

## Das Konzept „Neue Karrierewege an der RUB“ in der Pilotphase

### LEITLINIEN DER HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ UND DER JUNGEN AKADEMIE

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und die Junge Akademie haben ein gemeinsames Papier zu einem notwendigen Kulturwandel an den Universitäten mit Blick auf wissenschaftliche Karrierewege publiziert (veröffentlicht am 24.06.24). Sie empfehlen darin, an den einzelnen Hochschulen Orientierungsrahmen für Early Career Researcher (ECR) nach der Promotion zu erarbeiten, um mehr Verlässlichkeit und Transparenz in der Karriereplanung von ECRs zu schaffen. Diese hochschulspezifischen Orientierungsrahmen sollen Personalentwicklungskonzepte, Angebote für Zusatzqualifizierungen und Stellenkonzepte enthalten. Dabei soll berücksichtigt werden, dass die Hochschulen junge Wissenschaftler\*innen nicht nur für Karrieren innerhalb des Wissenschaftssystems vorbereiten, sondern auch auf forschende und leitende Tätigkeiten in Wirtschaft und Gesellschaft. Darüber hinaus sollen ECRs über die verschiedenen Karrierewege besser als bislang informiert werden.

Den Hochschulen wird empfohlen, in diesem Zusammenhang auch Aussagen zu fächerspezifischen Bedarfen unbefristeter und befristeter Arbeitsverhältnisse im Bereich des promovierten wissenschaftlichen Personals und deren Entwicklung zu machen. Gemeinsam mit den Fakultäten sollen akademische Daueraufgaben identifiziert und Konzepte für das notwendige Stellenportfolio erstellt werden.

### ZIELE DER RUB MIT DEM KONZEPT „NEUE KARRIEREWEGE“

Mit dem im Frühjahr 2023 vorgelegten Konzept „Neue Karrierewege“ nimmt die RUB die HRK-Empfehlungen vorweg und entwickelt sie zu einem transparenten und international anschlussfähigen Qualifizierungsrahmen für alle jungen Wissenschaftler\*innen auf dem Campus weiter. Die neuen Karrierewege der RUB fokussieren sich deshalb nicht nur auf Dauerstellen (wie die HRK-Leitlinien), sondern grundsätzlich auf eine Verbesserung der Karrierewege aller ECRs. Die RUB reagiert damit auf eine wachsende Unzufriedenheit unter Early Career Researchern, dies gilt insbesondere für junge Wissenschaftler\*innen in der Postdocphase. Der derzeitige und perspektivisch steigende Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt verschärft die Situation, insofern er zu Rekrutierungsproblemen in vielen Disziplinen führt und die Universitäten herausfordert, bessere Rahmenbedingungen für ECRs zu schaffen. Unser Ziel ist es, als RUB für junge Wissenschaftler\*innen aus dem In- und Ausland durch transparente, klar strukturierte Karrierewege, die mit mehr Erwartungssicherheit und Wertschätzung sowie mit mehr Autonomie (nicht Autarkie) einhergehen, attraktiver zu werden. Damit wird die Position der RUB im Wettbewerb um die besten Köpfe verbessert und international anschlussfähiger. Die neuen Karrierewege bieten auch den ECRs, die bereits an der RUB sind, klare Entwicklungsperspektiven.

Die HRK schlägt die Entwicklung von Karrierewegen mit den Profilen Forschung, Lehre und Academic Management vor. Dazu sind zwei Wege vorgesehen, die bis zur Promotion identisch sind, aber danach verschiedene Pfade beschreiten. Es geht einerseits um die Karriere von befristet beschäftigten **Researchern** (Modul 1), die das Ziel haben, sich nach der Promotion wissenschaftlich (in Lehre und Forschung) für einen externen Ruf auf eine W2/W3 Professur weiterzuqualifizieren, und es geht andererseits um

junge Wissenschaftler\*innen, die eine Karriere jenseits einer Universitätsprofessur als unbefristet beschäftigte **Researcher, Lecturer** oder **Academic Manager** anstreben (Modul 2). Damit beschreitet die RUB einen Weg, den viele Universitäten derzeit bezugnehmend auf die Empfehlungen der HRK in ähnlicher Form gehen.

Die „Neuen Karrierewege“ (Modul 1) schaffen durch klare Strukturierung Transparenz und sie fördern durch Feedbackkultur und Karriereberatung gezielt junge Talente. Sie ermöglichen die Bestenauslese durch internationale Ausschreibungen und stringente Evaluationsprozesse. Mit den hier vorgesehenen Karrierestufen Doctoral Researcher, Researcher, Assistant Professor und Associate Professor (die Bezeichnungen sind auch in deutsch möglich, siehe unten) werden Bezeichnungen vergeben, die die unterschiedlichen Kompetenzen und Qualifikationen der jeweiligen Karrierestufe sichtbar machen und nicht alle unterschiedslos unter „wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen“ subsumieren. In Ausnahmefällen ist ein Spurwechsel zwischen den Modulen möglich: In einem solchen Fall können Assistant und Associate Profs bei in einem förmlichen Verfahren festgestellten herausragenden Leistungen in Forschung und Lehre im Einvernehmen mit der jeweiligen Fakultät auf einer TVL Stelle entfristet werden. In Ausnahmefällen ist es auch denkbar, dass auf Dauerstellen Beschäftigte sich für eine Universitätsprofessur qualifizieren.

Parallel dazu sollen Dauerstellen im Rahmen einer Personalstrukturplanung eingerichtet werden (Modul 2), die auf den Bedarf der Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen reagieren und gleichzeitig Karriereoptionen für Personen eröffnen, die keine Professur anstreben, aber mit ihren Kompetenzen im universitären Kontext in der Wissenschaft arbeiten wollen und der Universität einen Mehrwert bieten.

Die Talentförderung wird auf allen Ebenen durch Angebote der RUB Research School, der Forschungsabteilung des Dezernats 1, der wissenschaftlichen Personalentwicklung im Dezernat 6, der Research Academy Ruhr sowie des Zentrums für Wissenschaftsdidaktik unterstützt und mit Gleichstellungs- und diversitätspolitischen Zielen verknüpft. Für Frauen, Personen mit Care-Verpflichtung, First Academics, Menschen mit internationaler Familiengeschichte sowie behinderte Menschen und damit für Personengruppen, die im wissenschaftlichen Bereich signifikant unterrepräsentiert sind, sind verlässliche und transparente Rahmenbedingungen besonders wichtig, um sich bei entsprechender Begabung für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden zu können. Das Modell wird deshalb perspektivisch mit Zielvereinbarungen zur Gleichstellung und Diversität verzahnt.

## **Modul 1: Karrierewege**

Das Prinzip der Neuen Karrierewege basiert auf einer transparenten Karriereentwicklung, nach Möglichkeit mit Dreijahresverträgen (wenn es bei den 12 Jahren WissZeitVG bleibt, sonst wird das angepasst), auf Basis von Qualifikation, Evaluation und Leistungsbewertung. Es werden *vier Karrierestufen* unterschieden, die an spezifische Qualifizierungsfortschritte gebunden sind und vom Promotionsbeginn bis zur Feststellung der Berufungsfähigkeit reichen:

### **Doktorand\*in/Doctoral Researcher (bis zu sechs Jahren = R1):**

Promotionsphase, unterteilt in zwei Verträge, nach den ersten 3 Jahren Evaluation und Karriereberatung, danach Anschlussvertrag (von 1-3 Jahren) bis zur Promotion (R1). Sehr viele verlassen nach der

Promotion die Universität, nur wenige qualifizieren sich weiter. Sie können sich mit Promotion und einer weiteren Qualifikation (z.B. Aufsatz, Auslandsaufenthalt zu Forschungszwecken, Drittmittelinwerbung in Kombination mit dem Nachweis besonderer hochschuldidaktischer Kompetenz etc. – wird fakultätsspezifisch festgelegt) auf eine Postdoc-Stelle bewerben. Die internationale Ausschreibung vakanter Postdoc-Stellen und die wettbewerbliche Stellenbesetzung wird regelhaft vorgesehen. In Fällen, in denen die Fakultät ein mit den spezifischen Qualifikationsmerkmalen von Kandidat\*innen begründetes Interesse geltend macht, kann auf die Ausschreibung einer Postdoc-Stelle verzichtet werden. Es ist, je nach Fachkultur, auch möglich, die Stelle erst zu Beginn der Assistenzprofessur auszuschreiben.

**Researcher in der Postdocphase (3 Jahre = R2):**

Researcher forschen und lehren mit einem Dreijahresvertrag mit dem Ziel einer weiteren Qualifikation (wird fakultätsspezifisch festgelegt). Wird diese erreicht und durch Evaluation (durch fachnahe Gutachter\*innen) festgestellt, wird der Researcher

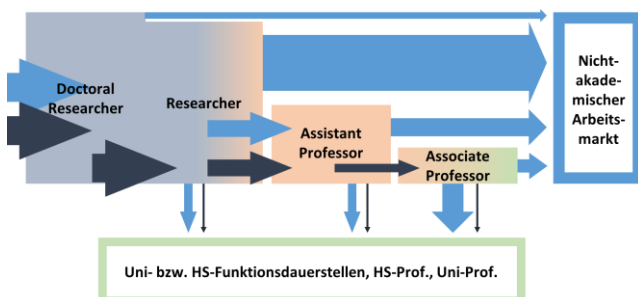
**Assistenzprofessur/Assistant Professor (weitere 3 Jahre = R3)**

und bekommt einen weiteren Dreijahresvertrag für weitere Forschungen/ Drittmittelinwerbungen/ Auslandserfahrungen (wird fakultätsspezifisch festgelegt, ggf. durch Zielvereinbarungen) kombiniert mit dem Erwerb von weiteren Lehrkompetenzen. Erreicht ein\*e Assistant Professor die Habilitation oder werden in einem förmlichen Verfahren habilitationsadäquate Leistungen und damit die Berufungsfähigkeit festgestellt, wird er\*sie zum

**Assoziierte Professur/Associate Professor**

Einem\*einer Associate Prof kann der Titel Apl. Prof. verliehen werden, wenn bei der Habilitation bzw. der Kommission (z.B. Tenure Track Kommission), die die Berufungsfähigkeit feststellt, eine externe Stellungnahme hinzugezogen wurde.

Researcher, Assistant und Associate Profs sollen mit zunehmender Qualifikation mehr Rechte und Pflichten bekommen. Das heißt, sie sollen Prüfungs- und ggf. Personalverantwortung erhalten, Abschlussarbeiten betreuen, in Gremien eingebunden werden und nach Möglichkeit ein eigenes Budget verwalten können. Die Details sind fachspezifisch zu klären. Eine enge Kooperation der Associate Prof. mit erfahrenen Wissenschaftler\*innen ist dabei nicht selten ein wichtiger Faktor für den nachhaltigen Erfolg des Karrierekonzepts und die wissenschaftliche Entwicklung.



## Modul 2: Dauerstellen jenseits der Professur

Mit Blick auf Dauerstellen, die der Bindung hervorragender Mitarbeiter\*innen und der Qualität der Arbeit dienen, haben sich drei Stellenprofile in der Diskussion etabliert. Sie wurden in den „Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur“ der HRK zusammengefasst. Es geht um Researcher, um Lecturer und Academic Manager, die sich für eine Dauerstelle für akademische Daueraufgaben jenseits der Professur qualifizieren. Eine Promotion wird dabei in der Regel vorausgesetzt (Ausnahmen sind beim Academic Manager möglich).

**Researcher:** Sie sind überwiegend in der Forschung tätig, forschen, leiten Projekte und beteiligen sich an Verbundprojekten, publizieren und halten Vorträge. Sie können auch Labore oder Großgeräte betreuen. Sie sollen ferner Zeit für die selbständige Forschung und für die Lehre haben. Ihr Lehrdeputat sollte 8 SWS nicht übersteigen.

**Lecturer:** Sie sind überwiegend in der Lehre tätig, planen Lehrveranstaltungen, führen sie selbständig und mit hoher Forschungsaktualität durch und beraten Studierende. Sie verfolgen neue hochschuldidaktische Entwicklungen. Sie bringen sich in strategische Entwicklungen der Lehre ein. Ihr Lehrdeputat sollte 12 SWS nicht übersteigen.

**Academic Manager:** Sie übernehmen hauptsächlich Aufgaben im Wissenschafts- oder Infrastrukturmanagement oder im Transfer. Sie arbeiten an der Schnittstelle zwischen Hochschuladministration einerseits und Forschung und Lehre (etwa 4 SWS) andererseits. Sie beteiligen sich konzeptionell und strategisch an der Weiterentwicklung der Organisation in Forschung, Lehre und Transfer.

Diese Stellenprofile müssen noch konkretisiert und an die Bedarfe der RUB angepasst werden.

**Rahmenbedingungen:** Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass für Daueraufgaben dienst- und arbeitsrechtlich unbefristete Verträge zu schließen sind (s. [Leitlinien Gute Beschäftigung der RUB und Vertrag „gute Beschäftigung“ des Landes NRW](#)). Die Fakultäten legen den Prozentsatz an Dauerstellen selbst fest. Nach der Pilotphase ist zu überlegen, ob die Zahl der Dauerstellen in die Perspektivvereinbarungen mit dem Rektorat mitaufgenommen wird.

Die Befristungen der Profile der Karrierewege sind im Wesentlichen mit der Qualifizierung begründet. Hinzu kommen die Vereinbarungen des Sonder-Hochschulvertrages zum *Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken* (ZSL). Das Konzept wird innerhalb der vorhandenen Ressourcen umgesetzt.

## Spurwechsel

Ein\*e Assistant Prof oder Associate Prof kann im Einzelfall verstetigt werden, wenn die Fakultät und der\*die bislang betreuende Professor\*in dem zustimmen. Die Stelle wird dann an der Fakultät bzw. dem Institut verortet. Die eine Stelle bereitstellende Professur kann im Zuge dessen in der Lehre um 2 SWS entlastet werden, die der\*die Assistant Prof oder Associate Prof übernimmt. Mit dem\*der Assistant Prof oder Associate Prof ist ein individueller Vertrag mit Blick auf die Lehrverpflichtung zu schließen, der der Kapazität der Einheit (des Instituts/des Fachs) entspricht. Ein Spurwechsel ist auch von Modul 2 zu Modul 1 möglich, wenn bspw. ein\*e Researcher\*in in Modul 2 sich für einen Ruf auf eine W2/W3 Professur qualifiziert.

## RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE PILOTBEREICHE

### **Was wird von den Pilotbereichen erwartet?**

Das Projekt Neue Karrierewege an der RUB wird in einer Pilotphase erprobt. In der Pilotphase entscheiden sich Fakultäten oder zentrale wissenschaftliche Einrichtungen im Sinne eines *Opt-In* Ansatzes freiwillig für eine Teilnahme und konkretisieren die allgemeinen Rahmenbedingungen mit Blick auf disziplinen- und fakultätsspezifische Erfordernisse (mit Blick auf die Qualifikationen, die Konkretisierung der Evaluationsverfahren, Rechte und Pflichten u.a.m.).

Für die Mitwirkung als Pilotbereich ist die Erklärung ausreichend, dass mindestens eine Position im Postdocbereich nach den neuen Karrierewegen ausgeschrieben und besetzt wird oder dass die Einrichtung ihrem Bestandpersonal die Möglichkeit gibt, sich dem Karrierekonzept entsprechend zu qualifizieren. Pilotbereiche erhalten im besagten Zeitraum zentrale Finanzierungen für internationale Ausschreibungen über [Academics.com](https://www.academics.com).

Es wird auf Freiwilligkeit und die Bereitschaft, gemeinsam Neues zu erproben, gesetzt. Daher muss sich nicht zwingend eine gesamte Fakultät am Projekt beteiligen, auch Institute oder mehrere Professuren in einem Fachbereich können sich beteiligen.

Piloten können überdies zusammen mit der Verwaltung ein fakultätsspezifisches Dauerstellenkonzept für Researcher, Lecturer und Academic Manager entwickeln bzw. dieses konkretisieren: Wie viele Dauerstellen werden zu welchem Zweck benötigt und können aus den vorhandenen Ressourcen (perspektivisch) finanziert werden? Auch hier wird die disziplinspezifische Kultur und Perspektive berücksichtigt – es wird kein „one size fits all“ Modell angestrebt.

Pilotbereiche müssen nicht zwingend beide Module umsetzen.

### **Was haben Fakultäten von einer Beteiligung an der Pilotphase?**

Den Pilotbereichen wird mit dem Einstieg ins Modell ein Personalentwicklungskonzept angeboten, das auf die Notwendigkeit einer stärkeren strategischen Personalplanung im Wissenschaftsbetrieb antwortet, gezielt Talente fördert und zu einer Profilierung des Faches beiträgt.

Die Pilotbereiche haben die Chance, das Karrieremodell und das mit ihm verbundene Personalentwicklungskonzept für die Wissenschaft mitzugestalten, zu konkretisieren und eigene Akzente zu setzen. So geht es bspw. darum, eine verpflichtende Betreuungsvereinbarung zu entwickeln (Mustertemplate), zu überlegen, wie die Qualifikation insbesondere für die Erlangung des Titels Assistant Prof/Assistenzprofessur zu bestimmen ist oder was ggf. auch grundsätzlich noch am Modell verändert werden sollte.

Bei einer internationalen Ausschreibung werden die Pilotbereiche finanziell unterstützt. Die mögliche Reduzierung des Lehrdeputats für Vollprofessuren, die eine TVL-Stelle für die Verstetigung zur Verfügung stellen, dient als weiterer Anreiz (nicht nur in der Pilotphase, sondern auch darüber hinaus).

Ein Vorteil der Neuen Karrierewege liegt nicht nur in attraktiven Stellenprofilen und mehr Transparenz, sondern auch darin, dass bei konsequenter Anwendung des Modells früher als jetzt eine Entscheidung

für oder gegen eine wissenschaftliche Laufbahn fällt und Stellen nicht unnötig lange von Personen besetzt werden, die keine Aussicht auf einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem haben. Damit wird die Universität auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht, denn der nicht-akademische Arbeitsmarkt ist dringend auf hoch qualifizierte Fachkräfte angewiesen. Diese wiederum profitieren von einer möglichst frühzeitigen Richtungsentscheidung bei der eigenen Weiterentwicklung.

Für die Fakultäten ergibt sich aus dem Modell die Notwendigkeit einer stärkeren strategischen Personalplanung. Der Mehrwert liegt darin, Personen auf frühen Karrierestufen einen klar strukturierten Weg anzubieten, der dazu beiträgt, dass talentierte Wissenschaftler\*innen im Wissenschaftssystem verbleiben.

### **Was sind die Rahmenbedingungen für die Neuen Karrierewege in der Pilotphase?**

Das Modell wird **innerhalb der vorhandenen Ressourcen** umgesetzt. Es geht dabei zunächst um Stellen, die aus dem Landeszuschusshaushalt finanziert werden. In drittmittelstarken Bereichen ist die Einbeziehung von Drittmittelstellen möglich. Sollte eine Stelle entfristet werden, ist dies in diesem Bereich allerdings nur auf eigenes Risiko hin möglich.

**Die Karrierebezeichnungen** sollten für alle entsprechend qualifizierten (bestehenden) Mitarbeiter\*innen auf sogenannten „Mittelbaustellen“ genutzt werden und sind unabhängig von den dienstrechtlichen Bezeichnungen. Die Nutzung der Bezeichnung folgt der Logik der „Neuen Karrierewege“: Wenn eine Evaluation am Übergang von einer in die nächsten Phase erforderlich ist, dann gilt dies auch mit Blick auf die bestehenden Mitarbeiter\*innen.

Die **Evaluationsverfahren** sollten schlank und zugleich wirksam sein. Die Evaluation im Falle einer Entfristung eines\*iner Associate Profs orientiert sich an den (fakultätsspezifischen) **Kriterien der Tenure-Track Verfahren**, sie soll in der Pilotphase konkretisiert werden und erfordert auch externe Stellungnahmen. Die Qualität der Lehre und die hochschuldidaktische Fortbildung ist fester Bestandteil der Evaluation. Bewirbt sich ein\*e entfristete\*r Associate Prof erfolgreich auf eine externe W2/W3 Professur oder verlässt die Universität aus anderen Gründen, fällt die TVL Stelle wieder zurück an die ursprünglich „stellengebende“ Professur.

**Evaluation und internationale Ausschreibung** als Mittel der Qualitätssicherung und als Konsequenz der mit den späteren Karrierephasen steigenden Autonomie werden vorausgesetzt. Damit wird sichergestellt, dass es ein qualitätsgeleitetes Auswahlverfahren unter Ausschöpfung eines internationalen Bewerber\*innenpools gibt. Selbstverständlich ist die Ausschreibung auch für interne Mitarbeitende offen. Eine Ausschreibung erfordert zudem, mit internen Personen regelmäßig und strukturiert über ihre Karriereaussichten in der Wissenschaft zu sprechen. Eine internationale Ausschreibung bedeutet keine Benachteiligung interner Bewerber\*innen, sie steigert im Erfolgsfall vielmehr die Akzeptanz und Erfolgsaussichten derselben im System. Es ist selbstverständlich, dass es für derzeitige Stelleninhaber\*innen in der Übergangsphase keine Ausschreibungspflicht gibt. Erst wenn ein Vertrag zu Ende geht, ist die Stelle international auszuschreiben.

**Shared facilities** (Labore, Werkstätten u.a.) sind in experimentellen Fächern Voraussetzung zum Gelingen des Modells, um für Researcher des neuen Karrieremodells eine eigenständigere Forschung zu ermöglichen.

**Drittmittel:** Die in Kooperation mit dem\*der Universitätsprofessor\*in, der\*die eine Stelle für eine Entfristung bereitstellt, eingeworbenen Drittmittel werden bei Bewerbungen dem\*der Assistant oder Associate Prof zugerechnet, die er\*sie (mit)eingeworben hat. Mit Blick auf die POM werden die Drittmittel weiterhin der Professur/der Einheit zugerechnet.

Der **Stellenumfang** orientiert sich wie bisher an den [Leitlinien der RUB](#).

**Familien- und Krankheitszeiten** werden mit entsprechenden Vertragsverlängerungen berücksichtigt. Behinderte Wissenschaftler\*innen erhalten Nachteilsausgleiche.

Der **Rahmen für den Status** (inkl. Der diesem zugeordneten Rechte und Pflichten) der Karrierestufen (insbes. Researcher und Assistant Professor) muss auf Basis der Workshopdiskussion noch festgelegt und in der Pilotphase ausgestaltet werden.

## DER BISHERIGE PROZESS

Das Konzept wurde unter der Leitung der Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung Isolde Karle zusammen mit dem Dean der Research School Wilhelm Löwenstein im Frühjahr 2023 erarbeitet und mit dem Operational Board (Expert\*innen aus der Verwaltung: Andrea Kaus, Benedikt Jürgens, Filip Hahn, Caroline Krüger, Stefan Riedel, Katharina Zilles) im Gespräch mit vielen Akteur\*innen auf dem Campus weiterentwickelt. Das Konzept wurde mehrfach im Rektorat diskutiert und im Oktober als (weiterhin zu verfeinerndes) Konzept beschlossen. Ferner wurde es vorgestellt und diskutiert in der Dekan\*innenklausur, in der Fakultätenkonferenz, im Senat, im International Advisory Board der RUB Research School, in der AG Exzellenzinitiative, im ECR Board der Research School, in der Junior Faculty, in der AG aus Dekan\*innen und Operational Board im Sommersemester 2023 sowie im Hochschulrat. Dann wurden in insgesamt vier Workshops mit interessierten Dekan\*innen, Geschäftsführenden der Fakultäten, mit dem Wissenschaftlichen Personalrat und Operational Board im Sommersemester 2024 konkrete Leitlinien für das Konzept diskutiert, die in dieses Papier eingeflossen sind. Ferner wurde das Konzept in der Universitätskommission für Forschung, in der Universitätskommission für Struktur und Planung und in der Universitätskommissionen für Diversität vorgestellt und diskutiert. An den Workshops haben mitgearbeitet: die Fakultät für Psychologie, die Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften, die Fakultät für Informatik, die Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft, die Fakultät für Philologie, die Fakultät für Ostasienwissenschaft, die Fakultät für Physik und Astronomie, die Fakultät für katholische Theologie, die Fakultät für Geschichtswissenschaften sowie das CERES. Die meisten der genannten Einrichtungen wollen in einer Pilotphase mitarbeiten.

In den vielen Gesprächen wurden wertvolle Anregungen und Kritik gesammelt. Es wurde deutlich, dass es große disziplinäre Unterschiede gibt und entsprechend viele Fragen disziplinspezifisch zu konkretisieren und zu klären sind. Gerade deshalb ist es wichtig, in einer Pilotphase weitere Erkenntnisse in den verschiedenen Fachbereichen zu gewinnen und zu sehen, welche Vorgaben ggf. zu korrigieren und zu präzisieren sind.

## DER WEITERE PROZESS

**10. Juli:** Bericht über den Stand und das weitere Vorgehen im Senat durch die Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung.

**15. Juli:** Workshop zu Modul 2 Dauerstellen (ggf. Vertiefung in einem weiteren sofern gewünscht).

### **In der vorlesungsfreien Zeit bis zum Wintersemester 2024/25:**

Die Verwaltung bietet Beratung für interessierte Pilotbereiche zum Vorgehen an.

### **Anfang des Wintersemesters 2024/25:**

Die Pilotbereiche sind identifiziert. Regelmäßige gemeinsame Treffen zum Austausch mit dem Operational Board.

Die Pilotphase dauert maximal zwei Jahre. Die Evaluation soll parallel zum laufenden Prozess erfolgen und bis zum Ende des Sommersemester 2026 abgeschlossen sein.