochschulöffentlichkeit

- Maßnahme für wissenschaftliches Personal auf befristeten Landesstellen zur Qualifikation (PhD) - Maßnahme für wissenschaftliches Personal insgesamt
- Maßnahmen für alle Beschäftigtenauf Drittmittelstellen

