

Academic-Tenure-Konzept

**Konzept zur Etablierung des Karrierewegs
Academic Tenure an der Universität Bielefeld**



**Prorektorat für
Personalentwicklung
und Gleichstellung**

Prof. Dr. Marie I. Kaiser &
Dr. Jana M. Gieselmann

Rektoratsbeschluss am 14.02.2023

Geleitwort

Im Sommer 2021 haben zehntausende Wissenschaftler*innen unter dem Twitter-Hashtag #IchBinHanna Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgefordert, verlässliche Karrierewege für Nachwuchswissenschaftler*innen und Dauerstellen für Daueraufgaben anzubieten.

Die Universität Bielefeld hat die kritische Auseinandersetzung mit den Herausforderungen wissenschaftlicher Karrierewege bereits 2017 mit der erfolgreichen Antragstellung im Bund-Länder-Antrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf die politische Agenda genommen. Mit der Einrichtung des Prorektorats für Personalentwicklung und Gleichstellung im Jahr 2019 wurde der Relevanz dieser Themen auch auf der Leitungsebene der Universität Rechnung getragen.

Das Prorektorat für Personalentwicklung und Gleichstellung hat in den vergangenen drei Jahren in einem breiten partizipativen Prozess ein Konzept zur Etablierung des Karrierewegs *Academic Tenure* (Dauerstellen im akademischen Mittelbau) entwickelt. Mit dem Academic-Tenure-Konzept übernimmt die Universität Bielefeld Verantwortung für die Gestaltung der Karrierewege in ihrem Haus und leistet einen Beitrag zur Verbesserung der Karriere- und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft.

Seit März 2020 haben zahlreiche Universitätsmitglieder in mehreren Runden an Diskussionen zu Entwürfen des Konzeptes mitgewirkt. Für dieses Engagement und für ihre kritischen und unterstützenden Anregungen danken wir allen Beteiligten sehr. Das Academic-Tenure-Konzept, das am 14. Februar 2023 vom Rektorat der Universität Bielefeld beschlossen wurde, steht für das Ergebnis dieses universitätsweiten Verständigungs- und Abstimmungsprozesses.



Prof. Dr. Gerhard Sagerer



Prof. Dr. Marie I. Kaiser



Dr. Jana M. Gieselmann

Prof. Dr. Gerhard Sagerer
Rektor

Prof. Dr. Marie I. Kaiser
Prorektorin für Personalentwicklung
und Gleichstellung

Dr. Jana M. Gieselmann
Referentin der Prorektorin,
Bereich Personalentwicklung

Vorbemerkungen

Das Academic-Tenure-Konzept ist das Ergebnis eines intensiven universitären Diskussionsprozesses und versteht sich als eine **Selbstbindung der Universität**. Die Inhalte des Konzeptes sind für die Mitglieder der Universität **handlungsleitend**. Das Konzept ist bewusst nicht als Ordnung konzipiert, weil es in der Umsetzung durch seine Inhalte überzeugen soll, anstatt durch formale Vorschriften zu regulieren.

Das Academic-Tenure-Konzept **gilt für alle** an der Universität Bielefeld neu einzurichtenden und neu zu besetzenden Dauerstellen im akademischen Mittelbau. Nach der Verabschiedung des Konzeptes wird das Dezernat P/O in Abstimmung mit den Fakultätsverwaltungen die Operationalisierung des Konzeptes erarbeiten und die **Umsetzung des Konzeptes** in die Wege leiten. Damit das Konzept unmittelbare rechtliche Wirksamkeit in Bezug auf die jeweiligen Personalmaßnahmen entfalten kann, bedarf es der Umsetzung in Form einer Verwaltungsvorschrift durch die Personalverwaltung.

Das erste Jahr nach Umsetzungsbeginn des Academic-Tenure-Konzeptes soll als **Übergangsphase** gelebt werden, in der Fakultäten, Zentralverwaltung und Rektorat die neuen Verfahren und Prozesse gemeinsam einüben und vorhandene Mittelbau-Dauerstellen in Academic-Tenure-Stellen umgewandelt werden können (im Einvernehmen von Stelleninhaber*innen und Fakultät). Das Konzept soll nach ca. 3 Jahren evaluiert und ggf. angepasst werden.

1. Die Ziele des Academic Tenure

Das Konzept hat die Etablierung und Profilschärfung des Karrierewegs *Academic Tenure* als eine **eigenständige, attraktive Karriereoption** in der Wissenschaft zum Ziel. Dauerstellen im akademischen Mittelbau gibt es schon lange, aber dieses Konzept schafft mehr Transparenz und Planbarkeit in Bezug auf diesen Karriereweg. Nach einer Zeit als Postdoc sollen Wissenschaftler*innen sich bewusst für eine Dauerstelle im akademischen Mittelbau (Academic-Tenure-Stelle) oder für den Weg zur Professur auf einer Qualifikationsstelle entscheiden. Eine Durchlässigkeit von Academic-Tenure-Stellen zu Professuren kann gegeben sein (und ist z.T. auch wünschenswert), aber dieses Konzept trägt dazu bei, dass die beiden Karriereoptionen sowie ihre jeweiligen Vor- und Nachteile klarer erkennbar sind.

Das Academic-Tenure-Konzept ist in einem **politischen Kontext** zu sehen, der die Schaffung von mehr dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft – Professuren und/oder Mittelbau-Dauerstellen – vorsieht. Das ist ein Ziel des „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ (ZSL) und das Hauptziel des ZSL-Ergänzungsvertrages. Das Academic-Tenure-Konzept macht keine konkreten Vorgaben dazu, wie diese ZSL-Ziele erfüllt werden sollen. Stattdessen entwickelt es den Mittelbau-Dauerstellenbereich insgesamt weiter und schafft den Rahmen, in dem ein sinnvoller Ausbau der dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse stattfinden kann.

Eine Bedingung für die Etablierung des Karrierewegs *Academic Tenure* ist die Einführung bzw. Stärkung einer inklusiven und geschlechtergerechten **strategischen Personalplanung für den Mittelbau-Dauerstellenbereich** an den Fakultäten, weil sie die Transparenz und Planbarkeit für den Karriereweg *Academic Tenure* erhöht. Ausgangspunkt einer solchen Planung sind die strategischen Ziele einer Fakultät v.a. in Forschung und Lehre. Davon ausgehend identifizieren die Fakultäten strategisch relevante Daueraufgaben, d.h. Aufgaben, die längerfristig in einer Fakultät anfallen. Diese Daueraufgaben sollen zu einem Großteil von Wissenschaftler*innen in dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen erledigt werden („Dauerstellen für Daueraufgaben“). Das Academic-Tenure-Konzept schafft einen einheitlichen Rahmen und Orientierung

für die konkrete Planung der Aufgabenprofile der einzelnen Academic-Tenure-Stellen. Es bietet innerhalb dieses Rahmens aber auch ein hohes Maß an Flexibilität, um den unterschiedlichen Bedarfen der Fakultäten Rechnung zu tragen. In die Entscheidung, wie viele und welche Academic-Tenure-Stellen mit welchen Aufgabenprofilen eine Fakultät braucht, sollen Professor*innen sowie Mittelbau-Vertreter*innen und Gleichstellungsbeauftragte eingebunden sein.

Mit dem *Academic Tenure* soll eine **attraktive Karriereoption** in der Wissenschaft etabliert werden. Das Konzept will dazu beitragen, dass Academic-Tenure-Stellen nicht als zweitbeste Wahl (hinter Professuren) wahrgenommen werden, sondern als eine *andere* Wahl, als eine Entscheidung für einen anderen, ebenso guten Karriereweg in der Wissenschaft. Verschiedene Aspekte tragen zur Attraktivität von Academic-Tenure-Stellen bei. Es werden ein Onboarding-Angebot und ergänzende Personalentwicklungsmaßnahmen spezifisch für die Zielgruppe eingeführt. Academic-Tenure-Stellen sehen die kontinuierliche Weiterentwicklung der Stelleninhaber*innen und Aufgabenprofile vor, in deren Rahmen auch Höhergruppierungen/Beförderungen von E/A13 auf E/A14 vorgesehen sind. Auf Academic-Tenure-Stellen sollen mindestens 20% der Arbeitszeit für eigenständige Aufgaben zur Verfügung stehen. Um die Qualität der Lehre sicherzustellen und den Stelleninhaber*innen mehr Raum für eigene Ideen und Weiterentwicklung zu geben, empfiehlt die Universität Bielefeld, im Falle von Hochlehrdeputatsstellen von der Obergrenze des regulären Lehrdeputats abzuweichen. Die im Rahmen der strategischen Personalplanung erzielte Transparenz von individuellen Aufgabenprofilen führt auch dazu, dass die Möglichkeiten der Reduktion und Erhöhung des Lehrdeputates klarer werden.

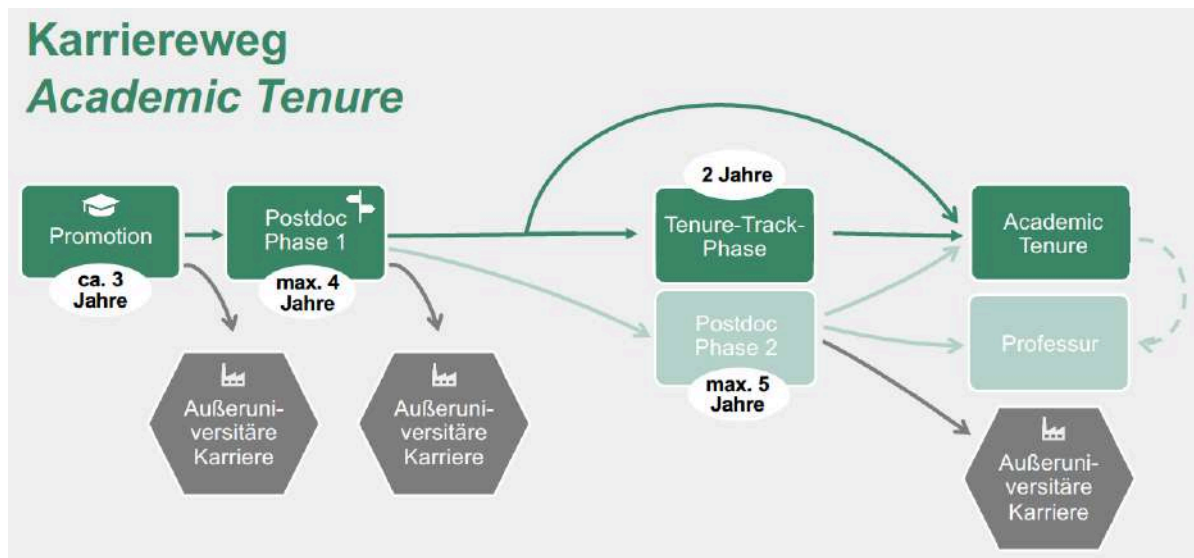
Bei der Planung und Besetzung von Academic-Tenure-Stellen wird das Ziel verfolgt, **mindestens 50% der Mittelbau-Dauerstellen mit Frauen besetzt** zu haben. Fakultäten, in denen Frauen auf Mittelbau-Dauerstellen unterrepräsentiert sind, sollen Maßnahmen implementieren, mit Hilfe derer sie die Frauenquoten erhöhen (z.B. Scouting-Listen, gezielte Ansprache von Frauen, geschlechtergerechte Aufgabenprofilentwicklung). Bei der Stellenbesetzung soll außerdem darauf hingewirkt werden, dass 5% der Academic-Tenure-Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt sind. Academic-Tenure-Stellen werden auch extern und international ausgeschrieben.

2. Der Karriereweg des *Academic Tenure*

Für Academic-Tenure-Stellen gilt die **Leitidee der Potenzialbesetzung**. Das bedeutet, dass es ausdrücklich erwünscht ist, Academic-Tenure-Stellen mit Wissenschaftler*innen in einer frühen Phase ihrer Karriere, d.h. 1-4 Jahre nach der Promotion, zu besetzen. In die Zeit nach der Promotion sind nicht einzurechnen: Zeiten von Mutterschutz, Kinderbetreuung, Pflege, längeren Krankheitsphasen, chronischen Erkrankungen, Behinderungen, Weiterbildungen, außerwissenschaftlichen Beschäftigungen sowie Beschäftigungen im Ausland. Für Potentialbesetzungen im medizinischen Bereich kann abweichend eine längere Postdoc-Phase (6-9 Jahre nach der Promotion) angesetzt werden, da der Dr. med. im Vergleich mit anderen Promotionen früher in der Karriere erworben und die fachärztliche Weiterbildung parallel zur wissenschaftlichen Qualifizierung absolviert wird. Bei Wissenschaftler*innen mit einer zweiten Promotion kann auch diese zur Berechnung der Zeit nach der Promotion herangezogen werden.

Potentialbesetzungen geben den Stelleninhaber*innen zu einem früheren Zeitpunkt in der Karriere die Sicherheit einer entfristeten Stelle und tragen dazu bei, den **Zeitpunkt von Karriereentscheidungen nach vorne** zu verlegen und einer langen Verweildauer im Wissenschaftssystem ohne klare Perspektive entgegenzuwirken. Diese Leitidee dient als **Orientierung**, *nicht* als Regel. Einige Daueraufgaben erfordern ein höheres Maß an Arbeitserfahrung oder umfangreiche, spezielle Kompetenzen, sodass bei diesen Academic-Tenure-Stellen Potentialbesetzungen unpassend sein können.

Um Potentialbesetzungen zu ermöglichen, steht am Beginn einer Beschäftigung als *Academic Tenure* in der Regel eine **zweijährige Tenure-Track-Phase**. Sie hat zum Ziel, den Stelleninhaber*innen ein gutes Ankommen an der Universität Bielefeld und auf der Stelle zu ermöglichen (vgl. auch Anhang 2). Außerdem dient sie dazu sicherzustellen, dass die Stelleninhaber*innen sich weitere, gemäß Stellenausschreibung für die Stelle erforderliche Kompetenzen aneignen und Erfahrungen sammeln, falls diese zum Stellenantritt noch nicht vollumfänglich vorliegen. Die Tenure-Track-Phase und die am Ende stattfindende Evaluation sind somit ein zentrales Element der **Qualitätssicherung** im Mittelbau-Dauerstellenbereich.



Academic-Tenure-Stellen werden in der Regel mit einer **möglichen zweijährigen Tenure-Track-Phase** ausgeschrieben. In der Stellenausschreibung wird deutlich gemacht, dass es von den Anforderungen der Academic-Tenure-Stelle (gemäß Ausschreibung) und von den Qualifikationen der einzustellenden Person abhängt, ob es eine Tenure-Track-Phase gibt und wie lang sie ist. Liegen bei der*dem erstplatzierten Bewerber*in alle in der Stellenausschreibung genannten erforderlichen Kompetenzen und Erfahrungen vollumfänglich vor, wird die Person ohne Tenure-Track-Phase **direkt unbefristet eingestellt**. Ist zu erwarten, dass die*der Erstplatzierte innerhalb eines Jahres die gewünschte Kompetenzentwicklung durchlaufen kann, **verkürzt** sich die Tenure-Track-Phase **auf ein Jahr**. Bei schwerbehinderten oder chronisch kranken Stelleninhaber*innen kann die Tenure-Track-Phase auf Antrag der*s Stelleninhaber*in um ein Jahr auf maximal 3 Jahre verlängert werden.

Darüber hinaus können in begründeten Fällen Academic-Tenure-Stellen auch **ohne (mögliche) Tenure-Track-Phase** ausgeschrieben werden. Zulässige Gründe sind beispielsweise:

- (1) Der Adressat*innen-Kreis der Stelle umfasst hauptsächlich Personen, die bereits unbefristet beschäftigt sind (z.B. Lehrer*innen).
- (2) Die Academic-Tenure-Stelle ist mit (möglicher) Tenure-Track-Phase für qualifizierte Bewerber*innen zu unattraktiv und nicht zu besetzen, z.B. weil der Bewerber*innen-Markt klein und umkämpft ist oder weil es attraktive alternative Berufsangebote gibt.
- (3) Die konkrete Besetzungsmöglichkeit der Academic-Tenure-Stelle ist Teil einer Berufszusage.

Am Ende der Tenure-Track-Phase wird durch eine **Evaluation** überprüft, ob die Gelegenheiten zur Weiterentwicklung wahrgenommen wurden, ob eine Weiterentwicklung stattgefunden hat und insbesondere ob der bei Stellenantritt identifizierte notwendige Kompetenz- und

Erfahrungsaufbau in der Weise stattgefunden hat, dass die mit der Stelle verbundenen Aufgaben in vollem Umfang von der Person ausgefüllt werden können. Wird bei Stellenbesetzung entschieden, dass eine Tenure-Track-Phase angemessen ist, sollen im Zuge des Besetzungsverfahrens bzw. zeitnah danach die Bedingungen für eine positive Evaluation formuliert und gegenüber der*dem Stelleninhaber*in transparent gemacht werden. Zu Beginn der Tenure-Track-Phase muss feststehen, welche in der Stellenausschreibung genannten Kompetenzen und Erfahrungen von der*dem Stelleninhaber*in in welchem Umfang ausgebaut werden müssen bzw. wo die individuellen Weiterentwicklungsbedarfe liegen und welche Möglichkeiten bzw. Unterstützungsangebote es gibt, um diese auszubauen.

Best-Practice-Beispiele aus den Fakultäten zeigen, dass es sinnvoll ist, für die Besetzung von Academic-Tenure-Stellen **kleine Auswahlkommissionen** zu gründen, die aus Professor*innen, ggf. Dekan*innen und Vertreter*innen des Mittelbaus zusammengesetzt sind. Die kleinen Auswahlkommissionen führen die Auswahlgespräche, treffen die Auswahlentscheidung, sowie die Entscheidung über das Ob und die Dauer der Tenure-Track-Phase. Im Falle einer Tenure-Track-Phase formuliert die Kommission auch die Evaluationskriterien und überprüft am Ende der Tenure-Track-Phase, ob eine Weiterentwicklung gemäß der Evaluationskriterien stattgefunden hat. Für die Evaluation kann es sinnvoll sein, die Zusammensetzung der Kommission zu variieren. Das Konzept lässt an dieser Stelle bewusst Punkte offen, die auf Fakultätsebene einheitlich geregelt werden müssen. Alle Prozesse berücksichtigen Aspekte der Gleichstellung, Inklusion und Diversität. Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und Vertreter*innen des Wissenschaftlichen Personalrates müssen an den Prozessen beteiligt werden.

3. Das Profil des *Academic Tenure*

Um den *Academic Tenure* als eigenständigen Karriereweg zu etablieren, braucht es eine klare Abgrenzung zu anderen Karrierewegen und Stellenarten, insbesondere zu Professuren und Qualifikationsstellen. An der Universität Bielefeld sollen auf Academic-Tenure-Stellen **vornehmlich Daueraufgaben** übernommen werden, d.h. Aufgaben, die langfristig in einer Fakultät anfallen. Weiterqualifikation findet statt und soll gefördert werden, aber in erster Linie für die mit der Stelle verbundenen Daueraufgaben und damit verbundene Kompetenzen. Die wissenschaftliche Qualifikation in Richtung Professur kann auf Academic-Tenure-Stellen stattfinden (z.B. im Rahmen der 20% eigenständigen Aufgaben oder im Rahmen von übertragenen langfristigen Forschungsaufgaben), aber ihr kommt bei diesem Karriereweg eine nachrangige Bedeutung zu. In **Abgrenzung zur Professur** können Academic-Tenure-Stellen mit einem höheren Lehrdeputat verbunden sein. Außerdem weisen die Aufgabenprofile von Academic-Tenure-Stellen in der Regel einen größeren Anteil von Daueraufgaben mit einem Service-Aspekt auf (z.B. Tätigkeiten in Arbeitsgruppen, Betreuung von Großgeräten, Qualitätsmanagement, Lehrkoordination, etc.).

Im Gegensatz zu Academic-Tenure-Stellen liegt der Fokus von **Qualifikationsstellen** nach der Promotion auf der wissenschaftlichen Qualifikation in Richtung Professur. Die Universität sieht sich in der Verantwortung, Wissenschaftler*innen in der Qualifikation auf ihrem Weg zur Professur bestmöglich zu fördern und zu unterstützen. Qualifikationsstellen können mit Daueraufgaben verbunden sein, allerdings sollen diese einen relativ geringen Anteil ausmachen.

Die **Durchlässigkeit des Karrierewegs** *Academic Tenure* in Richtung Professur ist je nach Aufgabenprofil einer Academic-Tenure-Stelle sehr unterschiedlich. Bestimmte Daueraufgaben sind einer wissenschaftlichen Qualifikation in Richtung Professur eher zuträglich (z.B. eigenständige Forschung, Entwicklung innovativer Lehrkonzepte, etc.); andere Daueraufgaben sind dafür eher nachteilig (z.B. ein sehr hohes Lehrdeputat, sehr zeitintensive Organisations- und Management-Aufgaben), insbesondere wenn sie keine Zeit für andere Aufgaben lassen.

Eine höhere Durchlässigkeit impliziert, dass Academic-Tenure-Stellen weniger klar von Qualifikationsstellen unterscheidbar sind. In einigen Fakultäten gibt es gute Gründe für eine stärkere Vermischung der beiden Karrierewege (z.B. Forschungsaufgaben als Daueraufgaben, Mittelbau-Dauerstellen attraktiv machen, Frauenförderung). Generell gilt allerdings, dass ein klares Profil der beiden Stellenarten sowie eine **klare Trennung der beiden Karrierewege** sinnvoll sind. Entscheidet sich eine Fakultät dafür, die beiden Karrierewege stärker zu vermischen und Academic-Tenure-Stellen mit einer höheren Durchlässigkeit in Richtung Professur einzurichten, sind zwei Dinge wichtig: Die Aufgabenprofile müssen transparent und der veranschlagte Arbeitsaufwand für die einzelnen Daueraufgaben realistisch sein. Auf Qualifikationsstellen muss genügend Zeit für die wissenschaftliche Qualifikation garantiert sein.

Die Einführung von Academic-Tenure-Stellen als eigenständige, attraktive Karriereoption in der Wissenschaft darf nicht zu einem **Drop-out von Frauen auf dem Weg zur Professur** führen. Um dem entgegenzuwirken, sollen die Fakultäten spezifische Maßnahmen entwickeln, die an die besonderen Fachkulturen und Herausforderungen in den einzelnen Fakultäten angepasst sind. Dabei sind insbesondere auch Frauen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen zu berücksichtigen. Zusätzliche allgemeine Maßnahmen, um dem Drop-out von Frauen entgegenzuwirken, bestehen darin, z.B. durch Mentoring und Karriereberatung bewusste Karriereentscheidungen von Frauen zu unterstützen. Setzt sich eine Wissenschaftlerin, die das Potential zur Professorin hat und die diesen Karriereweg für sich nicht ausgeschlossen hat, im Bewerbungsverfahren auf eine Academic-Tenure-Stelle durch, dann ist zu empfehlen, dass die Fakultät mit der Wissenschaftlerin über das Thema der Durchlässigkeit der Academic-Tenure-Stelle in Richtung Professur spricht und gemeinsam Pläne entwickelt.

4. Die Aufgaben des Academic Tenure

Wissenschaftler*innen auf Academic-Tenure-Stellen übernehmen vornehmlich Daueraufgaben, d.h. Aufgaben, die in einer Fakultät langfristig anfallen. Aufgaben, von denen klar ist, dass sie eine begrenzte, kürzere Laufzeit haben (z.B. Wahlämter, PIs in Drittmittelprojekten), sind keine Daueraufgaben. Die Daueraufgaben an einer Universität sind sehr vielfältig und Fakultäten unterscheiden sich z.T. stark darin, welche Daueraufgaben für sie strategisch wichtig sind. **Vier Typen von Daueraufgaben** lassen sich unterscheiden:

- (1) **Lehre:** z.B. Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Praktikumsbetreuung, Betreuung von Abschlussarbeiten, Entwicklung innovativer (z.B. digitaler) Lehrkonzepte
- (2) **lehrbezogene Aufgaben:** z.B. Studiengangentwicklung, Lehrplanung, studiengangübergreifende Lehrkoordination, Studienberatung, Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten, Leitung von Graduierteneinrichtungen, Qualitätsmanagement, Lehrevaluation, Begleitung von Akkreditierungsverfahren, Koordination des Prüfungsausschusses, E-Learning-Beauftragte*r, Anerkennungsverfahren von Praktika/Praxissemestern, Erasmus-Beauftragte*r
- (3) **Forschung:** z.B. eigenständige Forschung, wiss. Leitung von Forschungsprojekten, wiss. Mitarbeit in Forschungsprojekten, wiss. Aufgaben im Rahmen der Antragstellung von Drittmittelprojekten
- (4) **forschungsbezogene Aufgaben:** z.B. Betreuung von Großgeräten, Datenbanken oder Spezial-Bibliotheken, Bibliotheks-Beauftragte*r, Laborleitung, Laborsicherheitsbeauftragte*r, Unterstützung beim Einwerben von Drittmitteln, Koordination von Drittmittelprojekten, Unterstützung bei Forschungsmethoden, Internationalisierungsbeauftragte*r, Herausgabe einer Zeitschrift, Wissenschaftskommunikation

Der Karriereweg des *Academic Tenure* beinhaltet zwei verschiedene Karrierepfade mit unterschiedlichen Aufgabenschwerpunkten. **Academic Lecturer** übernehmen schwerpunktmäßig Aufgaben im Bereich Lehre und lehrbezogene Aufgaben (60% ihrer Arbeitszeit und mehr), wohingegen **Academic Researcher** (neben der Lehre) schwerpunktmäßig Aufgaben im Bereich Forschung und forschungsbezogene Aufgaben übernehmen (50% ihrer Arbeitszeit und mehr). Diese begriffliche Vereinheitlichung der Stellenbezeichnungen im Mittelbau-Dauerstellenbereich bedeutet nicht, dass die wünschenswerte **enge Verzahnung von Forschung und Lehre** aufgehoben wird. Die Namen spiegeln nur Tätigkeitsschwerpunkte wider. Ein Mindestmaß an Verknüpfung von Forschung und Lehre wird dadurch sichergestellt, dass einerseits Academic Researcher mindestens 20% ihrer Arbeitszeit (häufig mehr) lehren müssen, weil das Lehrdeputat nicht geringer als 4/5 LVS sein kann. Andererseits haben Academic Lecturer mindestens 20% ihrer Arbeitszeit für eigenständige Aufgaben zur Verfügung (siehe weiter unten) und können in dieser Zeit eigenständig forschen.

Trotz der einheitlichen Stellenbezeichnungen sind die **wählbaren Personalkategorien maximal flexibel** (vgl. Anhang 1). Für Academic-Tenure-Stellen können Stellen im Tarifbeschäftigten- oder im Beamtenverhältnis gewählt werden. Entscheidend sind nicht die in einer Fakultät vorhandenen „Beamten-Hüte“, sondern ob die Fakultät bereit ist, eventuell anfallende Versorgungslasten zu tragen, und ob die Fakultät ein überzeugendes Konzept hat, unter welchen für die Fakultät einheitlichen Bedingungen Mittelbau-Dauerstellen im Tarifbeschäftigten- oder im Beamtenverhältnis konzipiert werden. An diesem Punkt besteht Regelungsbedarf auf Fakultäts-Ebene. Im Rahmen des Gendercontrollings wird im Blick behalten, ob die Verteilung von Tarifbeschäftigten- und Beamtenstellen geschlechtergerecht stattfindet. Für Academic-Lecturer-Stellen können Personalkategorien mit einem mittleren Lehrdeputat (Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit regulär 8 LVS; Akademische Rät*innen mit regulär 9 LVS) oder einem hohen Lehrdeputat (unter Abweichung von der Obergrenze des regulären Lehrdeputats für Lehrkräfte für besondere Aufgaben 14 LVS und für Studienrät*innen im Hochschuldienst 15 LVS) gewählt werden. Für Academic-Researcher-Stellen können Personalkategorien mit einem mittleren Lehrdeputat (Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit regulär 8 LVS; Akademische Rät*innen mit regulär 9 LVS) oder einem geringen Lehrdeputat (Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit mindestens $\frac{3}{4}$ anderer Dienstaufgaben mit 4 LVS; Akademische Rät*innen mit mindestens $\frac{3}{4}$ anderer Dienstaufgaben mit 5 LVS) gewählt werden (vgl. Anhang 1 & 2).

In einigen Fakultäten liegt der Fokus stark auf solchen Daueraufgaben, die **fakultätsweite Funktionsaufgaben** sind. Daueraufgaben dieser Art finden sich in den o.g. Aufgabentypen (1)-(4); zum Beispiel sind einige lehrbezogene oder forschungsbezogene Aufgaben für die Fakultät als Ganzes wichtig, wie beispielsweise Qualitätsmanagement und Laborsicherheitsbeauftragte*r. Einige fakultätsweite Funktionsaufgaben lassen sich nicht klar den obigen vier Aufgabentypen zuordnen (z.B. IT-Service/EDV-Beauftragte*r, AGUS-Beauftragte*r, PR-/Öffentlichkeits-Beauftragte*r, Bau-Beauftragte*r). Den fakultätsweiten Funktionsaufgaben stehen **Tätigkeiten in Arbeitsgruppen** gegenüber, die nicht für die Fakultät als Ganzes anfallen, aber für einzelne Arbeitsgruppen in der Fakultät wesentlich sind.

Je nach Aufgabenprofil einer Academic-Tenure-Stelle ist es sinnvoll, die Stelle zentral im Dekanat oder Studiendekanat **anzusiedeln**, sie einer Arbeitsgruppe (bzw. anderen Organisationseinheiten wie Departments) zuzuordnen oder sie einer einzelnen Professur zuzuordnen. Auch hier sollten die Fakultäten darauf achten, dass ein konsistentes Gesamtgefüge entsteht. Academic-Tenure-Stellen können statt in Fakultäten auch z.B. in Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen oder Core-Facilities verortet sein.

Auf allen Academic-Tenure-Stellen stehen **mindestens 20%** der Arbeitszeit für **eigenständige Aufgaben** zur Verfügung. Dies sind Aufgaben in oder bezogen auf Forschung und/oder Lehre, die von den Stelleninhaber*innen für die eigene Profilentwicklung genutzt werden (z.B. eigene Forschung, eigene Lehrprojekte, Weiterqualifikation jenseits der übertragenen Daueraufgaben, etc.). Für die Erledigung der eigenständigen Aufgaben sollen von den Fakultäten angemessene Sachmittel zur Verfügung gestellt werden. Eigenständige Aufgaben liegen innerhalb der Weisungsgebundenheit der Academic-Tenure-Stellen. Die eigenständigen Aufgaben dienen dazu, den Stelleninhaber*innen Raum für die Entfaltung ihres eigenen Potentials zu eröffnen und eigenverantwortliches, verantwortungsbewusstes Handeln zu stärken.

5. Die Strategische Personalplanung für den Academic Tenure

Das Academic-Tenure-Konzept hat zum Ziel, eine **inklusive und geschlechtergerechte strategische Personalplanung** für den Mittelbau-Dauerstellenbereich an den Fakultäten einzuführen bzw. zu stärken. Die Gespräche des Rektorats mit den Fakultäten zum Ist-Zustand und zu den Plänen für den Mittelbau-Dauerstellenbereich im Sommer 2022 haben gezeigt, dass der Planungsstand der Fakultäten sehr unterschiedlich ist. Einige Fakultäten sind bereits sehr professionell aufgestellt, andere haben sich auf den Weg gemacht bzw. machen sich derzeit auf den Weg, um eine strategische Personalplanung für den Mittelbau-Dauerstellenbereich aufzubauen. Es hat sich außerdem herausgestellt, dass in denjenigen Fakultäten die strategische Personalplanung für den Mittelbau-Dauerstellenbereich besonders gut funktioniert und die meiste Zufriedenheit in der Fakultät auslöst, in denen eine **breite Beteiligung an den Planungsprozessen** vorhanden ist. Das bedeutet, dass Professor*innen, Mittelbau-Vertreter*innen und Gleichstellungsbeauftragte einer Fakultät gemeinsam überlegen, welche Mittelbau-Dauerstellen mit welchen Aufgabenprofilen die Fakultät braucht. Für die Planungsprozesse können auf bewährte Kommunikationsformate und Entscheidungsprozesse (z.B. Fakultätskonferenz) zurückgegriffen werden, eine Fakultät kann das Konzept aber auch zum Anlass nehmen, um neue Formate und Prozesse zu entwickeln. In den Planungsprozessen sollen Aspekte der Gleichstellung, Inklusion und Diversität berücksichtigt werden.

Eine strategische Planung von Dauerstellen im akademischen Mittelbau hat ihren Ausgangspunkt in der Identifizierung der **strategischen Lehr- und Forschungsziele** einer Fakultät in der mittel- und langfristigen Perspektive. Ausgehend von diesen Zielen und vor dem Hintergrund der Aufgabenprofile der vorhandenen Mittelbau-Dauerstellen sollen diejenigen Daueraufgaben identifiziert werden, die für das Erreichen der strategischen Ziele einer Fakultät langfristig erforderlich sind. Wenn klar ist, welche Daueraufgaben in einer Fakultät anfallen, können die Aufgabenprofile neuer Academic-Tenure-Stellen geplant und ggf. die Aufgabenprofile vorhandener Mittelbau-Dauerstellen angepasst werden (im Einvernehmen von Stelleninhaber*in und Fakultät). Die strategische Personalplanung für den Mittelbau-Dauerstellenbereich muss daher eng mit der Berufsstrategie einer Fakultät abgestimmt sein. Academic-Tenure-Stellen sollen in erster Linie **ausgehend von Aufgaben**, nicht ausgehend von vorhandenen Personen gedacht und konzipiert werden. Dennoch muss das potentielle Bewerber*innen-Feld bei der Planung einer Academic-Tenure-Stelle unter dem Gesichtspunkt der Besetzbarkeit der Stelle in den Blick genommen werden. Academic-Tenure-Stellen werden auch **extern und international ausgeschrieben** (Ausnahme: Academic-Tenure-Stellen als Teil von Berufungszusagen).

Ein weiterer wichtiger inhaltlicher Aspekt der Planungen von Academic-Tenure-Stellen sind die aktuellen **Frauenanteile** auf Mittelbau-Dauerstellen (unterschieden nach Personalkategorien) und die Maßnahmen, die ergriffen werden sollen, um den Frauenanteil auf 50% an-

zuheben bzw. zu halten. Auch innerhalb der Gruppe der Mittelbau-Dauerstellen mit Forschungsschwerpunkt (Academic Researcher) und der Mittelbau-Dauerstellen mit Lehrschwerpunkt (Academic Lecturer) sowie innerhalb der verschiedenen Personalkategorien wird ein Frauenanteil von mindestens 50% angestrebt. Bei der Planung von Academic-Tenure-Stellen sollen auch gezielt **schwerbehinderte Bewerber*innen** in den Blick genommen werden, um vorhandene Potentiale zu nutzen und die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Wissenschaftler*innen dauerhaft auf 5% zu erhöhen.

Schon bei der Konzeption einer Academic-Tenure-Stelle sollen die Fakultäten Weiterentwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für die Stelleninhaber*innen mitdenken. Eine **kontinuierliche Weiterentwicklung** auf Academic-Tenure-Stellen hat aus der Perspektive der Stelleninhaber*innen den Vorteil, dass die Stellen auch nach einer längeren Beschäftigungsdauer noch attraktiv sind und der Arbeitsalltag durch neue Aufgaben und Herausforderungen interessant bleibt. Aus der Perspektive der Fakultäten ist eine Wandelbarkeit der Aufgabenprofile von Academic-Tenure-Stellen vorteilhaft, weil sich die strategischen Ziele von Fakultäten wandeln und sich damit auch der Bedarf an Daueraufgaben ändern kann. Um die Academic-Tenure-Stelleninhaber*innen in ihrer individuellen Karriere- und Weiterentwicklung zu begleiten, wird es flankierende Weiterbildungsmöglichkeiten und Beratungsangebote geben.

Im Zuge der kontinuierlichen Weiterentwicklung soll auf vielen Academic-Tenure-Stellen eine **Vergütung/Besoldung auf E/A14 Niveau** erreicht werden. Eine Vergütung/Besoldung auf E/A15 Niveau kann nur in seltenen Fällen erfolgen. Den Fakultäten wird geraten, **ca. 5 Jahre nach der Entfristung** zu prüfen, ob dem/der Stelleninhaber*in einer E/A13 Academic-Tenure-Stelle in einem bestimmten Umfang höherwertige Aufgaben übertragen werden können oder die aktuell ausgeübten Tätigkeiten aufgrund verschiedener Faktoren einer Neubewertung bedürfen, um eine Vergütungszahlung/Besoldung in Höhe von E/A 14 Niveau zu erreichen. Da die Ausgangssituationen und Anforderungen in den Fakultäten sehr unterschiedlich sind, lässt das Konzept bewusst offen, unter welchen Bedingungen Aufgaben als höherwertig bzw. von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung anzusehen sind. Es ist Aufgabe der Fakultäten, unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen **einheitliche und transparente Regelungen für Höhergruppierungen/Beförderungen** auf Academic-Tenure-Stellen zu entwickeln. Das allgemeine Ziel dabei ist, in Zukunft universitätsweit auf deutlich mehr Dauerstellen im akademischen Mittelbau eine Höhergruppierung/Beförderung zu ermöglichen. Dies entspricht dem hohen Stellenwert von Academic-Tenure-Stellen und es entspricht der hohen Bedeutung, die Daueraufgaben in der Wissenschaft für die Universität haben. Ein weiterer Faktor ist, dass angesichts der wachsenden Konkurrenz mit außeruniversitären Arbeitsmärkten Dauerstellen im akademischen Mittelbau attraktiver werden müssen. Eine Höhergruppierung/Beförderung auf vielen Academic-Tenure-Stellen vorzusehen, ist ein Weg, um diese Stellen attraktiver und konkurrenzfähiger zu machen.

Die Fakultäten verschriftlichen die im Rahmen der strategischen Personalplanung identifizierten strategischen Forschungs- und Lehrziele, die sich daraus ergebenden Daueraufgaben, die Ist-Struktur des Mittelbau-Dauerstellenbereichs und die Pläne für die Einrichtung neuer bzw. Neuausschreibung vorhandener Academic-Tenure-Stellen. Die strategischen Personalplanungen für den Mittelbau-Dauerstellenbereich einer Fakultät sind für die Beantragung der Einrichtung und Neubesetzung von Academic-Tenure-Stellen beim Rektorat zentral. Außerdem werden sie ein wichtiges Thema, zum Beispiel der regelmäßig stattfindenden **Entwicklungsgespräche** mit dem Rektorat sein.

In den Entwicklungsgesprächen wird es auch um die Frage gehen, was die **passende Personalstruktur** für eine Fakultät ist, d.h. welches zahlenmäßige Verhältnis zwischen Professuren, Mittelbau-Dauerstellen und Qualifikationsstellen (Postdoc und Promotion) besteht und

bestehen sollte. Mittelbau-Dauerstellen haben den Vorteil, dass sie Kontinuität und Stabilität mit sich bringen, wohingegen Qualifikationsstellen häufig wichtig für die Dynamik und neue Ideen sind. Ob Fakultäten stärker auf Professuren oder auf Mittelbau-Dauerstellen setzen, hängt oftmals davon ab, wie attraktiv Mittelbau-Dauerstellen im Vergleich zum außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt sind und in welchem Umfang und welche Art von Daueraufgaben mit stärkerem Service-Aspekt in Fakultäten anfallen.

6. Die Attraktivität des *Academic Tenure*

Academic-Tenure-Stellen sind von strategischer Relevanz für die Fakultät und sollen mit Wissenschaftler*innen besetzt werden, die das Potential und die Bereitschaft haben, sich im Rahmen einer Lebenszeitstelle kontinuierlich weiterzuentwickeln und sich an verändernde Rahmenbedingungen und wissenschaftliche Entwicklungen ihrer Fakultät anzupassen. Diese kontinuierliche Weiterentwicklung wird durch ein **zielgruppenspezifisches Angebot der Personalentwicklung** begleitet und unterstützt. Diese beginnt mit einem **Onboarding** in der Phase des Ankommens, in der es umfassende Orientierungsangebote – insbesondere hinsichtlich der für die jeweilige Tätigkeit relevanten Schnittstellen innerhalb der Fakultät und Universität (z.B. relevante Akteur*innen und Einrichtungen der Zentralverwaltung) – geben wird. Es wird Onboarding-Veranstaltungen sowie Vernetzungsangebote, (moderierte) kollegiale Austauschformate und spezifische Qualifizierungsangebote geben.

Die Universität Bielefeld empfiehlt, dass bei **Hochlehrdeputatstellen** des Academic Lecturer die vorhandenen Spielräume des Lehrdeputats genutzt werden und **von der Obergrenze des Lehrdeputats** (16 LVS für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben und 17 LVS für Studienrät*innen im Hochschuldienst) **abgewichen** wird. Ein Lehrdeputat von 16/17 LVS entspricht 80-100% der Arbeitszeit (vgl. Anhang 3) und läuft damit Gefahr, sich negativ auf die Qualität der Lehre auszuwirken. Außerdem lässt es keine oder nur sehr wenig Zeit für kontinuierliche Weiterentwicklung sowie eigenständige Aufgaben. Aus diesen Gründen empfiehlt es sich, die vorhandene Bandbreite des regulären Lehrdeputates nicht auszunutzen, sondern Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben mit einem regulären Lehrdeputat von 14 LVS und Studienrät*innen im Hochschuldienst mit einem regulären Lehrdeputat von 15 LVS zu betrauen. Die Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (LVV, § 3 Abs. 3) schreibt vor, dass die*der Dekan*in studienjährlich überprüft und entscheidet, ob und aus welchen Gründen von der Obergrenze der Bandbreite der Lehrverpflichtung abgewichen wurde. Dies ist aktenkundig zu machen. Die Abweichungen von der Obergrenze der Bandbreite des regulären Lehrdeputates wirken nicht kapazitätsmindernd (vgl. Anhang 3).

Das Academic-Tenure-Konzept sieht vor, dass Academic-Tenure-Stellen **transparente und realistische Aufgabenprofile** erhalten, die durch eine Auflistung der verschiedenen Daueraufgaben und eine regelmäßige Aktualisierung Orientierung im täglichen Arbeiten geben. Sie können außerdem als Grundlage genutzt werden, um über mögliche Änderungen des Aufgabenzuschnitts ins Gespräch zu kommen (z.B. im Rahmen von regelmäßigen Perspektivgesprächen). Um eine kontinuierliche Weiterentwicklung auf Academic-Tenure-Stellen zu ermöglichen, sollen die Aufgabenprofile außerdem flexibel sein. Diese **Flexibilität** kommt beispielsweise darin zum Ausdruck, dass auf allen Academic-Tenure-Stellen das Lehrdeputat zeitlich befristet reduziert werden kann (im Einvernehmen von Stelleninhaber*in und Fakultät), um für andere Daueraufgaben Platz zu machen, die nicht Teil des Aufgabenprofils der Stelle sind (vgl. Anhang 3). Andererseits können Stelleninhaber*innen einen Antrag bei der*dem Dekan*in auf Erhöhung ihres Lehrdeputats um max. 4 LVS stellen. Die Lehrdeputatserhöhung stellt eine gezielte Kompensation oder Ergänzung des Lehrangebots in den Fakultäten dar und gilt jeweils für ein Studienjahr. Um den erhöhten Arbeitszeitaufwand für die Lehraufgaben zu schaffen,

werden andere Daueraufgaben des Aufgabenprofils zeitweise gestrichen oder in ihrem Arbeitsumfang verringert. Das ist ähnlich wie bei Lehrdeputatsreduktionen, wo umgekehrt das Lehrdeputat reduziert wird, um Zeit für zusätzliche, andere Daueraufgaben zu schaffen.

Im Zuge der kontinuierlichen Weiterentwicklung soll auf vielen Academic-Tenure-Stellen eine Höhergruppierung/Beförderung in **E/A14** ca. 5 Jahre nach der unbefristeten Einstellung vorgesehen werden. Eine solche Höhergruppierung/Beförderung setzt voraus, dass den Stelleninhaber*innen in einem bestimmten Umfang höherwertige Aufgaben übertragen werden oder die aktuell ausgeübten Tätigkeiten aufgrund verschiedener Faktoren einer Neubewertung bedürfen. Auf welchen Academic-Tenure-Stellen das unter welchen Bedingungen gegeben ist, wird auf Fakultäts-Ebene geregelt. Auch die **20% eigenständigen Aufgaben** tragen dazu bei, Zeiträume für die kontinuierliche Weiterentwicklung auf Academic-Tenure-Stellen zur Verfügung zu stellen und Dauerstellen im akademischen Mittelbau attraktiv zu gestalten.

Anhänge

Anhang 1: Personalkategorien & Lehrdeputate für Academic-Lecturer/Researcher-Stellen (nach der Entfristung)

Je nach Gestaltung der Aufgabenprofile können **Academic Lecturer** in zwei verschiedenen Personalkategorien eingestellt werden.

- (a) Wenn Academic Lecturer schwerpunktmäßig Lehrveranstaltungen durchführen sollen, werden sie entweder als Tarifbeschäftigte **als Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)** oder im Beamtenverhältnis als **Studienrät*innen im Hochschuldienst (StR HD)** eingestellt. Die Universität Bielefeld empfiehlt für diese Personalkategorien ein reguläres Lehrdeputat von 14 LVS (LfbA) bzw. 15 LVS (StR HD) (siehe Abschnitt 6).
- (b) Wenn Academic Lecturer neben der Durchführung von Lehrveranstaltungen zu einem großen Teil ihrer Arbeitszeit mit anderen lehrbezogenen, Forschungs- oder forschungsbezogenen Aufgaben betraut sind, können sie in der Personalkategorie **Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMi)** bzw. **Akademische Rät*innen (AkadR)** eingestellt werden. Mit dieser Personalkategorie ist ein reguläres Lehrdeputat von 8 LVS (WiMi) bzw. 9 LVS (AkadR) verbunden.

Je nach Gestaltung der Aufgabenprofile gibt es auch bei den **Academic Researchern** zwei Beschäftigungsoptionen.

- (a) Academic Researcher können als **Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMi)** bzw. **Akademische Rät*innen (AkadR)** beschäftigt werden und haben ein reguläres Lehrdeputat von 8 LVS (WiMi) bzw. 9 LVS (AkadR).
- (b) Wenn Academic Researcher mindestens 75% ihrer Arbeitszeit mit anderen Aufgaben als Lehraufgaben verbringen, können sie auch als **Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen bzw. Akademische Rät*innen mit mindestens $\frac{3}{4}$ anderer Dienstaufgaben** eingestellt werden. Diese Personalkategorie besitzt ein reguläres Lehrdeputat von 4 LVS (WiMi) bzw. 5 LVS (AkadR). Eine weitere Reduzierung des Lehrdeputats ist bei dieser Personalkategorie nicht möglich. In diesem Fall beinhalten die 75% andere Aufgaben die eigenständigen Aufgaben.

Ob eine Academic-Tenure-Stelle als Academic-Lecturer- oder Academic-Researcher-Stelle bezeichnet wird, hängt von den Aufgabenschwerpunkten ab. Wenn Stelleninhaber*innen 60% der Arbeitszeit oder mehr Daueraufgaben im Bereich Lehre und lehrbezogene Aufgaben wahrnehmen, sind es Stellen des **Academic Lecturer**; nehmen sie 50% ihrer Arbeitszeit und mehr Aufgaben im Bereich Forschung und forschungsbezogene Aufgaben wahr, handelt es sich um Stellen des **Academic Researcher** (im Bereich dazwischen kann man wählen).

Anhang 2: Personalkategorien & Lehrdeputate in der Tenure-Track-Phase

Für die Dauer der Tenure-Track-Phase werden Academic-Tenure-Stelleninhaber*innen als **befristete Tarifbeschäftigte** eingestellt. Auch im Falle von Academic-Tenure-Stellen, die nach der Entfristung als Beamtenstellen konzipiert sind, findet die Tenure-Track-Phase als Tarifbeschäftigte statt. Der Grund ist, dass eine Tenure-Track-Phase im Beamtenverhältnis nicht umsetzbar ist und eine dadurch entstehende Benachteiligung von Academic-Tenure-Stelleninhaber*innen im Beamtenverhältnis ausgeschlossen werden soll.

Für eine **rechtssichere Befristung** nach §2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist es erforderlich, dass mindestens 51% der Arbeitszeit in Forschung und/oder wissenschaftlicher Lehre im Sinne des WissZeitVG erfolgt. Academic Lecturer werden in der Tenure-Track-Phase als befristete LfbA (12 LVS) bzw. WiMi (4 LVS) beschäftigt. Academic Researcher werden als befristete WiMi (4 LVS) beschäftigt. Im Falle einer positiven Evaluation wechseln die Stelleninhaber*innen von einer befristeten Stelle als Tarifbeschäftigte in eine Dauerposition als Tarifbeschäftigte oder im Beamtenverhältnis in der Regel der Entgelt-/Besoldungsgruppe E/A13. Die geplante Entfristung der Academic-Tenure-Stelle muss bereits in der Stellenausschreibung erwähnt werden, um ein zusätzliches Stellenausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren nach Ende der Tenure-Track-Phase zu vermeiden.

Während der Tenure-Track-Phase ist das **Lehrdeputat** der Academic-Tenure-Stellen im Vergleich zu den entfristeten Stellen **geringer**. Auf diese Weise wird ermöglicht, dass die Stelleninhaber*innen ausreichend Zeit für Aneignung und den Ausbau weiterer Kompetenzen und Erfahrungen haben, die für die mit der Stelle verbundenen Daueraufgaben notwendig sind. In den meisten Fällen ist das geringere Lehrdeputat darauf zurückzuführen, dass das reguläre Lehrdeputat bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen geringer ist als bei unbefristeten (WiMi 4 LVS statt 8 LVS, AkadR 4 LVS statt 9 LVS). Die Universität Bielefeld empfiehlt, das reguläre Lehrdeputat von Academic Lecturer auch auf den Hochlehrdeputatstellen (LfbA und StR HD) während der Tenure-Track-Phase auf 9 LVS zu reduzieren (hier ist gesetzlich kein Unterschied im Lehrdeputat zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen vorgesehen). Zusätzliche Lehrdeputatsreduktionen aufgrund der Wahrnehmung anderer Dienstaufgaben (wie nach der Entfristung) können in der Tenure-Track-Phase nicht gewährt werden, weil die Durchführung von Lehrveranstaltungen ein wesentlicher Aufgabenbereich einer jeden Academic-Tenure-Stelle darstellt, der auch in der Tenure-Track-Phase genügend Zeit einnehmen sollte.

Anhang 3: Lehrdeputatsreduktionen und Planung der Aufgabenprofile

Nach Entfristung der Academic-Tenure-Stelle kann die Lehrverpflichtung sowohl bei Academic Lecturer als auch bei Academic Researcher zeitlich befristet und auf Antrag bei der/dem Dekan*in studienjährlich reduziert werden. Trotz der gesetzlichen Notwendigkeit eines studienjährlichen Antrages empfiehlt es sich, Lehrdeputatsreduktionen **für längere Zeiträume zu planen** (mind. 3 Jahre), da die Aufgaben, für die Zeit geschaffen werden soll, meist auch länger anfallende Aufgaben sind.

Für Academic Lecturer, die als LfbA oder StR HD eingestellt sind, kann das reguläre Lehrdeputat von den empfohlenen 14 bzw. 15 LVS auf ein **Minimum von 9 LVS (LfbA) bzw. 10 LVS (StR HD)** reduziert werden. Für Academic Lecturer und Academic Researcher, die als WiMi oder AkadR beschäftigt sind, kann das reguläre Lehrdeputat von 8 bzw. 9 LVS auf ein **Minimum von 4 LVS (WiMi) bzw. 5 LVS (AkadR)** reduziert werden. Das Lehrdeputat von WiMi bzw. AkadR „mit mindestens $\frac{3}{4}$ anderer Dienstaufgaben“ (4 bzw. 5 LVS) kann nicht weiter reduziert werden. Das Lehrdeputat von Academic-Tenure-Stellen beträgt somit mindestens 4 LVS.

Academic-Tenure-Stellen werden in der Kapazitätsberechnung grundsätzlich genauso abgebildet wie die bereits bestehenden Haushaltsstellen. Aufgrund des im „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken (ZSL)“ festgeschriebenen Gesamtlehrangebots und der Basiskapazität sowie der kapazitätsrechtlichen Bewertung wirken die für Academic-Tenure-Stellen ausgesprochenen Lehrdeputatsreduktionen und Abweichungen von der Obergrenze der Bandbreite des regulären Lehrdeputates darüber hinaus **nicht kapazitätsvermindernd**. Der Grund für diese Entscheidung ist, dass die bisherigen Erfahrungen mit den Verwaltungsgerichten im Rah-

men von Studienplatzklagen darauf schließen lassen, dass eine kapazitätsvermindernde Anrechnung der im Rahmen von *Academic Tenure* vorgesehenen Lehrdeputatsreduktionen vor Gericht sehr wahrscheinlich keinen Bestand hätte. Fakultäten können die Verminderungen durch den Einsatz von Qualitätsverbesserungs-Mitteln für Personal oder Aufstockungen kapazitätsneutral ausgleichen.

Laut Lehrverpflichtungsverordnung können Lehrdeputatsreduktionen für die „Wahrnehmung anderer Dienstaufgaben oder damit im Zusammenhang stehender Funktionen“ (§5 Abs. 2 LVV) gewährt werden. Welche Aufgaben darunterfallen und für die **Begründung einer Reduktion des Lehrdeputats** herangezogen werden können, ist für jede Academic-Tenure-Stelle unterschiedlich und hängt vom Aufgabenprofil der Stelle ab. Das Aufgabenprofil einer Academic-Tenure-Stelle umfasst die regulären Aufgaben, unter ihnen die reguläre Lehrverpflichtung. Die Höhe des regulären Lehrdeputats gibt vor, wieviel Arbeitszeit für die Lehre veranschlagt werden muss. Dabei gilt, dass 1 LVS in durchschnittlich 2 Zeitstunden/Woche, bei Vollzeit also 5 – 6,25% der wöchentlichen Arbeitszeit, umgerechnet wird (auch in der vorlesungsfreien Zeit). Ein Lehrdeputat von 8 LVS (WiMi) bedeutet beispielsweise, dass ca. 45 % der Arbeitszeit für die Lehre veranschlagt werden müssen und ca. 55 % der Arbeitszeit für andere reguläre Aufgaben zur Verfügung stehen. Welche das sind, wird in der Aufgabenbeschreibung (bzw. im Aufgabenprofil) der Stelle festgehalten. Sollen Academic-Tenure-Stelleninhaber*innen „andere Dienstaufgaben“ übertragen werden oder möchten sie diese ausüben, die nicht Teil der regulären Aufgaben sind, kann durch eine Lehrdeputatsreduktion dafür Arbeitszeit freigeräumt werden. Die Lehrdeputatsreduktion wird dann mit der Wahrnehmung dieser anderen, neuen Dienstaufgaben begründet. Welche Aufgaben als Begründung für die Lehrdeputatsreduktion geltend gemacht werden können, variiert dementsprechend von Stelle zu Stelle, weil die Aufgabenprofile und damit die regulären Aufgaben ganz andere sind.

Kontakt

Universität Bielefeld
Prorektorat für Personalentwicklung
und Gleichstellung

Universitätsstraße 25
33615 Bielefeld

Telefon: 0521. 106-67871 (J. Gieselmann)

E-mail: [prorektorat-
personalentwicklung@uni-bielefeld.de](mailto:prorektorat-personalentwicklung@uni-bielefeld.de)