

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, Established Reseracher und Leading Researcher werden Bezeichnungen vergeben, die die unterschiedlichen Kompetenzen und Qualifikationen der jeweiligen Karrierestufe sichtbar machen und nicht alle unterschiedslos unter „wissenschaftliche Mitarbeiter*innen“ subsummieren. Grundsätzlich sind die Stellen in Modul 1 befristet. Im Ausnahmefall soll es aber möglich sein, dass Established und Leading Researcher bei in einem förmlichen Verfahren festgestellten herausragenden Leistungen in Forschung und Lehre und bei entsprechendem Bedarf in den jeweiligen Fakultäten im Einvernehmen mit diesen auf einer TVL Stelle entfristet werden.

Parallel dazu sollen im Rahmen eines Personalplanungskonzepts die Möglichkeit bestehen, Stellen dauerhaft zu besetzen (Modul 2). Diese Dauerstellen reagieren auf den Bedarf der Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen und eröffnen gleichzeitig verlässliche berufliche Perspektiven für Personen, die keine Professur, aber dennoch eine wissenschaftliche Karriere an der Universität anstreben.

Die Talentförderung wird auf allen Ebenen durch Angebote der RUB Research School, der Forschungsabteilung des Dezernats 1, dem Personaldezernat, 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. Ihnen soll besondere Unterstützung zuteil werden. Das Modell wird deshalb perspektivisch mit Zielvereinbarungen zur Gleichstellung und Diversität verzahnt.

Grundsätzlich gilt, dass mit den NKW bewährte Karrierewege nicht abgeschafft, sondern ergänzt werden. Die NKW sind mit Blick auf Modul 1 vor allem für ECRs gedacht, die eine professorale Karriere anstreben und früher mehr Autonomie, Rechte und Pflichten erhalten sollen.

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. Publikation, Auslandsaufenthalt zu Forschungszwecken, Drittmittelinwerbung in Kombination mit dem Nachweis besonderer hochschuldidaktischer Kompetenz etc. – der Inhalt des Qualifikationsmerkmals wird fakultätsspezifisch festgelegt) auf eine ausgeschriebene 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 Karrierstufe des Established Researcher auszuschreiben.

Researcher in der Postdocphase (3 Jahre = R2):

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

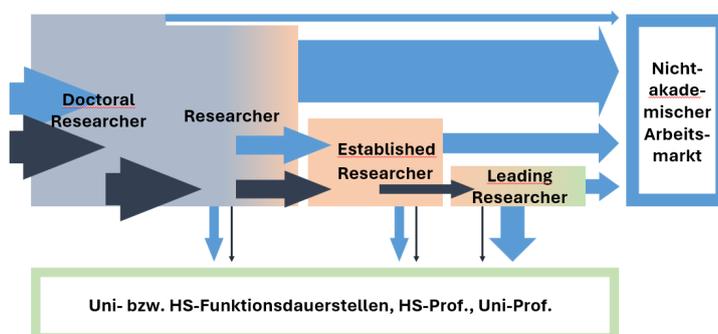
Established Researcher (weitere 3 Jahre = R3)

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 Established Researcher die Habilitation oder werden in einem förmlichen Verfahren habilitationsadäquate Leistungen und damit die Berufungsfähigkeit festgestellt, wird er*sie zum

Leading Researcher.

Einem*einer Leading Researcher kann der Titel Apl. Prof. früher als nach fünf Jahren selbständiger Lehre verliehen werden, wenn bei der Habilitation bzw. der Kommission (z.B. Tenure Track Kommission), die die Berufungsfähigkeit feststellt, eine externe Stellungnahme hinzugezogen wurde.

Researcher, Established und Leading Researcher 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 ECRs mit erfahrenen Wissenschaftler*innen kann dabei ein wichtiger Faktor für den nachhaltigen Erfolg des Karrierekonzepts und die wissenschaftliche Entwicklung sein.



Modul 2: Dauerstellen jenseits der Professur

Mit Blick auf wissenschaftliche Dauerstellen haben sich drei Stellenprofile in der Diskussion etabliert. Sie wurden in den „Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur“ der HRK zusammengefasst. Hierbei handelt es sich um Stellen, die Karriereoptionen jenseits der professoralen Karriere darstellen. Es geht dabei um Researcher, Lecturer und Academic Manager, alle drei Profile werden für akademische Daueraufgaben benötigt. Eine Promotion wird 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 werden in der Pilotphase für die RUB konkretisiert. Insbesondere der Begriff des „Lecturers“ muss ggf. angepasst werden, weil der Lecturer im Sinne der Leitlinien der HRK und der Jungen Akademie anders besetzt ist als der „Lecturer“ des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes.

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](#)). Dazu ermitteln die Fakultäten ihren Bedarf an akademischen Dauerstellen jenseits der Professuren und legen ihn verbindlich in einem Personalplanungskonzept fest. Nach der Pilotphase ist zu überlegen, ob und in welcher Form das Personalplanungskonzept und dessen Fortschreibung in die Perspektivvereinbarungen mit dem Rektorat mitaufgenommen wird.

Bei der Befristung von wissenschaftlichem Personal ist das WissZeitVG zu beachten, das Befristungen wegen Qualifizierung und wegen Drittmittelfinanzierung ermöglicht. Eine wichtige Rolle spielen auch die unterschiedlichen Mittelherkünfte, aus denen Personal finanziert wird. Bei allen Mittelherkünften außer beim Landeszuschuss Haushalt (auch bei Programmmitteln des Landes wie QVM und ZSL) müssen die jeweiligen Verwendungsrichtlinien beachtet werden.

Spurwechsel

Ein*e Established Researcher oder Leading Researcher kann im Einzelfall verstetigt werden, wenn die Fakultät und der*die bislang betreuende Professor*in sowie das Rektorat dem zustimmen. Die Stelle wird

dann an der Fakultät bzw. dem Institut verortet. Die die Finanzierung bereitstellende Professur kann im Zuge dessen in der Lehre um 2 SWS entlastet werden, die der*die Established oder Leading Researcher übernimmt. Mit dem*der Established oder Leading Researcher 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 (Modul 2) einen Ruf auf eine W2/W3 Professur erhält.

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 (Tenured) Researcher, Lecturer und Academic Manager entwickeln bzw. dieses konkretisieren: Wie viele Dauerstellen werden zu welchem Zweck benötigt und können aus den vorhandenen Ressourcen des Bereichs (perspektivisch) finanziert werden? Auch hier wird die disziplinspezifische Kultur und Perspektive berücksichtigt – es wird kein „one size fits all“ geben, sondern ein atmendes, aber dennoch stringentes Gesamtsystem angestrebt, welches der Unterschiedlichkeit unserer Volluniversität gerecht wird.

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 der Stufe des Established Researcher 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 Professuren, 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. Bei der Finanzierung aller Stellen, insbesondere aber der Dauerstellen, sind die Verwendungszwecke der verschiedenen Mittelherkünfte zu berücksichtigen. Die Finanzierung einer Dauerstelle aus dem Landeszuschusshaushalt ist relativ einfach möglich. Bei den landesspezifischen Programmmitteln wie QVM und ZSL muss berücksichtigt werden, dass diese dynamisch sind. Die Finanzierung von Dauerstellen aus weiteren Drittmitteln ist nur in Ausnahmefällen möglich und bedarf eines besonderen Risikomanagements.

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*einer Leading Researcher 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 Leading Researcher 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 werden in Modul 1 als Mittel der Qualitätssicherung und als Konsequenz der mit den späteren Karrierephasen steigenden Autonomie vorausgesetzt. Damit wird sichergestellt, dass es ein qualitätsgeleitetes Auswahlverfahren unter Ausschöpfung eines

internationalen Bewerber*innenpools gibt. Selbstverständlich ist eine 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. Dauerstellen in Modul 2 sind in jedem Fall 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 Established oder Leading Researcher 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](#) und am Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen,

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. Established und Leading Researcher) muss auf Basis der Workshopdiskussion noch festgelegt und in der Pilotphase ausgestaltet werden.

Stand: 04.12.2024