

## **FRAUNHOFER TALENTA**

Förder- und Entwicklungsprogramm für  
Wissenschaftlerinnen bei Fraunhofer

»Förderfibel«

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Zielsetzung .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Programmaufbau und Programmlinien .....</b>	<b>4</b>
2.1	Beginn der Karriere: » TALENTA <i>start</i> « .....	5
2.2	Beschleunigung der Karriere: »TALENTA <i>speed up</i> « .....	6
2.3	Perfektionieren der Karriere: »TALENTA <i>excellence</i> « .....	7
<b>3</b>	<b>Förderbausteine .....</b>	<b>8</b>
3.1	Finanzielle Unterstützung der Organisationseinheit .....	8
3.2	Karriereentwicklung .....	11
<b>4</b>	<b>Bewerbungs- und Auswahlprozess .....</b>	<b>14</b>
4.1	Der Weg zur Förderung .....	14
4.2	Beginn der Karriere: »TALENTA <i>start</i> « .....	15
4.3	Beschleunigung der Karriere: »TALENTA <i>speed up</i> « .....	15
4.4	Perfektionieren der Karriere: »TALENTA <i>excellence</i> « .....	16
<b>5</b>	<b>Bedingungen der Förderung .....</b>	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>Ansprechpartnerinnen rund um das Programm.....</b>	<b>19</b>

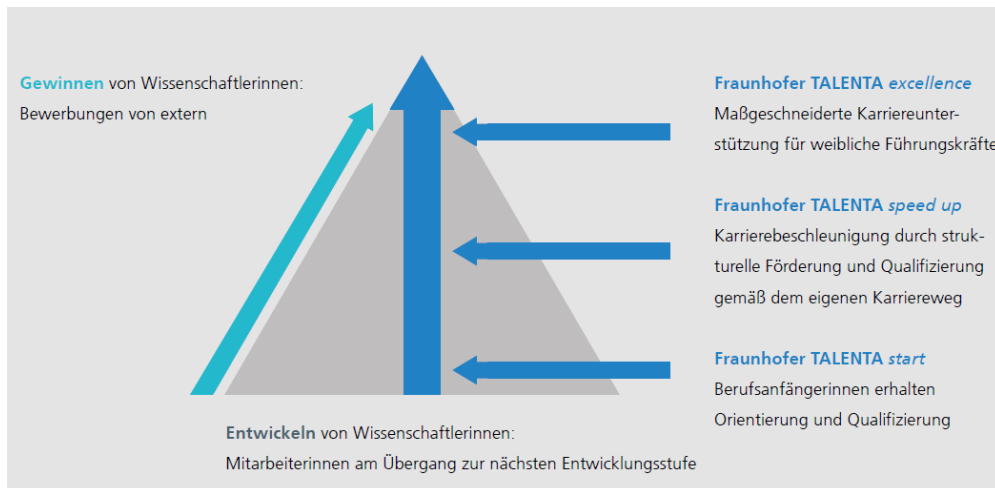
# 1 Zielsetzung

Zielsetzung des Programms »Fraunhofer TALENTA« ist die Unterstützung der Institute bei der Steigerung des Wissenschaftlerinnenanteils über alle Karrierestufen hinweg. »TALENTA« ist ein gezieltes und ganzheitliches Förder- und Entwicklungsinstrument zum Gewinnen und Entwickeln von Wissenschaftlerinnen, welches in drei Ausprägungen (»Programmlinien«) auf den unterschiedlichen Ebenen der Karriereentwicklung ansetzt. Grundlage des Programms ist die finanzielle Unterstützung der jeweiligen Organisationseinheit bei der Gewinnung und nachhaltigen Entwicklung von Wissenschaftlerinnen und weiblicher Führungskräfte. Im Fokus stehen dabei MINT-Fächer und dabei insbesondere ingenieurwissenschaftlich-technische Fächergruppen, in denen der Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Damit soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass in diesen Fächern der Wettbewerb um die weiblichen Talente stärker ist als in Fächern, in denen höhere Frauenanteile zu verzeichnen sind.

Zudem stellt das Programm die individuelle Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen bei Fraunhofer in den Fokus. Die geförderten Wissenschaftlerinnen werden frühzeitig in der eigenen Standort- und Profilreflexion unterstützt, um die eigene Karriereentwicklung voranzutreiben zu können. Zielsetzung ist, mit einem individuellem und auf die spezifische Lebens- und Karrierephase ausgelegtes Begleitangebot eine hochattraktive Stelle sowohl für qualifizierte externe und interne Bewerberinnen zu schaffen.

## 2 Programmaufbau und Programmlinien

»TALENTA« setzt an unterschiedlichen Karriere- und Entwicklungsstufen an und trägt damit dem Charakter einer lebensphasenorientierten Förderung der Wissenschaftlerinnen Rechnung.



Das Programm ist in drei Stufen aufgeteilt, die an verschiedenen Entwicklungsphasen der zu fördernden Kandidatinnen ansetzen.

- Beginn der Karriere: »Fraunhofer TALENTA start«
- Beschleunigung der Karriere: »Fraunhofer TALENTA speed up«
- Perfektionieren der Karriere: »Fraunhofer TALENTA excellence«

## 2.1 Beginn der Karriere: » TALENTA *start*«

TALENTA *start* ist das richtige Programm für alle MINT-Hochschulabsolventinnen, die den Einstieg in die angewandte Forschung und ihre Karriere mit Fraunhofer starten. Zielsetzung ist die Unterstützung der Kandidatinnen im On-Boarding und in der Orientierung in der Fraunhofer-Welt. Fraunhofer TALENTA *start* steht als Personalgewinnungsinstrument ausschließlich externen Kandidatinnen offen<sup>1</sup>. Für die Zielgruppe stehen jährlich 40 Plätze zur Verfügung.

Kriterien für die Programmlinie TALENTA *start*:

- MINT-Absolventin der Hochschule (Masterabschluss), keine oder geringe Berufserfahrung
- Berufsanfängerin am Einstieg bei Fraunhofer: Orientierungsphase

Beispiele für die Beantragung der Förderung:

- a) Kandidatin arbeitet am Institut als studentische Mitarbeiterin und die Organisationseinheit möchte die Studentin als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigen.
- b) Studentin fertigt ihre Masterarbeit bei Fraunhofer an, nach Abschluss dieser besteht der gegenseitige Wunsch der Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin.
- c) Kandidatin bewirbt sich auf eine Stelle oder initiativ am Institut; das Institut bewirbt sich mit der Kandidatin auf eine Förderung im Programm.

---

<sup>1</sup> Als Neueinstellung bzw. extern gilt eine Kandidatin, wenn ihr Vertrag erst mit Aufnahme in das Programm geschlossen wurde oder sie nicht länger als 6 Monate am Institut ist.

## 2.2

### Beschleunigung der Karriere: »TALENTA speed up«

TALENTA speed up ist auf berufserfahrene Fraunhofer-interne und externe Wissenschaftlerinnen mit Motivation und Potenzial zur Übernahme von Führungs- oder Fachverantwortung zugeschnitten. Im Fokus stehen damit Wissenschaftlerinnen, die im Begriff sind, eine Führungsposition oder eine Position in der Fachlaufbahn zu übernehmen oder dies kurz- oder mittelfristig planen. Als anvisierte Fachpositionen gelten ausschließlich Positionen in einer am Institut etablierten Fachlaufbahn. Zielsetzung ist es, die Kandidatin systematisch bei der Erweiterung ihres Verantwortungsbereiches zu unterstützen.

Für die Zielgruppe stehen jährlich 30 Plätze zur Verfügung.

Kriterien für die Programmlinie TALENTA speed up:

- Interne oder externe MINT-Wissenschaftlerin, die kurz- oder mittelfristig die Übernahme von Führungs- bzw. Fachverantwortung<sup>1</sup> anstrebt.
- Aktuell in der Endphase der Promotion oder bereits promoviert.
- Erfahrung in der Leitung von Projekten.

Beispiele für die Beantragung der Förderung:

- a) Die Kandidatin finalisiert die Promotion bzw. hat diese beendet und beantragt die Förderung für den Aufbau einer Gruppe oder Erschließung eines neuen Themenfeldes/Geschäftsfeldes.
- b) Die Kandidatin wird intern / extern angeworben, arbeitet an der Erschließung eines Themas (z.B. für eine Gruppe).
- c) Die Kandidatin übernimmt eine Führungsposition oder Fachposition und wird als Führungskraft/Fachexpertin mit langfristiger Aussicht im Institut aufgebaut.
- d) Die Kandidatin ist im Begriff eine Gruppenleitung zu übernehmen und beantragt die Förderung für die erste Zeit, bis sich die Gruppe etabliert hat.
- e) Die Kandidatin kehrt aus der Elternzeit zurück und beantragt eine Förderung für die Erschließung eines neuen Themas.

---

<sup>1</sup> Gilt nur für Institute mit etablierter Fachlaufbahn.

## 2.3

### Perfektionieren der Karriere: »TALENTA *excellence*«

TALENTA *excellence* adressiert etablierte Fraunhofer-interne oder externe Wissenschaftlerinnen, die eine Führungsposition auf Leitungsebene 3 oder 3 in SIGMA hinterlegte Führungsebenen) in einem Fraunhofer-Institut innehaben oder zum Zeitpunkt der Förderung übernehmen.

Die Programmlinie *excellence* wendet sich somit an Wissenschaftlerinnen, die sich als Führungskraft positionieren möchten und sich daher eine individuelle, auf ihre Situation zugeschnittene, Karriereunterstützung wünschen.

Für die Zielgruppe stehen jährlich 20 Plätze zur Verfügung.

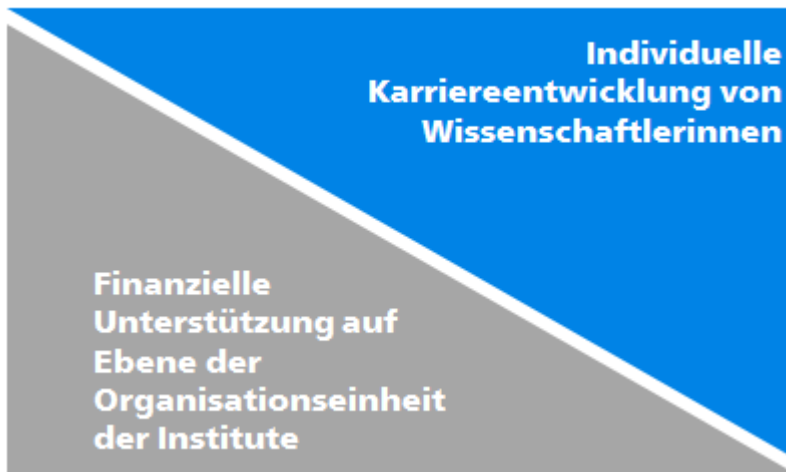
Kriterien für die Programmlinie TALENTA *excellence*:

- Fachlich renommierte interne oder externe Wissenschaftlerin.
- Führungskraft (in SIGMA hinterlegte Führungsebene 2 oder 3 am FhI, z.B. Abteilungsleitung, Geschäftsfeldleitung oder etablierte Gruppenleitung).
- Positioniert sich als Führungskraft oder vergleichbar herausgehobener Position am Institut und strebt in diesem Zusammenhang die Übernahme von mehr Verantwortung und Sichtbarkeit an.

Beispiele für die Beantragung der Förderung:

- a) Interne oder externe Kandidatin übernimmt neu eine gehobene Führungsposition und beantragt die Förderung für den Aufbau und die Weiterentwicklung eines Geschäftsfelds.
- b) Interne Kandidatin, die sich bereits in einer Führungsposition befindet, beantragt die Förderung während der Arbeit an einer Habilitation.

### 3 Förderbausteine



#### 3.1 Finanzielle Unterstützung der Organisationseinheit

Die finanzielle Unterstützung der Institute durch das Programm besteht aus der Zu-Finanzierung zu Personalkosten mit einem Betrag von 2.000 Euro monatlich, welches die Institute in ein dafür angelegtes SIGMA-Projekt eingestellt bekommen. Dieser Betrag ist in einer Stelle umzusetzen, das heißt, die TALENTA-Teilnehmerin bekommt einen Vertrag mindestens über die Laufzeit der Förderung; Vertragsform und Gesamtarbeitszeit bleiben dem FhI überlassen. Eine eventuelle Ko-Finanzierung trägt das FhI.

Mit der Finanzierung von Personalkapazität wird die Entlastung auf Abteilungs- bzw. Gruppenebene sichtbar, sie kann als geförderte Arbeitszeit angesehen werden, mit der die TALENTA-Teilnehmerin am FhI entsprechend ihres Karriereziels z.B. für die Arbeit an der Promotion, dem Erwerb von Zusatzqualifikationen oder gebündelt für einen Auslandsaufenthalt freigestellt werden kann. Die konkrete Ausgestaltung der »**Karrierezeit**« bleibt dem jeweiligen Institut bzw. der Organisationseinheit und der TALENTA-Teilnehmerin überlassen und kann an betriebliche Erfordernisse angepasst werden. Die Organisationseinheit bucht auf das TALENTA-Projekt (in SIGMA) die Zeit, die die TALENTA-Teilnehmerin nicht für die Projektarbeit zur Verfügung steht. Davon ausgehend, dass eine Wissenschaftlerin auf einer Promotionsstelle (EG13/ 2) nur die Hälfte der vollen Arbeitszeit am FhI arbeitet, umfasst die zentral finanzierte Arbeitszeit im Mittel 2 Tage die Woche unabhängig von der Vertragszeit.

#### **Alternative Möglichkeit für die Entwicklungsstufe TALENTA excellence:**

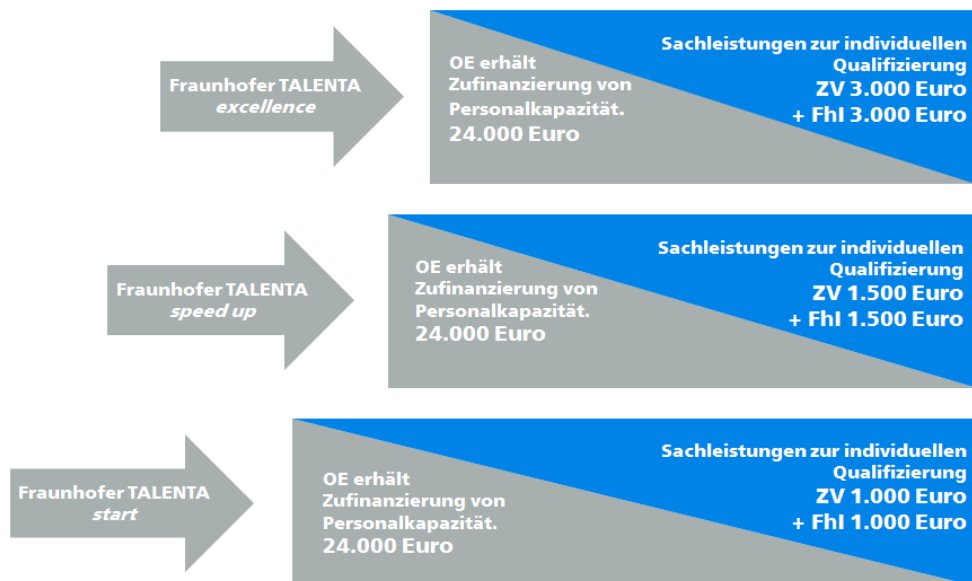
Bei der erfolgreichen Bewerbung bekommt die TALENTA *excellence*-Teilnehmerin einen Zuschuss zu Personalkosten in ihrer Organisationseinheit. Das heißt, nicht ihre eigene Stelle wird finanziert, sondern es erfolgt eine Zu-Finanzierung zu den Personalressourcen der eigenen Organisationseinheit, mit der Zielsetzung, für die TALENTA-Teilnehmerin, Freiräume zur wissenschaftlichen Profilierung zu schaffen. Die Zu-Finanzierung beträgt pauschal 2.000 Euro monatlich, die Ko-Finanzierung erfolgt durch die Organisationseinheit.



## Karrierezeit – Die wichtigsten Fakten zusammengefasst:

- Im Rahmen der finanziellen Förderung in Höhe von 2.000 Euro im Monat durch die Zentrale soll die Teilnehmerin **bedarfsgerecht für die eigene Karriere** (z. B. die Arbeit an der Promotion, für das Verfassen von Publikationen zur eigenen wissenschaftlichen Profilierung, Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen, etc.) **freigestellt werden**. Die Organisationseinheit bucht auf die entsprechend in SIGMA anzulegende Projektnummer die Zeit, die die Teilnehmerin nicht für die Projektarbeit zur Verfügung steht.
- Bei *excellence* ist insofern eine Abweichung möglich, da hier die TALENTA-Teilnehmerin die Personalmittel auch frei für ihre eigene Organisationseinheit einsetzen kann und z.B. eine/ Mitarbeiter/in einstellen kann.
- In beidseitigem Einverständnis soll ein **individuelles »Karrierezeitmodell«** verabredet werden. Beispiele für die zeitliche Gestaltung der Karrierezeit wären je nach Bedarf eine Freistellung für regelmäßig 1-2 Tage pro Woche oder auch zusammengefasst mehrere Tage am Stück pro Monat. Ein weiteres Beispiel wäre die Freistellung über einige Wochen am Stück in der Schlussphase der Promotion. Es kann auch sinnvoll sein, die Karrierezeit in unterschiedlichem Maße auf die 4 Halbjahre der Förderlaufzeit zu verteilen. Die Festlegung eines Karrierezeitmodells ist obligatorisch.
- Es ist sinnvoll, einen (groben) Zeitplan zu erarbeiten, in dem festgelegt wird, wann die Karrierezeit genommen wird und welche Themenschwerpunkte in dieser Zeit bearbeitet werden. Zielsetzung ist hierbei eine flexible, aber auch verbindliche Planung, die sowohl der Karriereentwicklung der Teilnehmerin als auch dienstlichen Erfordernissen Rechnung tragen sollte.

Die Wissenschaftlerinnen werden in dem Programm für zwei Jahre gefördert. Das Fördervolumen **pro Wissenschaftlerin pro Förderjahr** setzt sich wie folgt zusammen:



## 3.2 Karriereentwicklung

Für das begleitende Karriereentwicklungs- und Qualifizierungsangebot wird pro TALENTA-Teilnehmerin Budget veranschlagt (siehe Seite 11), welches zu 50% von der Zentrale finanziert wird.

### **Karrierethema und Auftaktgespräch**

Grundlage der systematischen Karriereentwicklung während des TALENTA-Programms ist das vereinbarte Karrierethema, das gemeinsam mit der Führungskraft im Auftaktgespräch abgestimmt wird. Wichtig ist hierbei das Ziel, die Rahmenbedingungen und weitere Maßnahmen zur Erreichung möglichst konkret zu klären. Das Karrierethema und der Verlauf der Karrierezeit sollten kontinuierlich besprochen werden; dazu eignen sich Halbjahresgespräche zwischen Führungskraft und Teilnehmerin, in denen der aktuelle Stand reflektiert und ggf. auch eine Anpassung des Karrierethemas vorgenommen werden können („Follow up Karrierethema“).

#### Beispiel:

Ziel: Fertigstellung der Promotion im Laufe des kommenden Jahres  
dafür 1 Tag/Woche Zeit fürs Schreiben, darüber hinaus Teilnahme am einem Seminar:  
Fertigstellung der Promotion/Vorbereitung auf Disputation

### **Auftakt- und Vernetzungsveranstaltung**

Die zentrale Auftakt- und Vernetzungsveranstaltung bietet zum einen Workshops zu Kernthemen der Karriereentwicklung wie z.B. strategische Karriereentwicklung Führung, Selbstmarketing, Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit, Kooperation. Zum anderen geht es um die Überprüfung und Schärfung des Karriereziels mit Blick auf die individuellen Stärken, Ressourcen und Rahmenbedingungen.

Die Veranstaltung bietet darüber hinaus Gelegenheit das TALENTA-Netzwerk aktiv zu nutzen und individuell auszubauen. So sind am ersten Abend alle TALENTA-Wissenschaftlerinnen zum Vernetzungstreffen eingeladen, in den folgenden 2 Tagen bleibt die TALENTA-Gruppe des jeweiligen Jahres von insgesamt ca. 80 Wissenschaftlerinnen unter sich.

### **Individuelle Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen**

Zur systematischen Karriereentwicklung und entsprechend des jeweiligen Karriereziels wählen die TALENTA-Teilnehmerinnen passende Qualifizierungsangebote aus dem Fraunhofer-Bildungsprogramm oder Angebote externer Anbieter aus. Neben Seminaren besteht zudem die Möglichkeit Coaching, Hospitanzen, Mentoring oder Konferenzen o.ä. für die eigene Karriereentwicklung zu nutzen.

Ein Beratungsgespräch für die Festlegung des individuellen Qualifizierungsprogramms erfolgt je nach Rahmenbedingungen am FhI entweder durch die Personalentwickler/innen vor Ort oder durch die Ansprechpartner/innen der Personalentwicklung der Zentrale.

Zur Orientierung dient die folgende Übersicht.

<p><b>TALENTA start – Beginn der Karriere</b></p> <p><b>Auftaktveranstaltung</b> Karrierewege bei Fraunhofer, Individuelle Standortbestimmung, Karriereziel, Individuelle Stärken/Kompetenzen,</p> <p><b>Mögliche Qualifizierungsthemen (Beispiele)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Projektmanagement</li> <li>■ Präsentationstechnik</li> <li>■ Kommunikation</li> <li>■ Promotion I – Der Weg zur erfolgreichen Promotion</li> <li>■ Wissenschaftliches Publizieren</li> </ul> <p><b>Weitere mögliche Entwicklungsmaßnahmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hospitanz</li> <li>■ Mentoring</li> </ul>	<p><b>TALENTA.net</b></p> <p>Virtuelle Plattform zum gegenseitigen Austausch mit Foren zu unterschiedlichen karriererelevanten Themen</p>
<p><b>TALENTA speed up: Beschleunigung der Karriere</b></p> <p><b>Auftaktveranstaltung</b> Karrierewege bei Fraunhofer, Individuelle Standortbestimmung, Karriereziel, Individuelle Stärken/Kompetenzen, strategische Karriereplanung, Vernetzung</p> <p><b>Mögliche Qualifizierungsthemen (Beispiele)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abschluss der Promotion »getting it done«</li> <li>■ Führungskräfte training I + II</li> <li>■ Führen in Projekten</li> <li>■ Marketing/Akquise</li> <li>■ Selbstmarketing</li> <li>■ Wissenschaftliches Publizieren</li> </ul> <p><b>Weitere mögliche Entwicklungsmaßnahmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Coaching</li> <li>■ Hospitanz</li> <li>■ Mentoring</li> <li>■ Auslandsaufenthalt</li> </ul>	<p><b>TALENTA.net</b></p> <p>Virtuelle Plattform zum gegenseitigen Austausch mit Foren zu unterschiedlichen karriererelevanten Themen</p>
<p><b>TALENTA excellence: Perfektionieren der Karriere</b></p> <p><b>Auftaktveranstaltung</b> Karrierewege bei Fraunhofer, Individuelle Standortbestimmung, Karriereziel, Individuelle Stärken/Kompetenzen, strategische Karriereplanung, Vernetzung</p> <p><b>Mögliche Qualifizierungsthemen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Führungskräfte training</li> <li>■ Managementausbildung (z.B. MBA, Forschungsmanagerin)</li> <li>■ Selbstmarketing</li> </ul> <p><b>Weitere mögliche Entwicklungsmaßnahmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Coaching</li> <li>■ Auslandsaufenthalt, internationales Networking</li> </ul>	<p><b>TALENTA.net</b></p> <p>Virtuelle Plattform zum gegenseitigen Austausch mit Foren zu unterschiedlichen karriererelevanten Themen</p>

- Coaching in Verbindung mit Persönlichkeitsprofil/Potenzialanalyse

### **TALENTA.net**

Die TALENTA-Teilnehmerinnen können während der Förderung und darüber hinaus über das TALENTA.net, eine virtuelle Plattform, vernetzt bleiben und sich in Foren zu unterschiedlichen karriererelevanten Themen austauschen.

## 4 Bewerbungs- und Auswahlprozess

### 4.1 Der Weg zur Förderung

Die Bewerbung erfolgt durch das Institut, welches sich für die Nominierung einer Kandidatin entscheidet. Grundsätzlich kann jedes Institut **eine** Kandidatin **pro Programmlinie und pro Auswahlrunde** nominieren<sup>1</sup>. Jedes Institut kann sich bewerben, unabhängig davon, ob es bereits Kandidatinnen in einer oder mehreren Programmlinien (start, speed up, excellence) hat oder nicht. Die Chancen auf Förderung werden davon nicht beeinflusst.

Die Institute sind aufgerufen, mit dem Programm in die **Werbung um Top-Talente** zu gehen. Wenn ein FhI eine Kandidatin aufgrund des Programmes neu gewinnt, aber keinen Platz in der Förderung mehr bekommt, kann es die Kandidatin für den nächsten Durchgang vormerken.

Die Bewerbung einer Kandidatin erfolgt mit dem Fraunhofer-Institut, welches als Institution die Entwicklung der Wissenschaftlerin mit vorantreibt. Als Kriterium der Auswahl wird daher auch bewertet, welche Perspektiven der Entwicklung die Kandidatinnen am Institut hat.

Die **Beurteilung der fachlichen Eignung** der Kandidatin erfolgt durch das Institut idealerweise durch einen internen Auswahlprozess, dessen Rahmenbedingungen durch das Institut festgelegt wird.

Als **Gewinnungsinstrument** hält das Programm einen Anteil der Plätze für externe Bewerberinnen vor. Die Fraunhofer-Institute können die TALENTA Förderung als Personalmarketinginstrument nutzen und damit gezielt Frauen ansprechen.

Die Auswahl der Kandidatinnen erfolgt in Anwendung der Kriterien für die jeweilige Programmlinie durch ein Gutachtergremium bestehend aus Vertreter/innen des Personalbereichs, der Institutsbetreuung, des WTR, GBR und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

**Alle Bewerbungen sind per E-Mail an [talenta@zv.fraunhofer.de](mailto:talenta@zv.fraunhofer.de) zu richten.**

---

<sup>1</sup> Als ein Institut gelten alle Einheiten, die unter einer Institutsleitung zusammengefasst sind, unabhängig der Kostenstellen.

## 4.2

### Beginn der Karriere: »TALENTA start«

Der **Bewerbungsschluss ist jeweils am 31. Juli des Jahres**. Die Förderlaufzeit beträgt zwei Jahre. Der Förderbeginn kann frühestens ab 01. Oktober des Jahres erfolgen. Ein späterer Förderbeginn in dem laufenden Jahr (z.B. 01. November oder 01. Dezember ist jeweils im Einzelfall möglich und explizit mit der Abteilung B1 abzustimmen.

Für die Bewerbung sind folgende Unterlagen einzureichen:

- a) Lebenslauf der Bewerberin
- b) Empfehlungsschreiben seitens des Instituts zur Nominierung der Kandidatin für das Programm:
  - Aussagekraft /Potential der Bewerbung, (keine Beurteilung der Persönlichkeit der Kandidatin)
  - Geplanter Einsatz der Kandidatin für den Zeitraum der Förderung und Einbettung des Themas in die fachliche Ausrichtung des Instituts
  - Unterschrift des Institutsleiters /der Institutsleiterin

Auswahlkriterien (Reihenfolge entspricht der Gewichtung):

1. Neueinstellung: Kandidatin hat noch keinen TVÖD Vertrag (Möglich ist ein bestehender HIWI-Vertrag)
2. Passung in die Zielsetzung der Programmlinie
3. Fachlicher Hintergrund: Im Fokus stehen MINT-Fächer, wobei ingenieurwissenschaftlich - technische Fächergruppen (Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Informatik, Physik) bei der Bewerbung besondere Berücksichtigung finden.
4. Pro Institut eine Kandidatin; wenn noch Plätze frei sind und alle FhI zum Zuge kamen, kann auch eine 2. Kandidatin pro FhI gefördert werden (Priorisierung erfolgt durch das FhI)
5. Begründung der Bewerbung (Begutachtung des Empfehlungsschreibens)

Gibt es nach Anwendung aller Kriterien mehr Kandidatinnen als Plätze, entscheidet das Los.

## 4.3

### Beschleunigung der Karriere: »TALENTA speed up«

**Der Bewerbungsschluss ist jeweils am 31. Januar des Jahres**. Die Förderlaufzeit beträgt zwei Jahre. Der Förderbeginn kann frühestens ab 01. April des laufenden Jahres erfolgen. Ein späterer Förderbeginn in dem laufenden Jahr ist im Einzelfall möglich und explizit mit der Abteilung B1 abzustimmen.

Für die Bewerbung sind folgende Unterlagen einzureichen:

- a) Lebenslauf der Bewerberin mit kurzem Motivationsschreiben (insg. max. 2 Seiten)
- b) Empfehlungsschreiben seitens des Institut zur Nominierung der Kandidatin in das Programm:

- Aussagekraft /Potential der Bewerbung, (keine Beurteilung der Persönlichkeit der Kandidatin)
- Geplanter Einsatz der Kandidatin für den Zeitraum der Förderung und der weiteren Perspektive in Führungsposition oder Position in der Fachlaufbahn am Institut
- Einbettung und Relevanz des Forschungsthemas in die fachliche Ausrichtung des Instituts
- Unterschrift des Institutsleiters /der Institutsleiterin

Auswahlkriterien (Reihenfolge entspricht der Gewichtung):

1. Perspektive auf Übernahme von Führungs- bzw. Fachverantwortung, Erfahrung und Erfolg in der Projektleitung (oder bereits erste Führungsverantwortung)
2. Fachlicher Hintergrund: Im Fokus stehen MINT-Fächer, wobei ingenieurwissenschaftlich - technische Fächergruppen (Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Informatik, Physik) bei der Bewerbung besondere Berücksichtigung finden.
3. Pro Institut eine Kandidatin; wenn noch Plätze frei sind und alle FhI zum Zuge kamen, kann auch eine 2. Kandidatin pro FhI gefördert werden (Priorisierung erfolgt durch das FhI)
4. Begründung der Bewerbung (Begutachtung des Empfehlungsschreibens des FhI und des Motivationsschreibens der Kandidatin)

Gibt es nach Anwendung aller Kriterien mehr Kandidatinnen als Plätze, entscheidet das Los.

#### 4.4 Perfektionieren der Karriere: »TALENTA *excellence*«

Der Bewerbungsschluss ist jeweils am 31. Januar des Jahres. Die Förderlaufzeit beträgt zwei Jahre. Der Förderbeginn kann frühestens ab 01. April des laufenden Jahres erfolgen. Ein späterer Förderbeginn in dem laufenden Jahr ist im Einzelfall möglich und explizit mit der Abteilung B1 abzustimmen.

Für die Bewerbung sind folgende Unterlagen einzureichen:

- a) Lebenslauf der Bewerberin mit kurzem Motivationsschreiben (insg. max. 2 Seiten)
- b) Empfehlungsschreiben seitens des Institut zur Nominierung der Kandidatin in das Programm:
  - Aussagekraft /Potential der Bewerbung (keine Beurteilung der Persönlichkeit der Kandidatin)
  - Geplanter Einsatz der Kandidatin für den Zeitraum der Förderung und Einbettung des Themas in die fachliche Ausrichtung des Instituts
  - Unterschrift des Institutsleiters /der Institutsleiterin



Auswahlkriterien (Reihenfolge entspricht der Gewichtung):

---

Bewerbungs- und  
Auswahlprozess

---

1. Führungskraft (in SIGMA hinterlegte Führungsebene 2 am FhI oder etablierte Gruppenleitung mit großer Führungsspanne)
2. Wissenschaftliche Exzellenz (nachzuweisen durch Publikationsliste, evtl. Preise oder Auszeichnungen)
3. Strategische Position bzw. Perspektive der Kandidatin am FhI
4. Fachlicher Hintergrund: Im Fokus stehen MINT-Fächer, wobei ingenieurwissenschaftlich - technische Fächergruppen (Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Informatik, Physik) bei der Bewerbung besondere Berücksichtigung finden.
5. Pro Institut eine Kandidatin; wenn noch Plätze frei sind und alle FhI zum Zuge kamen, kann auch eine 2. Kandidatin pro FhI gefördert werden (Priorisierung erfolgt durch das FhI)
6. Begründung der Bewerbung (Begutachtung des Empfehlungsschreibens des FhI und des Motivationsschreibens der Kandidatin)

Gibt es nach Anwendung aller Kriterien mehr Kandidatinnen als Plätze, entscheidet das Los.

## 5 Bedingungen der Förderung

- Die Kandidatin bekommt mindestens für die Laufzeit der Förderung einen TVÖD-Vertrag<sup>1</sup> (wiss. Mitarbeiterin oder Dok-Vertrag, mind. EG 13, eine Beschäftigung als Wissenschaftliche Hilfskraft ist unzulässig).
- Das Institut verpflichtet sich mit der Nominierung der Kandidatin, dieser eine längerfristige Planbarkeit gemäß ihrer eigenen Karriereplanung zu geben; dies beinhaltet eine vertragliche Perspektive über den Förderzeitraum von TALENTA hinaus.
- Das Institut erklärt sich mit den Rahmenbedingungen des Programms einverstanden.
- Institutsleitung verpflichtet sich zur Beteiligung an den Qualifizierungskosten von jeweils 50%.
- Vertragsänderungen während der Laufzeit sind der ZV mitzuteilen
- Die Förderung ist personengebunden und nicht übertragbar.
- Geht die Kandidatin während der Laufzeit der Förderung in Mutterschutz/Elternzeit kann die Förderung unterbrochen werden oder im Einzelfall für in dieser Zeit anfallende Kosten (Weiterbildungen, Personalmittel der Mitarbeiter/innen von *excellence*-Teilnehmerinnen) weiter bezogen werden. In Absprache mit der Teilnehmerin wird durch die Abteilung Personalentwicklung der Zentrale (B1) eine individuelle Lösung erörtert und festgelegt.
- Bei der Auswahl der Kandidatinnen sind eventuelle Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu prüfen.

### Statusberichte und Monitoring:

Während der Laufzeit der Förderung hat die TALENTA-Teilnehmerin zwei Statusberichte anzufertigen (jeweils max. zwei Seiten)

- nach einem halben Jahr Förderlaufzeit, sowie
- nach einem Jahr der Laufzeit.

Vorlagen für die Erstellung der Statusberichte können im Intranet ([talenta.fraunhofer.de](http://talenta.fraunhofer.de)). Die Berichte sind bei der Abteilung Personalentwicklung der Zentrale (B1) abzugeben (per E-Mail an [talenta@zv.fraunhofer.de](mailto:talenta@zv.fraunhofer.de)).

Der Verbleib der Teilnehmerin im Programm ist von der Einhaltung der Förderbedingungen abhängig (insbesondere der Teilnahme der Kandidatin am Begleitangebot sowie der Realisierung der »Karrierezeit« am Institut).

Nach dem zweiten Statusbericht besteht für das Gutachtergremium die Möglichkeit, die Kandidatin vom Programm auszuschließen, wenn die Bedingungen der Förderung nicht eingehalten werden. Nach Beendigung der Laufzeit der Förderung ist ein Abschlussbericht abzugeben.

---

<sup>1</sup> kann bei TALENTA *excellence* auch ein AT B-Vertrag sein.

## 6 Ansprechpartnerinnen rund um das Programm

---

Ansprechpartnerinnen rund um  
das Programm

---

Seitens der Zentralen Personalentwicklung (B1) stehen Ihnen die folgenden Ansprechpartnerinnen zur Verfügung:

- Für Fragen zur Steuerung des **TALENTA-Gesamtprogramms**:  
Verena Heines-Mothes, Referentin Diversity  
([verena.heines-mothes@zv.fraunhofer.de](mailto:verena.heines-mothes@zv.fraunhofer.de))
- Für **organisatorische Fragen**, Fragen zur **Projektanrechnung** sowie zu **TALENTA.net**:  
Kristina Preschl, Programmadministration  
([kristina.preschl@zv.fraunhofer.de](mailto:kristina.preschl@zv.fraunhofer.de))
- Für alle Fragen rund um die Programmlinie **TALENTA start**:  
Heike Koos, Referentin PE-Instrumente und -Programme  
([heike.koos@zv.fraunhofer.de](mailto:heike.koos@zv.fraunhofer.de))
- Für alle Fragen rund um die Programmlinie **TALENTA speed up**:  
Petra van Heek, Referentin Karriere- und Kompetenzmanagement  
([petra.van.heek@zv.fraunhofer.de](mailto:petra.van.heek@zv.fraunhofer.de))
- Für alle Fragen rund um die Programmlinie **TALENTA excellence**:  
Sylvia Raabe, Referentin Führungskräfteentwicklung  
([sylvia.raabe@zv.fraunhofer.de](mailto:sylvia.raabe@zv.fraunhofer.de))