

# Weiterentwicklung der Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs der UdS *jenseits* der Professur

## Kurzbeschreibung des Führungskräfte-Track-Modells (FKT-Modell) der UdS

### Ausgangslage und Ziele

Im Zuge des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA-Programm) nimmt die UdS die Weiterentwicklung der möglichen Laufbahnwege ihrer Nachwuchswissenschaftler/innen auch *jenseits* der Professur stärker in den Blick. Eng verbunden mit diesem Ziel ist die Absicht der Hochschulleitung, die langfristige Planbarkeit, Verbindlichkeit und Transparenz dieser Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern. Zu diesem Zweck sollen künftig universitätsinterne, auf Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement ausgelegte Stellen nach einem neuen und transparenten Verfahren besetzt werden, das sich vom Prinzip her an der Qualifizierungsphase mit Tenure-Evaluation (und anschließender dauerhafter Beschäftigung) im Rahmen der Juniorprofessur orientiert. Über universitätsinterne Stellen hinaus kann das Modell auch auf kooperative Laufbahnwege mit externen Organisationen (z.B. Unternehmen oder außeruniversitäre Forschungsinstitute) übertragen werden. Neben der Abdeckung von Daueraufgaben kann sich das Modell auch zur gezielten Förderung von herausragenden Nachwuchswissenschaftler/innen eignen, denen mit dem Modell ein hohes Maß an Planungssicherheit eingeräumt wird, um eine Konzentration auf die wissenschaftliche Weiterqualifizierung zu ermöglichen.

Das zu diesem Zweck konzipierte zweistufige Laufbahnmodell bzw. die „Führungskräfte-Tracks“ (FKT) für den wissenschaftlichen Nachwuchs der UdS zeichnen sich aufgrund der von Anfang an gegebenen Planbarkeit, Verbindlichkeit und Transparenz durch eine hohe Attraktivität und einen Mehrwert im Sinne einer „win-win-Situation“ für alle beteiligten Personen aus. Auch berücksichtigt das FKT-Modell die Tatsache, dass nicht alle Nachwuchswissenschaftler/innen eine Professur anstreben, sondern sich auf verantwortliche, wissenschaftsnahe oder managementbezogene Positionen jenseits der Professur vorbereiten wollen – sei es in der Wissenschaft oder in der Wirtschaft bzw. Gesellschaft. Nicht zuletzt trägt dieses Modell auch zur optimalen Passung von späterer Stelle und Stelleninhaber/in bei, denn die vorgesehene Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase dient zugleich als Orientierungsphase im Hinblick auf die langfristige berufliche Tätigkeit.

### Zielgruppe des FKT-Modells

Als primäre Zielgruppe des FKT-Modells werden Nachwuchswissenschaftler/innen in den Blick genommen, die sich gegenwärtig in einer frühen/mittleren Phase ihres Karriereweges befinden. Infrage kommen insbesondere Personen, die ihre besondere Eignung in dem zu besetzenden Bereich bereits etwa im Rahmen ihrer Promotion oder der frühen Postdoc-Phase unter Beweis stellen konnten, sodass sich die Qualifikationsphase im Führungskräfte-Track auf die frühe/mittlere Postdoc-Phase bezieht. Je nach Tätigkeitsbereich richtet sich das Modell aber auch bereits an Nachwuchswissenschaftler/innen vor Abschluss der Promotion. Von zentraler Bedeutung für das Modell ist, dass die Vereinbarung einer initialen Qualifizierungs- und Bewährungsphase vor dem Hintergrund des bisherigen Werdegangs der jeweiligen Nachwuchswissenschaftler/innen noch als angemessen erscheint<sup>1</sup>. Diese Rahmenbedingung steht im Einklang mit dem allgemeinen Ziel des WISNA-Programms, dem wissenschaftlichen Nachwuchs frühere Entscheidungen für oder gegen einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftsbetrieb zu ermöglichen (vgl. auch i.d.R. bereits nach 6 Jahren nach Studienabschluss bzw. 9 Jahren in der Medizin erfolgende Aufnahme einer Juniorprofessur gemäß § 42 Abs. 4 SHSG).

---

<sup>1</sup> Im Tätigkeitsbereich „Forschung und Lehre“ bemisst sich dies an den maximalen Befristungszeiten für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung gemäß WissZeitVG, d.h. die maximale Befristungszeit von 12 Jahren bzw. 15 Jahren in der Medizin darf grundsätzlich noch nicht ausgeschöpft sein.

## Strukturierung und Implementierung der Führungskräfte-Tracks

Die hinsichtlich ihrer Planbarkeit und Transparenz verbesserten Laufbahnwege oder „Führungskräfte-Tracks“ (FKT) für den wissenschaftlichen Nachwuchs orientieren sich am bewährten Tenure-Track-Modell für Juniorprofessuren, das ebenfalls mit der Übernahme einer unbefristeten Position nach erfolgreichem Abschluss einer Qualifizierungs- und Bewährungsphase verbunden ist. Im Unterschied zur Laufbahn der Juniorprofessur wird in diesen Führungskräfte-Tracks keine Lebenszeitprofessur angestrebt, sondern anderweitige Positionen mit Daueraufgaben in Forschung, Lehre oder Wissenschaftsmanagement an der UdS oder die geplante Übernahme durch einen externen Kooperationspartner. Je nach Karriereziel lassen sich verschiedene zweistufige „Führungskräfte-Tracks“ differenzieren, die in der folgenden Übersicht – im Vergleich zum etablierten Tenure Track der Juniorprofessur – zusammen mit den jeweils vorgesehenen Qualifizierungs-/Evaluationsphasen dargestellt sind:

Track	Juniorprofessuren-Track (bereits etabliert)	Führungskräfte-Track für Daueraufgaben in der Wissenschaft	Führungskräfte-Track für Daueraufgaben im Wissenschaftsmanagement	Kooperativer Führungskräfte-Track für Daueraufgaben außerhalb der UdS
Karriereziel	Professor/in auf Lebenszeit	Führungskraft in Forschung und / oder Lehre	Führungskraft im Wissenschaftsmanagement	Führungskraft außerhalb der UdS
Besonderheiten bei der Ausgestaltung	Zu Beginn Festlegung der anzustrebenden <b>Qualifizierungs- und ggf. Projektziele</b> für die gesamte Qualifizierungs- und Bewährungsphase			<b>Kooperatives Track-Modell</b> („duales Modell“) in Zusammenarbeit mit einer Organisation außerhalb der UdS Zu Beginn Festlegung der anzustrebenden <b>Qualifizierungs- und ggf. Projektziele</b> für die gesamte Qualifizierungs- und Bewährungsphase in Kooperation mit der externen Organisation <b>Teilbeschäftigung</b> sowohl an der UdS als auch bei der externen Organisation
Struktur der Qualifizierungs- und Bewährungsphase	<b>Erste Qualifizierungsphase</b> (3-4 Jahre)	<b>Erste Qualifizierungsphase</b> (1-2 Jahre)	<b>Erste Qualifizierungsphase</b> (1-2 Jahre)	
	<b>Zwischenevaluation</b> mit Verlängerung bei positivem Ergebnis	<b>Zwischenevaluation</b> als kritische Orientierungshilfe	<b>Zwischenevaluation</b> durch UdS und externer Organisation als kritische Orientierungshilfe	
	<b>Zweite Qualifizierungsphase</b> (2-3 Jahre)	<b>Zweite Qualifizierungsphase</b> (1-2 Jahre)	<b>Zweite Qualifizierungsphase</b> (1-2 Jahre)	
	<b>Tenure-Evaluation</b> ggf. mit Berufung auf eine Lebenszeitprofessur	<b>Tenure-Evaluation</b> mit Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis an der UdS bei positivem Ergebnis	<b>Tenure-Evaluation</b> mit Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der externen Organisation bei positivem Ergebnis	

### Programmkoordination

Die Implementierung der Führungskräfte-Tracks der UdS wird im Auftrag des Präsidiums von einer zentralen Programmkoordination (bestehend aus Mitarbeiter/inne/n des Präsidialbüros in Abstimmung mit dem Dezernat „Recht und Personal“) eng begleitet und evaluiert. Die Programmkoordination steht auch hinsichtlich aller Stufen des detaillierten Personalrekrutierungsverfahrens als Ansprechpersonen bzw. Beratungsstelle zur Verfügung.