

Q&As Neue Karrierewege

Im Sommersemester 2024 wurde Feedback zum Modell Neue Karrierewege aus verschiedenen Gesprächsrunden aufgenommen (Workshops mit Zielgruppen, potentiellen Pilotfakultäten, Fakultätenkonferenz, Senat, Universitätskommissionen). Dieses hat die Weiterentwicklung der „Neuen Karrierewege“ inspiriert. Dort diskutierte Fragen und Rückmeldungen wurden als Q&A aufbereitet, in denen sich der Stand der Diskussion widerspiegelt. Die im Wintersemester 2024/25 startende Pilotphase wird dazu führen, dass manche Aspekte weiterentwickelt, präzisiert oder modifiziert werden. Insofern haben die hier vorgelegten Antworten vorläufigen Charakter.

A. Strukturfragen

1. Welche Vorteile sind aus Fakultätsperspektive sowie aus Perspektive der bereits etablierten Professor*innen zu erwarten, wenn das Konzept „Neue Karrierewege“ umgesetzt wird?

- Die Attraktivität der RUB als Arbeitgeberin wird damit gesteigert, die Bestenauslese gefördert und es werden wissenschaftliche Talente an die Universität gebunden.
- Transparenz, Chancengerechtigkeit und internationale Anschlussfähigkeit nehmen zu. Qualitätsgesicherte Auswahl- und Evaluationsverfahren sorgen für ein hohes Maß an Professionalisierung und – mit Blick auf entfristete Stellen – für eine hohe Kompetenz bei der Wahrnehmung von Daueraufgaben.
- Eine strukturierte Personalentwicklung und Laufbahnberatung, die aktuell nur nachfragegesteuert und damit punktuell stattfindet, wird möglich.
- Der Pool potentieller Bewerber*innen aus dem In- und Ausland wird durch eine konsequentere Ausschreibungspraxis erhöht.

2. Ein Ziel der NKW ist eine zunehmende Autonomie von ECRs (Early Career Researchers). Wie wird dabei die Einbindung in bestehende Gruppen / Organisationseinheiten realisiert und was bedeutet das für den Zugriff auf Labore / Ausstattungen?

ECRs bleiben auch als Established Researcher und Leading Researcher in bestehende Strukturen eingebunden. Dies ist insbesondere in laborintensiven Bereichen nicht anders denkbar. Autonomie bedeutet nicht Autarkie. Die Nutzung von Laboren und Großgeräten erfolgt wie bisher in enger Absprache mit allen beteiligten Personen und Organisationseinheiten. Core Facilities/ Shared Labs sind dabei hilfreiche Strukturen, um die Ressourcen der Universität effektiv und effizient zu nutzen, die Zusammenarbeit aller (involvierten) Gruppen optimal zu organisieren und gleichzeitig die Forschung von ECRs zu fördern.

3. Sollen ECRs nach dem Karrierekonzept ab einer bestimmten Karrierestufe über eigene Organisations- bzw. Finanzstellen verfügen? Wie kann der Zugriff auf gemeinsame Ressourcen (Sekretariat, Räume, IT, Budget) gestaltet werden?

Ab der Stufe Established Researcher sollte den Stelleninhaber*innen ein eigenes (kleines) Budget zur Verfügung gestellt werden. Weitere Ressourcenfragen sind fakultätsintern zu klären.

4. Established und Leading Researcher sollen mehr Autonomie erhalten – was ist dabei in Bezug auf Prüfung und Betreuung rechtlich möglich?

Die Fakultäten haben die Möglichkeit zu definieren, wer welche Funktionen und Aufgaben wahrnehmen darf, z.B. in Bezug auf Prüfungsberechtigungen. Established Researcher sollten berechtigt sein, Promotionen zu betreuen und in Masterstudiengängen zu lehren und zu prüfen. Laut der Allgemeinen Promotionsordnung der RUB dürfen promovierte und an der Universität beschäftigte Personen Promotionen (mit-)betreuen. Sollte es bei einzelnen Fakultäten begründete Vorbehalte gegen die Betreuung von Promotionen durch nicht-habilitiertes/habilitationsäquivalentes Personal geben, könnte man festlegen, dass die Zweitbetreuung in jedem Fall von einer*m

Professor*in (bzw. entsprechend wissenschaftlich qualifizierten Person) wahrzunehmen ist. Beim Leading Researcher wurde die Berufungsfähigkeit analog zur Habilitation festgestellt. In Promotionsverfahren sind sie daher sowohl betreuungs- als auch prüfungsberechtigt.

5. Welcher Organisationseinheit werden durch den*die Stelleninhaber*in eingeworbene Drittmittel zugerechnet?

Die in Kooperation mit dem*der Universitätsprofessor*in eingeworbenen Drittmittel werden anteilig dem*der ECR zugerechnet, die*der sie (mit)eingeworben hat. Mit Blick auf Zielvereinbarungen für Professuren werden die Drittmittel weiterhin der Professur/der Einheit zugerechnet, der der*die ECR organisatorisch zugeordnet ist.

6. Können die neuen Bezeichnungen für die Karrierestufen auch auf bereits vorhandenes Personal im Mittelbau übertragen werden und auf Basis welcher Qualifikationskriterien?

Ja, das ist möglich und erwünscht. Angehörige des Mittelbaus erreichen mittels Antrags an die Fakultät die Karrierestufe

- Researcher, wenn sie promoviert sind und zusätzlich zur Promotion ein weiteres, durch die Fakultät zu definierendes Qualifizierungsmerkmal (z.B. Publikation, Auslandsaufenthalt zu Forschungszwecken, Drittmittelinwerbung in Kombination mit dem Nachweis besonderer hochschuldidaktischer Kompetenz etc.) nachweisen (Feststellung durch die Fakultät);
- Established Researcher, wenn sie in den ersten Jahren nach der Promotion zusätzliche, durch die Fakultät zu definierende Qualifizierungsmerkmale nachweisen (Feststellung durch eine von der Fakultät einzusetzende Kommission);
- Leading Researcher, wenn die Fakultät ihre Berufungsfähigkeit feststellt. Das setzt voraus, dass sie habilitiert sind bzw. dass sie habilitationsäquivalente Leistungen nachweisen, die über die Qualifizierungsmerkmale des*der Established Researcher deutlich hinausgehen müssen (Feststellung durch eine von der Fakultät einzusetzende Kommission, in der Regel unter Einbeziehung externer Gutachter*innen, z.B. durch die Tenure Track-Kommission der Fakultät).

Der Qualifizierungsweg von Juniorprofessor*innen folgt den neuen Karrierewegen (Einstieg beim Researcher, die erfolgreiche Zwischenevaluation führt zum Established Researcher, erfolgreiche Endevaluation als Leading Researcher).

7. Wie sind die Vertragslaufzeiten zu verstehen? Was passiert damit, wenn sich das WissZeitVG ändern sollte?

Im Rahmen des NKW-Konzepts werden in der Regel 3-Jahres-Verträge vereinbart. Es ist aber möglich, den zweiten Vertrag in der Promotionsphase auch auf 1 Jahr oder 2 Jahre zu begrenzen. Sollte eine Person bereits nach 4 Jahren promoviert werden, stünden ihr in der Post-Doc Phase noch zwei weitere Jahre zur Verfügung, die für entsprechende weitere Qualifikationen genutzt werden können. Sollte sich das WissZeitVG ändern, sind die Vertragslaufzeiten entsprechend anzupassen. Eine weitere befristete Beschäftigung ist nach 12 Jahren nicht mehr möglich.

8. Was geschieht mit den Stelleninhaber*innen (Promovierenden/Postdocs), wenn die betreuende Person die Universität verlässt?

Die Stellen verbleiben an der Universität. Die Vertragslaufzeit ist zu gewährleisten, danach ist die Stelle wieder regulär verfügbar.

B. Stellenbezeichnungen und arbeitsrechtliche Fragen

1. Wie verhält sich der Leading Researcher zur W2/W3 Professur?

Mit der Verleihung der Bezeichnung Leading Researcher stellt die RUB die Berufungsfähigkeit bei herausragenden, internen Wissenschaftler*innen fest. Einer*einem Leading Researcher kann

aufgrund der größeren Autonomie auf den vorherigen Stufen der NKW 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. Das Rektorat ermuntert alle Beteiligten explizit von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen und wird jeweils wohlwollend prüfen.

2. Welche Möglichkeiten bestehen für die Verbeamtung von verstetigtem wissenschaftlichem Personal?

Es gibt eine vorgesehene Anzahl an sogenannten Stellenhülsen für Beamt*innen, die nicht ausgeweitet werden kann. In diesem Rahmen sind Verbeamtungen denkbar.

3. Welche Wertigkeit (im TV-L System) haben die Stellen?

ECRs werden zunächst in TV-L 13 eingruppiert. Es ist anzustreben, dass die Arbeitsplatzbeschreibungen ab der Stufe ‚Established Researcher‘ eine Eingruppierung nach TV-L 14 ermöglichen. Die einstellenden Bereiche müssen sicherstellen, dass eine solche Eingruppierung finanzierbar ist.

4. Sieht das Konzept vor, dass Promotionsstudierende immer eine Stelle innehaben müssen?

Nein. Das Konzept fokussiert sich zunächst auf Stellen des Landeshaushalts. Promotionen ohne eine Stelle sind an der RUB aber weiterhin möglich.

5. Können die Stellenbezeichnungen auch für Nicht-Landeshaushaltsstellen genutzt werden?

Ja, die Karrierebezeichnungen können für alle entsprechend qualifizierten (bestehenden) Mitarbeiter*innen auf sogenannten „Mittelbaustellen“ genutzt werden und sind unabhängig von den dienstrechtlichen Bezeichnungen. Die Möglichkeit der Verwendung der Bezeichnungen wurde rechtlich geprüft.

C. Evaluations- und Auswahlverfahren

1. Müssen Stellen für Promovierte immer international und wettbewerblich ausgeschrieben werden? Oft geht es um die personenbezogene Förderung von bereits bekannten Leistungsträger*innen und ihren Verbleib in der Wissenschaft.

Die wettbewerbliche Bestenauslese ist ein zentrales Ziel des NKW-Konzepts. Im Lauf der Projektphase wird erörtert, inwiefern Ausnahmen von der Regel der Ausschreibung möglich sind. Interne Kandidat*innen können sich selbstverständlich auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben. Eine solche Bewerbung steigert im Erfolgsfall die Erfolgsaussichten im System. Selbstverständlich gibt es für derzeitige Stelleninhaber*innen in der Übergangsphase keine Ausschreibungspflicht, erst wenn ein Vertrag zu Ende geht, ist eine Stelle international auszuschreiben. Pilotbereiche erhalten zentrale Finanzierungen für internationale Ausschreibungen über [Academicsonline.com](https://www.academicsonline.com).

2. Welche Rolle spielen (externe) Gutachten oder Stellungnahmen?

S. dazu A.6.

Überdies soll in der Promotionsphase eine erste Evaluation des Fortschritts der Promotion spätestens gegen Ende des ersten Vertrags als strukturiertes Feedbackgespräch mit Erst- und Zweitbetreuer*in stattfinden.

3. Was wird beurteilt?

Nicht nur Forschungsleistungen, sondern zusätzlich auch Drittmittelwerbungen, Qualität der Lehre und hochschuldidaktische Fortbildung sind feste Bestandteile der Evaluation.

4. Wie verhalten sich Tenure-Track-Verfahren zu den Neuen Karrierewegen?

In Tenure-Track-Verfahren werden die Qualifizierungskriterien beschrieben und geprüft, die ein*e in einem wettbewerblichen Verfahren auf eine W1TT/W2TT/W3TT-Stelle berufen

Wissenschaftler*in erreichen muss, damit sie in der Zwischenevaluation (typischerweise nach 3 Jahren) und in der Abschlussevaluation (typischerweise nach weiteren 3 Jahren) erfolgreich ist und damit zum*r W2/W3-Professor*in ernannt wird.

Die neuen Karrierewege für Beschäftigte der RUB führen im Gegensatz zu erfolgreichen TT-Verfahren nicht zu einer Berufung auf eine W2/W3-Professur oder zu einer sonstigen unbefristeten Beschäftigung (zu Ausnahmen, s. E.5 u. Modul 2 unten), sondern dokumentieren die Qualifizierungsfortschritte von ECRs ggfs. bis zur Feststellung der Berufungsfähigkeit. Dadurch unterscheiden sich die Neuen Karrierewege auch von Tenure Track-Verfahren im Rahmen der ad personam-Rekrutierung (STAR-Programm).

5. Wie und von wem werden Evaluationskriterien erarbeitet bzw. überarbeitet? Ist ein partizipativer Prozess vorgesehen?

Ein Leitfaden für das strukturierte Feedbackgespräch mit Promovierenden gegen Ende des ersten Vertrags (typischerweise im dritten Jahr der Promotion) wird den Pilotbereichen zur Verfügung gestellt.

Die Kriterien für das Erreichen der Karrierestufe des Researchers beinhalten den erfolgreichen Abschluss der Promotion sowie den Nachweis eines zusätzlichen, durch die Fakultät zu definierenden Qualifizierungsmerkmals (s. A.6.).

Die Kriterien für das Erreichen der Karrierestufe Established Researcher lassen sich durch „Abschichtung“ der durch die Fakultäten bereits entwickelten Kriterien für die Zwischenevaluation von Tenure-Track-Professuren ableiten.

Die Kriterien für das Erreichen der Karrierestufe Leading Researcher entsprechen den fakultätsspezifischen Anforderungen für die Habilitation oder für die Habilitationsäquivalenz.

Sollten sich an der Pilotphase nicht ganze Fakultäten, sondern nur Teilbereiche einer Fakultät beteiligen, ist es möglich, dass die erforderliche „Abschichtung“ durch die Teilbereiche/ die mitwirkenden Professuren vorgenommen wird. Die fachspezifischen Ausarbeitungen sind dem Rektorat einmalig zur Kenntnis zuzuleiten, so dass eine fächerübergreifende Qualitätssicherung und Konsistenz gewährleistet wird.

6. Welche Mechanismen des Nachteilsausgleichs und der Chancengerechtigkeit fließen in die Evaluationskriterien ein?

Die Anerkennung von Sorgearbeit ist bereits beschlossen und formalisiert. Die Leitfäden für Evaluations- und Feedbackprozesse werden mit Blick auf Diversität, Gleichstellung und Nachteilsausgleiche ausgestaltet. Grundsätzlich ist es im Sinne der Bestenauslese und Chancengleichheit elementar, alle Talente auf Basis ihrer wissenschaftlichen Leistungen und Potentiale zu beurteilen und diskriminierungsfreie Auswahl- und Evaluationsprozesse zu gewährleisten.

7. Können Evaluationsvorgänge ggf. ersetzt werden, z.B. durch externe Evaluationen, Preise, Rankings, oder spielen diese keine Rolle?

Wissenschaftliche Preise, Auszeichnungen etc. können und sollen, wie bereits in der Tenure-Track-Ordnung vorgesehen, in die Evaluation einfließen, können diese aber nicht ersetzen.

8. Wie hoch bzw. um wie viel höher wird voraussichtlich der Aufwand für Evaluations- und Auswahlverfahren sein?

Uns liegt daran, die Evaluationsprozesse möglichst schlank zu gestalten. Das betrifft insbesondere die Promotionsphase, aber auch den Übergang zur* zum Established Researcher, s. dazu A.2., A.4., A.5.

9. Wer leistet die Karriereberatung, die im Zuge der Evaluationsverfahren durchgeführt wird?

Professor*innen beraten die ECRs, mit denen sie zusammenarbeiten. Eine gezielte Karriereberatung wird darüber hinaus von der Research School angeboten. ECRs besuchen in jeder Qualifikationsphase mindestens eine spezifische Veranstaltung zur Karriereorientierung (angeboten von

der Research School und Dezernat 6). Die Beratung für geeignete Drittmittelformate ab der Postdocphase übernimmt Abteilung 3 in Dezernat 1. Interne Leitfäden und Unterstützungsangebote werden überarbeitet. Veränderungen im außeruniversitären akademischen Arbeitsmarkt sollen zukünftig mitberücksichtigt werden.

10. Was ist mit Fakultäten, die ihre Landesmittel für Überbrückungsfinanzierungen vor und nach der Promotion nutzen und Qualifikationsprojekte üblicherweise auf Drittmittelstellen durchführen lassen (I-Reihe)?

In der Pilotphase sollen zunächst Stellen, die durch Landeszuschuss haushalt und ZSL finanziert sind, für das Modell herangezogen werden. Fakultäten können in eigener Verantwortung entscheiden, ob und inwieweit sie auch Drittmittelstellen für das Projekt nutzen möchten.

D. Durchführung des Pilotprojekts

1. Wie werden die Fakultäten für das Pilotprojekt ausgewählt?

Es erfolgt keine Auswahl der Pilotbereiche. Die Teilnahme ist freiwillig, interessierte Bereiche melden sich bei der operativen Leitung des Projekts (Andrea Kaus). Wünschenswert ist, dass in der Pilotphase eine gewisse fachliche und organisationsstrukturelle Diversität abgebildet wird, damit das Modell aus möglichst vielen Perspektiven erprobt und weiterentwickelt werden kann. Entscheidend ist die Bereitschaft, sich konstruktiv mit dem Modell auseinanderzusetzen und zu seiner Weiterentwicklung beizutragen. Es ist wünschenswert, aber nicht notwendig, dass sich eine ganze Fakultät für die Pilotphase entscheidet. Es genügt, wenn sich einige Professuren eines Fachbereichs bereit erklären mitzumachen. Ein Fakultätsratsbeschluss ist keine Voraussetzung.

2. Wie und in welcher Zeitschiene erfolgt die Umsetzung des Pilotprojekts in den Pilotfakultäten?

Die Umsetzung in den Pilotbereichen erfolgt ab dem Wintersemester 2024/25. Wir gehen davon aus, dass sich Pilotbereiche im Laufe des Oktober / November 2024 für eine Teilnahme entscheiden, es ist aber möglich, sich auch danach noch dafür zu entscheiden. Die Erfahrungen sollen bis zum Sommersemester 2026 zusammengetragen, diskutiert und evaluiert werden.

3. Wie können sich einzelne Professuren losgelöst von der Fakultät am Pilotprojekt beteiligen?

Während der Pilotphase ist es möglich, dass sich auch einzelne Bereiche einer Fakultät am Pilotprojekt beteiligen. Zur Frage der Entwicklung von Evaluationskriterien s. C.5. Bezüglich Rechten und Pflichten, Veränderung der Lehrkapazität u.a. erfolgt eine Abstimmung mit dem Operational Board / der Prorektorin für Diversität.

E. Allgemeines

1. Gibt es eine interne Stelle, die man zum Prozess befragen kann?

Zentrale Anlaufstelle für operative Fragen ist die operative Leitung des Projekts, Andrea Kaus, Dezernentin für Organisations- und Personalentwicklung. Die strategische Leitung hat Prof. Dr. Isolde Karle, Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung, inne.

2. Ist das Konzept für kleine Bereiche mit wenigen Landesstellen geeignet?

Geeignet ist das Modell für alle Organisationsgrößen. Die Umsetzung des Konzepts unterscheidet sich je nach Fachkultur und Größe. Eine kleine Fakultät könnte sich z.B. dafür entscheiden, Modul 1 (neue Karrierewege) ohne Möglichkeit der Entfristung umzusetzen und Modul 2 (Dauerstellenkonzept) in dem Rahmen, der ihr möglich und sinnvoll erscheint. Sie kann sich auch dafür entscheiden, sich nur auf eines der beiden Module zu fokussieren.

3. Ist jetzt der richtige Zeitpunkt angesichts der Spaßmaßnahmen, um das Konzept umzusetzen?

Die Leitlinien der HRK machen deutlich, dass derzeit großer Handlungsbedarf besteht und bundesweit über das Thema Wissenschaftskarrieren intensiv debattiert wird. Deshalb muss sich die RUB, die sich als Reformuniversität versteht, mit neuen Karrierewegen befassen und die Situation von ECRs strukturell verbessern, auch wenn aktuell keine Ressourcen für zusätzliche Anreize zur Verfügung stehen.

4. Schafft das Modell eine neue Form akademischer Zweiklassengesellschaft über unterschiedliche attraktive Karrieremodelle mit unterschiedlichen Berufsaussichten?

Eine vollständige strukturelle Angleichung der Karrierewege in der Promotion bei Erst-/Zweit- und Drittmittelfinanzierung ist derzeit nicht absehbar – insofern ist auch jetzt die Stellenstruktur nicht einheitlich. Die durch Drittmittel geförderten Qualifikationsstellen werden weiterhin einen großen Teil der ECR-Stellen ausmachen. Dass es dabei Unterschiede mit Blick auf die Rahmenbedingungen gibt, ist unvermeidbar. Ziel des Konzepts ist es, zunächst die Rahmenbedingungen der Landesmittelstellen zu verbessern und zu einem späteren Zeitpunkt gegebenenfalls das Modell auf weitere Mittelherkünfte auszuweiten. Im Einzelfall ist es auch gegenwärtig bereits möglich, Drittmittelstellen miteinzubeziehen.

5. Woher stammen die vom Konzept suggerierten Dauerstellen für Verstetigungsoptionen?

Das Konzept Neue Karrierewege ist ein Baustein im Bereich der wissenschaftlichen Personalentwicklung (Modul 1), Dauerstellenkonzepte sind ein weiterer (Modul 2). Beide Module können zwar aufeinander bezogen werden, sind aber nicht unmittelbar miteinander verbunden. Das Modul 1 sieht grundsätzlich keine Verdauerung vor. Eine Verstetigung ist nur möglich, wenn die Fakultät sich in einem konkreten Fall dafür entscheidet, weil eine berufungsfähige*r ECR exzellent ist (bspw. mit einem ERC Grant, Emmy Noether-Förderung, Heisenberg-Förderung) und ihr Verbleib einen großen Gewinn für die Fakultät darstellen würde. In diesem Fall bleibt die Stelle besetzt, bis die*der Stelleninhaber*in die Stelle verlässt / wegberufen wird.

6. Wie wird dem Problem begegnet, dass Professuren künftig unattraktiver werden könnten, wenn ursprünglich der Professur zugeordnete Stellen über das neue Konzept verstetigt werden und der Professur somit nicht mehr als Qualifikationsstelle zur Verfügung stehen?

Die bereit gestellte Stelle fällt wieder an die Professur, die sie zur Verfügung stellte, zurück, wenn der*die entfristete herausragende Leading Researcher auf eine externe Professur berufen wird.

Ist ein*e Professor*in bereit, eine Stelle für eine Verstetigung im Einvernehmen mit der Fakultät zur Verfügung zu stellen, ist es möglich, eine Lehrdeputatsreduktion (um 2 SWS) zu erhalten, an den Leading Researcher zu übertragen und dadurch entlastet zu werden. Überdies ist zu erwarten, dass die*der Professor*in von der Kooperation mit der entfristeten ECR profitiert – sowohl mit Blick auf die Forschungsk Kooperation als auch in der Lehre. Durch die personelle Kontinuität werden sich aller Voraussicht nach entsprechende Synergien ergeben.

7. Welche Lehrdeputate sollen Established und Leading Researcher grundsätzlich haben?

Befristete Established oder Leading Researcher haben weiterhin dasselbe Lehrdeputat wie bislang (4 SWS). Bei entfristeten Stellen erhöht sich das Lehrdeputat. Um wieviele SWS die Erhöhung erfolgt, ist in der Pilotphase unter Berücksichtigung der Lehrverpflichtungsverordnung zu klären und abhängig davon, um welche Art von Dauerstellen es sich handelt (zum Dauerstellenkonzept siehe unten).

8. Werden Planstellen dauerhaft „blockiert“?

Eine Stelle ist prinzipiell so lange „blockiert“, wie sie durch ein*e ECR besetzt ist. Bei einer Entfristung, die nur im Ausnahmefall und unter bestimmten Bedingungen möglich ist, wird die Stelle bei der Fakultät oder dem Institut angesiedelt, „wandert“ aber zurück an die „stellengebende Professur“, sobald die Stelle durch Wegberufung wieder frei wird.

9. Schafft das Konzept eine „Professur light“?

Im Modell geht es um internationale Anschlussfähigkeit, insbesondere auch in den Stellenbezeichnungen, die die Qualifikationsstufen von in der Karriere fortgeschrittenen ECRs abbilden.

Im Gegensatz zu W2/W3-Professor*innen, die in wettbewerblichen Verfahren mit anderen berufsfähigen Bewerber*innen berufen wurden, ist der Titel Established Researcher Ausweis dafür, dass sich ein*e Wissenschaftler*in auf dem Weg zur Berufungsfähigkeit befindet und der Titel Leading Researcher Beleg dafür, dass die Berufungsfähigkeit erreicht wurde. Damit ist der qualitative Unterschied klar konturiert.

Modul 2: Dauerstellenkonzept

1. Wie hängt das Dauerstellenkonzept mit den Karrierewegen zusammen?

Sowohl das Dauerstellenkonzept („Modul 2“) als auch die neuen Karrierewege („Modul 1“) eröffnen Berufsperspektiven für wissenschaftliche Beschäftigte mit Hochschulabschlüssen an der Ruhr-Universität. Während die Karrierewege („Modul 1“) strukturiert auf die Berufungsfähigkeit für eine Professur an einer Universität vorbereiten, zielt das Dauerstellenkonzept („Modul 2“) anspruchsvolle und herausfordernde Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement auf unbefristeten Stellen *jenseits einer Professur*. Es ist zwar nicht ausgeschlossen, sich auf einer Dauerstelle bei besonderen Leistungen für eine Professur an einer anderen Hochschule zu qualifizieren, das ist aber nicht der primäre Zweck der Dauerstellen. Die Dauerstellen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement dienen dazu, Aufgaben zu erfüllen, die unabhängig und neben den Professuren regelmäßig und dauerhaft anfallen und erforderlich sind.

2. Welche Aufgabenfelder können im Rahmen des Dauerstellenkonzepts wahrgenommen werden?

Die Stellenprofile orientieren sich an den „Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur“ der HRK und der JA (<https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur/>). Es geht um *Researcher, Lecturer und Academic Manager*.

Researcher sind überwiegend in der Forschung tätig, sie können auch Labore oder Großgeräte betreuen. Sie sollen Zeit für die selbständige Forschung und für die Lehre haben. Ihr Lehrdeputat sollte 8 SWS nicht übersteigen.

Lecturer sind überwiegend in der Lehre tätig, sie planen und führen Lehrveranstaltungen selbständig durch, beraten Studierende und bringen sich in strategische Entwicklungen der Lehre ein. Ihr Lehrdeputat sollte 12 SWS nicht übersteigen.

Academic Manager 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.

Diese Stellenprofile müssen noch konkretisiert, an die Bedarfe der RUB angepasst und in das Personalplanungskonzept im Sinne des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen integriert werden.

3. Welche Rolle spielen die Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur und der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal für das Dauerstellenkonzept?

Sowohl in den universitätsinternen *Leitlinien* als auch in dem mit dem MKW und den Personalräten der Universität geschlossenen *Vertrag* hat sich die RUB verpflichtet, für Daueraufgaben in aller Regel unbefristete Verträge einzugehen (Art. 1 Abs. 1 der *Leitlinien*). Ein Personalplanungskonzept soll es ermöglichen, aufgrund von transparenten und nachvollziehbaren Kriterien entscheiden zu können, ob eine Beschäftigungsposition einer Aufgabe zugeordnet ist, die dauerhaft oder zeitlich befristet wahrgenommen wird (Art. 7 Abs. 3 des *Vertrages*). Das

Dauerstellenkonzept („Modul 2“) wird im Sinne des Personalplanungskonzepts nach Art. 7 Abs. 3 ausgestaltet und nachvollziehbare Kriterien für dauerhaft zu erbringende Aufgaben werden entwickelt.

4. Welchen Beitrag leistet das Dauerstellenkonzept für gute Beschäftigungsperspektiven an der RUB?

Das Dauerstellenkonzept bietet verlässliche und attraktive Berufsperspektiven für Personen mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss, die keine professorale Laufbahn anstreben, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen aber in anspruchsvollen und für die Universität erforderliche Aufgabefeldern einsetzen wollen, der Universität also einen Mehrwert bieten. Auf diese Weise qualifiziert die Universität in ihrem wissenschaftlichen „Kerngeschäft“ nicht nur künftige Professor*innen, sondern bietet auch unbefristete Beschäftigungsperspektiven für weitere wissenschaftlich qualifizierte Personen.

5. Wie werden die Dauerstellen finanziert und wo sind sie organisatorisch angesiedelt?

Die Dauerstellen sollen dem organisatorischen Bedarf der Fakultäten entsprechen und werden von den Fakultäten finanziert. Sie können sowohl bei einzelnen Professuren als auch zentral an Fakultäten (z. B. auf Dekanatsebene) angesiedelt sein. Die genaue organisatorische Einordnung wird in der Pilotphase des Projekts erprobt. Dabei sind organisatorische Erfordernisse und die Autonomie der Stelleninhaber*innen auszubalancieren.

6. Ist es möglich, von einer Dauerstelle auf einen Karriereweg zur Professur zu wechseln und umgekehrt („Spurwechsel“)?

Ja, das ist möglich. Grundsätzlich können sich Personen aus allen Karrierephasen des „Moduls 1“ auf Dauerstellen (als Researcher, Lecturer oder Academic Manager) im „Modul 2“ bewerben. Umgekehrt ist es auch möglich, dass man sich auf der Basis einer Dauerstelle in „Modul 2“ für eine Professur an einer anderen Universität qualifiziert. Allerdings ist davon auszugehen, dass bei der Übernahme von Daueraufgaben der Freiraum für eine Qualifizierung auf eine Professur geringer ist als in „Modul 1“.

7. Welche Möglichkeiten zur Incentivierung gibt es, damit Professuren Stellen für das Konzept zur Verfügung stellen?

Sollte eine Stelle verdauert werden, könnte eine Lehrdeputatsreduktion der „abgebenden“ Professur von bis zu 2 SWS erfolgen. Diese SWS wären dann i.d.R. von der entfristeten Person zu tragen (siehe auch E.6.).