

Karrierewege für Wissenschaftler*innen an der Goethe-Universität im akademischen Mittelbau

Präambel

Exzellente und motivierte Kolleg*innen zu gewinnen, auszubilden und zu halten ist unser zentrales Anliegen als Goethe-Universität im Hinblick auf die Bewältigung der vielfältigen wissenschaftlichen Aufgaben auf höchstem Niveau. Dafür bieten wir den Kolleg*innen optimale Arbeitsbedingungen und schaffen attraktive Karriereperspektiven, auch für eine langfristige Beschäftigung an unserer Universität. 2014 haben wir erstmals Grundsätze zur Besetzung von Dauerstellen formuliert, welche hier weiterentwickelt werden. Die Ausführungen dieser Grundsätze beziehen sich ausschließlich auf die Ausgestaltung der wissenschaftlichen, wissenschaftsnahen oder direkt wissenschaftsunterstützenden Karrierewege (E13 – E15 TV-G-U) in den Fachbereichen und wissenschaftlichen Einrichtungen. Das Ziel der Weiterentwicklung der Grundsätze ist es u. a., Daueraufgaben durch Dauerstellen abzubilden und Kompetenzen zu bündeln. Vor diesem Hintergrund verfolgen wir als Goethe-Universität mit der transparenten Strukturierung der Karrierewege für Wissenschaftler*innen im akademischen Mittelbau drei wesentliche Ziele:

(1) *Aufbau von Karrierewegen in der Wissenschaft neben der Professur:* Die Dauerstellen und damit verbundenen Funktionen erachten wir als notwendig, um die Aufgaben in Forschung, Lehre, Transfer, Digitalisierung, Internationalisierung, Sicherheitsmanagement und Infrastrukturbetreuung auf höchstem Niveau durchführen zu können. Sie sind auch erforderlich für eine Professionalisierung der Strukturen der Goethe-Universität und eine rechtssichere Umsetzung der Daueraufgaben durch geschultes Personal. Die Diversität der Fächer wird dabei gewürdigt, indem die Festlegung von Daueraufgaben und Dauerstellen für jeden Fachbereich individuell in den Strategie- und Entwicklungsvereinbarungen (SEV) bzw. für die wissenschaftlichen Einrichtungen in den Zielvereinbarungen mit dem Präsidium erfolgt.

(2) *Schaffung von Transparenz über die verschiedenen Karrierewege für Wissenschaftler*innen:* Die Aufgaben für Stellen an der Goethe-Universität werden klar definiert und die Kriterien für die Besetzung eindeutig formuliert, um die Anforderungen und Möglichkeiten im Wissenschaftssystem transparent darzustellen und den Wissenschaftler*innen frühzeitig eigenverantwortlich gestaltete Qualifizierungsstrategien zu ermöglichen. Die Regelungen innerhalb dieser Grundsätze dienen darüber hinaus der Professionalisierung der Verfahren und Prozesse bei der Besetzung von Dauerstellen.

(3) *Verknüpfung der Dauerstellenperspektiven mit Qualifizierungsangeboten:* Die Kolleg*innen an der Goethe-Universität werden in die Lage versetzt, die vielfältigen Aufgaben an der Goethe-Universität kontinuierlich auf höchstem Niveau zu bearbeiten und sich weitere Karriereperspektiven zu erschließen.

Regelungen zu Qualifikationsprofessuren, Professuren mit *Tenure Track* und Professuren allgemein werden in den entsprechenden Satzungen der Goethe-Universität in der jeweils gültigen Fassung getroffen. Ebenfalls bleibt die Möglichkeit für Fachbereiche bestehen, außerhalb dieser Grundsätze Positionen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA; 18 LVS) vorzusehen. Die Umsetzung der Grundsätze der Goethe-Universität erfolgt vorbehaltlich und im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.

1. Karrierewege an der Goethe-Universität

Wissenschaftler*innen wird im Rahmen ihres Studiums, aber auch durch gezielte Weiterqualifizierungsmöglichkeiten während der Promotion und in der sich an die Promotion anschließenden Karrierephase, die Möglichkeit geboten, sich für verschiedene Karrierewege vorzubereiten. Dabei unterscheiden wir grundsätzlich wissenschaftliche oder wissenschaftsnahe, technisch-administrative und außeruniversitäre Karrierewege nach der Promotion. Während die Unterstützung für den letztgenannten Karriereweg Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote umfasst, ist neben den Qualifizierungsmöglichkeiten für inneruniversitäre Karrierewege auch deren transparente Ausgestaltung ein Ziel der Goethe-Universität. Es werden hier die Grundsätze für die drei verschiedenen Karrierewege formuliert:

1.1 Advanced Academic Track (wissenschaftliche Karrierewege)

1.2 Advanced Teaching Track (wissenschaftliche Karrierewege mit Fokus auf die universitäre Lehre)

1.3 Academic Support Track (wissenschaftsunterstützende Karrierewege)

Der *Advanced Academic Track* der Goethe-Universität umfasst sowohl die Karrierewege zur Professur als auch die berufliche Laufbahn im akademischen Mittelbau mit Schwerpunkt in Lehre und wissenschaftsnahen Aufgaben. Der *Advanced Teaching Track* der Goethe-Universität ist fokussiert auf die berufliche Laufbahn im akademischen Mittelbau mit Schwerpunkt in der Lehre, aber erlaubt ebenfalls die Qualifizierung für eine Professur. Der *Academic Support Track* bietet den Wissenschaftler*innen an der Goethe-Universität gezielt eine Karriere z. B. im Wissenschafts- oder Lab-Management. An der Goethe-Universität wird darauf verzichtet, eine weitere Untergliederung des letztgenannten Tracks vorzunehmen, um die Transparenz von Möglichkeiten und Verfahren einerseits und die Vielfalt der Möglichkeiten andererseits zu gewährleisten.

Grundsatz für alle Karrierewege sind transparente Verfahrensbeschreibungen, (inter-)nationale Stellenausschreibungen, transparente Zielvereinbarungen für die Qualifikationsphasen mit klaren Erwartungsformulierungen sowie ein zielführendes Angebot für Weiterqualifizierungen und Personalentwicklungen. Zudem strebt die Goethe-Universität eine Vergleichbarkeit der Zugangsmöglichkeiten z. B. durch die Einführung von Qualifikationsphasen und Durchlässigkeit zwischen den Karrierewegen an.

1.1 Advanced Academic Track

1.1.1 Research Assistant (Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in)

Wissenschaftler*innen haben nach Abschluss ihrer Promotion die Möglichkeit, sich als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (im Folgenden *Research Assistant(s)*; Abb. 1) weiter für eine wissenschaftliche Laufbahn zu qualifizieren. Die Weiterqualifizierung erfolgt dabei eigenverantwortlich über die Strukturen und Angebote der Goethe-Universität, insbesondere die Strukturen der (Post-)Graduierten Akademie GRADE. Die Belegung von Kursen im Bereich der Hochschuldidaktik gehört ebenfalls zur

Weiterqualifizierung. Die Beschäftigung als *Research Assistant* richtet sich nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und soll beim ersten Regelbeschäftigungsvertrag drei Jahre bzw., wenn kürzer, die maximale Förderlaufzeit des Projektes, über welches die Stelle bezahlt wird, nicht unterschreiten. Aus dem Grundbudget der Universität finanzierte Wissenschaftler*innen sind für mindestens drei Jahre mit einem Lehrdeputat von 4 LVS gemäß den gesetzlichen Vorgaben einzustellen. Verfügt ein*e Bewerber*in bereits über anzurechnende Erfahrungszeiten nach dem WissZeitVG, sind diese zwingend bei der Vertragslaufzeit zu berücksichtigen. Gemäß der aktuellen Fassung des WissZeitVG können wissenschaftliche Mitarbeiter*innen bis zu sechs Jahre nach der Promotion beschäftigt werden (Abb. 1).

Research Assistants können sich auf freiwilliger Basis auch für *Researcher*- oder *Lecturer*-Positionen qualifizieren. Für eine Verdauerung müssen sie sich jedoch auf eine (inter-)national ausgeschriebene *Associated Researcher*- oder *Lecturer*-Stelle bewerben.

1.1.2 Associated Researcher

Wissenschaftler*innen haben nach Abschluss ihrer Promotion oder nach einer bis zu dreijährigen Phase als *Research Assistant* die Möglichkeit, sich gezielt auf eine Stelle als *Associated Researcher* zu bewerben (Abb. 1). Die Position des *Associated Researcher* wird zunächst befristet mit der Option der Verdauerung als *Researcher* bei erfolgreicher Qualifizierung und positiver externer Evaluation ausgeschrieben (*Tenure Track*; 2.3, 2.4). Die erfolgreiche Qualifizierung für die Daueraufgaben und die akademische Lehre sowie die positive Evaluation der Kompetenzen durch eine externe Begutachtung (2.5) ist Voraussetzung für die unbefristete Beschäftigung als *Researcher*. Die tarifliche Eingruppierung richtet sich nach den Vorschriften der Entgeltordnung (i.d.R. E13 TV-G-U), das Lehrdeputat des *Associated Researcher* beträgt 4 LVS. Es ist ebenfalls ein Anteil an selbstbestimmter Forschung vorzusehen. Hierdurch und durch die kontinuierliche Weiterqualifizierung wird die Möglichkeit zur Qualifizierung für professorale Positionen aufrechterhalten.

Die Qualifizierung für die Option der Verdauerung als *Researcher* erfolgt dabei für die Aufgabenbereiche der angestrebten Dauerstelle, wie bspw. Forschungsinfrastruktur-, Projekt-, Studiengangs- oder Sicherheitsmanagement (siehe Anhang, Tabelle 1). Fachbereiche legen in ihren SEV bzw. wissenschaftliche Einrichtungen in ihren Zielvereinbarungen die Funktionskategorien und den Stellenumfang für jede Funktionskategorie sowie die Stellen, die als *Associated Researcher* ausgeschrieben werden sollen, fest. Die Gültigkeit der Festlegung wird in den Monitoring-Gesprächen überprüft. Die Weiterqualifizierung erfolgt dabei eigenverantwortlich gemäß den in einer individuellen Zielvereinbarung hinterlegten Anforderungen u. a. über die Strukturen und Angebote der Goethe-Universität, insbesondere die Strukturen der (Post-)Graduierten Akademie GRADE und die weiteren Angebote der Goethe-Universität für Personalentwicklung und didaktische Fortbildung. Für hochspezialisierte Aufgaben müssen externe Angebote berücksichtigt werden. Die Beschäftigung als *Associated Researcher* ist für die Dauer von drei Jahren zur Qualifizierung befristet.

Zeitumfang durch den Arbeitgeber soll dies nicht zu Lasten der eigenständigen Forschung gehen und ist entsprechend durch Reduktion der Wahrnehmung der Daueraufgaben zur berücksichtigen. Wahl- und freiwillige Ämter sind von dieser Regelung ausgenommen.

1.1.4 Senior Researcher

Die Position des *Senior Researcher* kann für herausragende Leistungen in Lehre und Forschung oder herausgehobene Daueraufgaben (1.1.2) vergeben werden (Abb. 1; 2.6). Der Aufstieg vom *Researcher* in die *Senior Researcher*-Position ist kein Automatismus, sondern richtet sich nach den Leistungen, den wahrzunehmenden Tätigkeiten und der Qualifikation der Bewerber*innen (siehe 2.6). Mit dem Aufstieg soll eine Erhöhung der Eingruppierung ab E14 TV-G-U verbunden werden, sofern die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen dies zulassen. *Senior Researcher* haben ein Lehrdeputat von 8 LVS für curriculare Lehre (Bachelor, Master, Staatsexamensstudiengänge). Mit dem Aufstieg des *Researchers* zum *Senior Researcher* setzt der Fachbereich unter Wahrung der geltenden spezifischen finanziellen, räumlichen und disziplinarischen Regelungen die Eigenständigkeit des *Senior Researcher* in Forschung und Lehre i.d.R. durch Zuordnung zur*zum Dekan*in als direkte*n Vorgesetzte*n (fachlich und disziplinarisch)¹ um. Es wird dringend empfohlen, diese Beförderung mit der Übertragung selbständig wahrzunehmender Aufgaben in Forschung und Lehre gem. § 72 Hessisches Hochschulgesetz (HessHG) und der Vergabe des Titels „außerplanmäßige*r Professor*in“ zu verbinden. Durch die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung wird die Möglichkeit zur Bewerbung auf professorale Positionen weiterhin aufrechterhalten. Bei Zuweisung von Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung in erhöhtem Zeitumfang soll wie in 1.1.3 beschrieben verfahren werden.

1.2 Advanced Teaching Track

1.2.1 Associated Lecturer

Wissenschaftler*innen haben nach Abschluss ihrer Promotion oder nach einer bis zu dreijährigen Phase als *Research Assistant* die Möglichkeit, sich gezielt für eine Stelle als *Associated Lecturer* (Abb. 2) im *Advanced Teaching Track* zu bewerben, die in den SEV der Fachbereiche festgelegt wurde. Die Position des *Associated Lecturer* wird zunächst befristet für die Dauer von drei Jahren mit der Option der Verdauerung als *Lecturer* bei erfolgreicher Qualifizierung und positiver externer Evaluation ausgeschrieben (*Tenure Track*; 2.3, 2.4). Die erfolgreiche Qualifizierung und deren positive Evaluation durch eine externe Begutachtung (2.5) ist Voraussetzung für die unbefristete Beschäftigung. Die tarifliche Eingruppierung richtet sich nach den Vorschriften der Entgeltordnung (i.d.R. E13 TV-G-U). *Associated Lecturer* haben ein Lehrdeputat von 8 LVS². Es ist ebenfalls ein Anteil an selbstbestimmter Forschung zur

¹ §52 HessHG: Die*der Dekan*in übt die Vorgesetztenfunktion über die Mitglieder nach § 37 Abs. 3 Nr. 3 und 4 aus, die nicht einer Einrichtung des Fachbereichs zugeordnet sind.

² Entspricht laut der hessischen Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen des Landes (Lehrverpflichtungsverordnung) einem „befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter mit Schwerpunkt in der Lehre“.

gehen und ist entsprechend durch Reduktion der Wahrnehmung der Lehraufgaben von maximal 2 LVS zur berücksichtigen. Wahl- und freiwillige Ämter sind von dieser Regelung ausgenommen.

Die tarifliche Eingruppierung richtet sich nach den Vorschriften der Entgeltordnung (E13 TV-G-U). Für *Lecturer* besteht die Verpflichtung zur kontinuierlichen Weiterqualifikation auf dem Gebiet der Hochschuldidaktik.

1.2.3 Senior Lecturer

Die Position des *Senior Lecturer* kann für herausragende Leistungen in Lehre und Forschung sowie bei Übernahme einer herausgehobenen Aufgabe vergeben werden (Abb. 2; 2.6). Der Aufstieg vom *Lecturer* in die *Senior Lecturer*-Position ist kein Automatismus, sondern richtet sich nach den Leistungen, den wahrzunehmenden Tätigkeiten und der Qualifikation der Bewerber*innen, formuliert in 2.6. Mit dem Aufstieg soll eine Erhöhung der Eingruppierung E14 TV-G-U verbunden werden, sofern die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen dies zulassen. *Senior Lecturer* haben ein Lehrdeputat von 12 LVS für curriculare Lehre (Bachelor, Master, Staatsexamensstudiengänge). Mit dem Aufstieg des *Lecturer* zum *Senior Lecturer* setzt der Fachbereich unter Wahrung der geltenden spezifischen finanziellen, räumlichen und disziplinarischen Regelungen die Eigenständigkeit des *Senior Lecturer* in Forschung und Lehre i.d.R. durch Zuordnung zur*zum Dekan*in als direkte*n Vorgesetzte*n (fachlich und disziplinarisch)³ um. Es wird dringend empfohlen, diese Beförderung mit der Übertragung selbständig wahrzunehmender Aufgaben in Forschung und Lehre gem. § 72 HessHG und der Vergabe des Titels „außerplanmäßige*r Professor*in“ zu verbinden. Durch die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und durch die kontinuierliche Weiterqualifizierung soll die Möglichkeit zur Bewerbung auf professorale Positionen aufrechterhalten werden. Bei Zuweisung von Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung in erhöhtem Zeitumfang soll wie in 1.2.2 beschrieben verfahren werden.

1.3 Academic Support Track

Wissenschaftler*innen an der Goethe-Universität können gezielt eine Karriere im *Academic Support* anstreben. Die notwendige Qualifizierung muss nachgewiesen werden und kann neben einschlägigen Studiengängen im Wissenschaftsmanagement z. B. auch im Rahmen der Anstellung als *Research Assistant*, *Associated Researcher* oder *Associated Lecturer* erworben werden. Kolleg*innen mit geeigneter Qualifizierung müssen sich auf eine (inter-)national ausgeschriebene *Academic Support*-Stelle bewerben (2.3, 2.4).

Die Positionen umfassen Aufgaben im Wissenschaftsmanagement oder Lab-Management (siehe Anhang, Tabelle 1), jedoch keine eigenständige wissenschaftliche Forschung. Die Erbringung von Lehranteilen im

³ §52 HessHG: Die*der Dekan*in übt die Vorgesetztenfunktion über die Mitglieder nach § 37 Abs. 3 Nr. 3 und 4 aus, die nicht einer Einrichtung des Fachbereichs zugeordnet sind.

Umfang von 2 LVS in den Weiterqualifizierungsprogrammen der Goethe-Universität (Graduiertenausbildung, interne Weiterbildung, Weiterbildungsprogramme und -studiengänge) wird angestrebt. Die tarifliche Eingruppierung richtet sich nach den Vorschriften der Entgeltordnung (i.d.R. E13 TV-G-U). Die Einstellung erfolgt nach Nachweis der Qualifikation in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Für die Mitarbeiter*innen im *Academic Support Track* besteht die Verpflichtung zur kontinuierlichen Weiterqualifikation auf dem jeweiligen Gebiet des Wissenschaftsmanagements.

2. Verfahren an der Goethe-Universität

2.1 Stellendefinition

Die Fachbereiche legen in Abstimmung mit dem Präsidium individuell und eigenverantwortlich die Bedarfe für *Researcher*-, *Lecturer*- und *Academic Support*-Positionen entsprechend inhaltlicher und struktureller Notwendigkeiten in den SEV fest. Wissenschaftliche Einrichtungen legen in ihren Zielvereinbarungen in Abstimmung mit dem Präsidium die Bedarfe an *Researcher*- und *Academic Support*-Positionen fest.

Für *Researcher*-Positionen werden entsprechende Aufgaben in Bereichen wie z. B. Forschungsinfrastruktur-, Projekt-, Studiengangs- oder Sicherheitsmanagement definiert (siehe Anhang, Tabelle 1) und die zur Umsetzung der Aufgaben erforderliche Qualifikation festgelegt.

Gleichermaßen werden die Aufgaben und die erforderliche Qualifikation für die Positionen als *Lecturer* und im *Academic Support Track* in den SEV niedergelegt.

2.2 Stellenumfang

Unbefristete Arbeitsverhältnisse (Dauerstellen) können für hauptberuflich wahrzunehmende Daueraufgaben in der Forschung (1.1), in der Lehre (1.2) und im Wissenschaftsmanagement (1.3) eingerichtet werden. Die Daueraufgaben müssen mehr als 50% der Tätigkeit umfassen. Die Beschäftigung erfolgt grundsätzlich in Vollzeit und i.d.R. im Angestelltenverhältnis. Teilzeitbeschäftigungen mit mindestens 50% Beschäftigungsumfang sind nur in begründeten Fällen, insbesondere auf Wunsch der Beschäftigten, möglich.

2.3 Ausschreibung

Die Positionen als *Associated Researcher*, *Research Assistant*, *Associated Lecturer* und im *Academic Support* sind sowohl intern als auch extern und im Regelfall international auszuschreiben.

Die Stellen für *Associated Researcher* und *Associated Lecturer* werden zunächst befristet mit der Option der Verdauerung bei erfolgreicher Qualifizierung und positiver Evaluation ausgeschrieben (*Tenure Track*). Für die Ausschreibung sind die Kriterien für eine erfolgreiche Qualifizierung als Grundlage für die

Evaluation schriftlich festzuhalten. Daraus soll bereits bei dieser Ausschreibung auch die Tätigkeitsbeschreibung für die Position als *Researcher* bzw. *Lecturer* nach erfolgreicher Evaluation im *Tenure Track*-Verfahren ableitbar sein.

Die Stellen im *Academic Support Track* werden entsprechend der gesetzlichen Regelungen direkt unbefristet ausgeschrieben und besetzt.

Eine Ausschreibung von Positionen der *Researcher*, *Senior Researcher*, *Lecturer* oder *Senior Lecturer* ist in der Regel nicht vorgesehen. Nach erfolgreicher Qualifizierung und positiver Evaluation als *Associated Researcher* bzw. *Associated Lecturer* erfolgt die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis als *Researcher* bzw. *Lecturer* ohne erneute Ausschreibung.

2.4 Auswahlverfahren und Einstellungsvoraussetzungen

Den Auswahlkommissionen für *Associated Researcher*, *Associated Lecturer* und Mitarbeiter*innen im *Academic Support Track* gehören neben der*dem direkten Vorgesetzten ein*e weitere*r Professor*in des Fachbereichs oder der wissenschaftlichen Einrichtung und ein*e Mitarbeiter*in des Fachbereichs bzw. der wissenschaftlichen Einrichtung an. In den Auswahlkommissionen für *Associated Lecturer* soll ein*e Repräsentant*in der entsprechenden Fachschaft vertreten sein. Die Beteiligung von Personalrat, Gleichstellungsbeauftragten und ggfs. Schwerbehindertenvertretung in den Verfahren ist im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen.

Die Auswahlentscheidung trifft die Kommission. Bei abweichenden Voten hat die*der direkte Vorgesetzte die Argumente zu dokumentieren. Bei Stimmengleichstand in Kommissionen zur Besetzung der *Associated Lecturer* Position entscheidet die Stimme der*des Vorsitzenden. Die Einstellung bedarf der Zustimmung der*des Dekan*in, zuständig für die Umsetzung der Qualitätsstandards (2.8), sowie der Genehmigung des Präsidiums im Abgleich mit den SEV. Im Falle von wissenschaftlichen Einrichtungen bedarf es der Genehmigung des Präsidiums im Abgleich mit den Zielvereinbarungen.

Zur Besetzung von Stellen im Bereich des *Academic Support Track* muss zusätzlich eine Einschätzung durch eine zu etablierende Assessment-Struktur der Goethe-Universität vorliegen⁴.

Einstellungsvoraussetzungen sind, neben den allgemeinen dienst- und arbeitsrechtlichen Voraussetzungen, ein abgeschlossenes Hochschulstudium und in der Regel eine Promotion. Ausnahmen sind für den Karriereweg im *Academic Support* zulässig, wenn promotions- oder stellenadäquate Leistungen und Qualifikationen vorliegen. Für die Einstellung als *Associated Researcher* und *Associated Lecturer* muss eine Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zur Qualifizierung möglich sein. Bei Einstellung als *Associated Researcher* oder *Associated Lecturer* wird eine Zielvereinbarung mit der*dem Wissenschaftler*in zum beabsichtigten Qualifikationsziel, der zu erbringenden Lehre und über notwendige Qualifizierungsmaßnahmen abgeschlossen.

⁴ Bis zum Aufbau dieser Struktur entfällt diese Vorgabe.

2.5 Evaluation Associated Researcher und Associated Lecturer

Die erfolgreiche Qualifizierung als *Associated Researcher* bzw. *Associated Lecturer* und deren positive Evaluation durch eine*n externe*n Gutachter*in und die*den Dekan*in des Fachbereichs bzw. Leiter*in der wissenschaftlichen Einrichtung ist Voraussetzung für die unbefristete Beschäftigung als *Researcher* bzw. *Lecturer*. Die Evaluation ist rechtzeitig, spätestens sechs Monate vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses, durch den Fachbereich durchzuführen.

Die Einleitung des Verfahrens erfolgt auf Initiative der Kandidat*innen durch den Fachbereich.

Die Kandidat*innen stellen dem entsprechenden Dekanat die folgenden Unterlagen zur Verfügung:

- (i) Lebenslauf inklusive Publikationen und Liste durchgeführter Lehrveranstaltungen und Weiterqualifizierungsmaßnahmen,
- (ii) Darstellung der Inhalte der wahrgenommenen Qualifizierung mit Bezug zu den festgelegten Kriterien (inklusive Vorlage der Nachweise),
- (iii) Darstellung der Erreichung der festgelegten Ziele in der Zielvereinbarung, inklusive der Lehreevaluationen,
- (iv) Kurzdarstellung des Selbstverständnisses für Forschung, Lehre und den zu übernehmenden Aufgabenbereich.

Die*der Dienstvorgesetzte übermittelt die Bestätigung der jährlich durchzuführenden Gespräche zur Zielerreichung (Daten, nicht Inhalte) sowie eine Stellungnahme zum Erreichungsgrad entsprechend der definierten Entwicklungsziele an das Dekanat.

Die*der Dekan*in bzw. Leiter*in der wissenschaftlichen Einrichtung legt eine*n externe*n Gutachter*in fest. Die*der externe Gutachter*in muss in ihrem*seinem Forschungsgebiet allgemein anerkannt und hervorragend ausgewiesen sein und darf keine aktuellen oder vergangenen persönlichen Verbindungen mit der*dem Kandidat*in oder der*dem direkten Dienstvorgesetzten haben.⁵

Der*dem externen Gutachter*in werden vom Fachbereich der Ausschreibungstext, die Tätigkeitsbeschreibung sowie die bei Ausschreibung der Position festgehaltenen Kriterien für die erfolgreiche Qualifizierung sowie die Zielvereinbarung zur Verfügung gestellt.

Die*der Dekan*in bzw. Leiter*in der wissenschaftlichen Einrichtung prüft auf Basis der eingereichten Dokumente und des Gutachtens die Erfüllung der festgelegten Ziele und übermittelt die Unterlagen und die Einschätzung zusammen mit einem Antrag auf unbefristete Weiterbeschäftigung über die Abteilung Personalservices an das Präsidium der Goethe-Universität. Das Präsidium entscheidet gemäß der Geschäftsordnung in ihrer gültigen Fassung über die Entfristungsvorschläge.

Bei Nichterreichen der Ziele oder negativem Votum der*des Gutachter*in wird das Verfahren mit Nachricht an die Abteilung Personalservices und das Präsidium ohne Entfristung eingestellt. In diesem Fall wird die Position als *Associated Researcher* oder *Associated Lecturer* gemäß 2.2 erneut ausgeschrieben.

⁵ Es gelten die [DFG Hinweise zu Fragen der Befangenheit](#), wie sie auch in Berufungsverfahren angewandt werden.

2.6 Beförderung zum Senior Researcher oder Senior Lecturer

Voraussetzung für die Eröffnung eines Beförderungsverfahrens vom *Researcher* zum *Senior Researcher* oder vom *Lecturer* zum *Senior Lecturer* ist der Nachweis

- (i) entsprechend wahrzunehmender Aufgaben als tarifliche Voraussetzung für die Eingruppierung,
- (ii) über die Finanzierbarkeit durch den Fachbereich oder die wissenschaftliche Einrichtung,
- (iii) der notwendigen Qualifikation der Bewerber*innen.

Es können in der Regel nur *Researcher* bzw. *Lecturer* mit mehrjähriger Berufserfahrung als *Researcher* oder *Lecturer* (> 5 Jahre) für die Übertragung entsprechender Aufgaben vorgesehen werden. Die Beförderung erfolgt auf Basis einer Evaluation in Anlehnung an ein Berufungsverfahren unter Dokumentation eigenständiger Drittmittelwerbung, dem Nachweis eigenständiger Forschung und unter Vorlage der Evaluation der eigenständig konzipierten und durchgeführten Lehre. Die Kriterien sollen denen der Besetzung einer W2-Position entsprechen.

Die Einleitung des Verfahrens erfolgt durch den Fachbereich bzw. die wissenschaftliche Einrichtung nach Prüfung der Voraussetzungen (i, ii). Die Kandidat*innen stellen dem entsprechenden Dekanat bzw. der Leitung der wissenschaftlichen Einrichtung die folgenden Unterlagen zur Verfügung:

- (iv) Lebenslauf inklusive Publikationen, Drittmittelwerbung, Liste durchgeführter Lehrveranstaltungen und Weiterqualifizierungsmaßnahmen inklusive der Lehrevaluationen,
- (v) Darstellung der Inhalte der wahrgenommenen Qualifizierung mit Bezug zu den festgelegten Kriterien (inklusive Vorlage der Nachweise),
- (vi) Kurzdarstellung des Selbstverständnisses für Forschung, Lehre und die zu übernehmenden Aufgaben.

Im Fall der Einleitung des Verfahrens an einem Fachbereich legt die*der Dekan*in zwei externe Gutachter*innen im Einvernehmen mit dem Präsidium fest. Die externen Gutachter*innen müssen in ihrem Forschungsgebiet international ausgewiesen sein und dürfen keine persönliche aktuelle oder vergangene Verbindung mit der*dem Kandidat*in und der*dem direkten Dienstvorgesetzten haben.⁶ Den externen Gutachter*innen werden vom Fachbereich die Unterlagen der*des Kandidat*in sowie die durchschnittlichen Lehrevaluationsbewertungen des Fachbereichs und die durchschnittliche Publikationsleistung und Drittmittelakquise der *Researcher* und *Senior Researcher* des Fachbereichs zur Verfügung gestellt. Das Ergebnis der Evaluation ist von der*dem Dekan*in zu bewerten und dem Fachbereichsrat vorzulegen, der eine Empfehlung ausspricht. Diese wird zusammen mit den Unterlagen und einem Antrag auf Beförderung über die Abteilung Personalservices an das Präsidium übermittelt.

Im Fall der Einleitung des Verfahrens an einer wissenschaftlichen Einrichtung legt das Leitungsgremium zwei externe Gutachter*innen im Einvernehmen mit dem Präsidium nach den oben benannten Regeln fest. Den externen Gutachter*innen werden die Unterlagen der*des Kandidat*in sowie die

⁶ Es gelten die [DFG Hinweise zu Fragen der Befangenheit](#), wie sie auch in Berufungsverfahren angewandt werden.

Aufgabenbeschreibung und ggfs. die Zielvereinbarung der*des Kandidat*in zur Verfügung gestellt. Auf Basis aller Unterlagen und Gutachten formuliert das Leitungsgremium eine Empfehlung. Diese wird zusammen mit den Unterlagen und einem Antrag auf Beförderung über die Abteilung Personalservices an das Präsidium übermittelt.

Das Präsidium entscheidet gemäß der Geschäftsordnung in ihrer gültigen Fassung über die Beförderungsvorschläge.

2.7 Finanzierung

Die Finanzierung der Dauerstellen erfolgt aus dem Budget der Fachbereiche bzw. wissenschaftlichen Einrichtungen. Die Festlegung der Dauerstellen erfolgt im Rahmen der Gespräche zur Formulierung der SEV zwischen den Fachbereichen und dem Präsidium bzw. zu den Zielvereinbarungen zwischen wissenschaftlichen Einrichtungen und Präsidium und löst die bisherigen Dauerstellenkonzepte ab.

2.8 Qualitätssicherung

Die Aufgaben der Dauerstellen sind von den Fachbereichen und wissenschaftlichen Einrichtungen regelmäßig zu überprüfen und hinsichtlich geänderter Anforderungen anzupassen sowie bei den bestehenden Dauerstellen der Fachbereiche zu bündeln. Die Bedarfe und Stellen sind in der SEV bzw. der Zielvereinbarung zu formulieren und Anpassungen sind in den Monitoring-Gesprächen bzw. Neuabschlüssen der SEV/Zielvereinbarungen zu hinterlegen. Dies gilt insbesondere, wenn sich einzelne Daueraufgaben im Laufe der Zeit ändern oder gänzlich wegfallen.

Für jede Dauerstelle ist bei der Beantragung und bei jeder Neubesetzung eine qualifizierte Tätigkeitsbeschreibung vorzulegen, aus der insbesondere der Anteil der Dauertätigkeiten und die im Dauerstellentableau geforderten Aufgabenschwerpunkte sowie die definierten Verpflichtungen ersichtlich sind.

Für die Ausschreibungen, die Auswahlverfahren und die Besetzung von Stellen der drei in diesen Grundsätzen verankerten Tracks sowie die Evaluations- und Begutachtungsverfahren geben sich Fachbereiche und wissenschaftliche Einrichtungen Qualitätsstandards, die sich an den Qualitätsstandards für Berufungen orientieren.

2.9 Inkrafttreten und Übergangsvorschriften

Diese Grundsätze treten nach Beschlussfassung des Präsidiums am 01.04.2023 in Kraft.

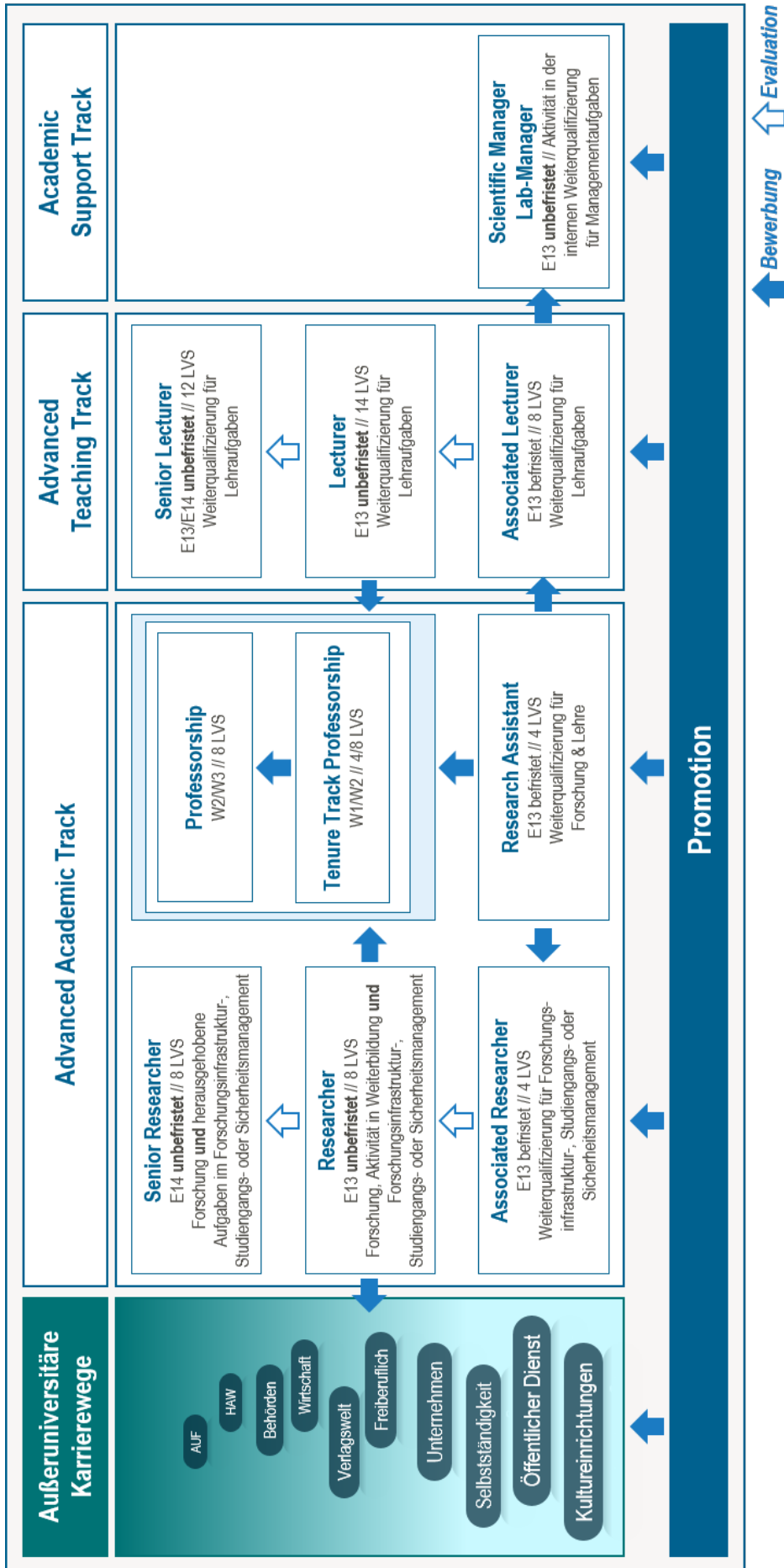
Voraussetzung für die Anwendung dieser Grundsätze ist die vorherige Erarbeitung von Konzepten der Fachbereiche bzw. wissenschaftlichen Einrichtungen zur Umsetzung (siehe 2.1) und deren Festlegung in den SEV/Zielvereinbarungen mit dem Präsidium. Fachbereiche bzw. wissenschaftliche Einrichtungen,

deren SEV bzw. Zielvereinbarungen bis zum 01.04.2023 noch nicht abgeschlossen sind, können die verlängerte Anwendung der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden „Grundsätze für die Einrichtung und Besetzung von Dauerstellen“ vom 07.03.2017 beantragen, längstens jedoch bis zum 31.03.2024. Die Entscheidung über die verlängerte Anwendung obliegt dem Präsidium.

Fachbereiche bzw. wissenschaftliche Einrichtungen, die die Umsetzung dieser Grundsätze bereits in den SEV/Zielvereinbarungen mit dem Präsidium vereinbart haben, können bereits im Vorgriff auf das Inkrafttreten zum 01.04.2023 in Pilotverfahren Dauerstellen nach diesen Grundsätzen besetzen.

Verfahren zur Besetzung von Dauerstellen, die bis zum Inkrafttreten dieser Richtlinie bereits begonnen wurden, können bis zum 31.03.2024 nach den bis zu diesem Zeitpunkt geltenden „Grundsätze für die Einrichtung und Besetzung von Dauerstellen“ vom 07.03.2017 abgeschlossen werden. Individuellen Einzelfällen kann Rechnung getragen werden.

Anhang: Gesamtübersicht



Anhang: Tabelle 1

Gebiet der Daueraufgabe für einen übergeordneten Bereich* (Institut(e) / Klinik / Fachbereich; nicht Professur)	Researcher (~33%)	Scientific/ Lab-Manager
Arbeitsschutz	X	
IT-Sicherheit	X	
Gleichstellungs-/Diversitätsmaßnahmen	X	
Antidiskriminierungsmaßnahmen	X	
Internationalisierungskoordination	X	
Gentechnische Sicherheit	X	
Tierschutz	X	
Betreuung von Biobanken	X	
Studienberatung und Studierendenmentoring	X	
Datenschutz	X	X
Archiv- oder Sammlungsbetreuung	X	X
Öffentlichkeitsarbeitskoordination	X	X
Studiengangskoordination	X	X
Koordinationsaufgaben in wissenschaftlichen Zentren	X	X
Betreuung von Großgeräten in Zentren	X	X
Qualitätsmanagement in Forschung und Lehre	X	X
Betreuung von wissenschaftlichen Projekten		X
Leitungsaufgaben in fachbereichsbezogenen Unterstützungseinheiten der Lehre		X
Prüfungs- und fachbereichsübergreifende Lehrkoordination		X

* Diese Gebiete können entsprechend den Bedarfen und Vereinbarungen mit den Fachbereichen und wissenschaftlichen Einrichtungen erweitert bzw. angepasst werden.