

**Wissenschaftliche Karrieren  
Konzept der Fakultät für Chemie  
mit  
Stellenkonzept für den wissenschaftlichen Dienst**

**Präambel**

Die erfolgreiche Ausgestaltung der Kernaufgaben der Fakultät in Forschung und Lehre hängt entscheidend vom Personal im wissenschaftlichen Dienst ab. Vor diesem Hintergrund sieht sich die Fakultät in der Pflicht, nicht nur den hoch nachgefragten wissenschaftlichen Nachwuchs für die chemische und pharmazeutische Industrie auf höchstem Niveau auszubilden. Auch im Bereich akademischer Karrieren engagiert sich die Fakultät auf allen Qualifikationsstufen und bemüht sich, basierend auf den vorhandenen Aufgaben in Forschung und Lehre dauerhafte und attraktive Perspektiven anbieten zu können. Zur Qualitätssicherung dienen unter anderem transparente Auswahlverfahren, angemessene Vertragslaufzeiten und fachlich maßgeschneiderte Qualifikationsangebote. Ein passendes Stellenkonzept hatte die Fakultät bereits 2014 entwickelt und beschrieben. Die dortigen Themen sind nun im vorliegenden Konzept „Wissenschaftliche Karrieren“ integriert.

## Übersicht Qualifikationsphasen und Daueraufgaben an der Fakultät für Chemie

Qualifikationsstufe	Promotion	Postdoktorat I	Postdoktorat II	Postdoktorat III	Wissenschaftliche Funktionsstellen
<b>Einstieg/ Auswahlverfahren und verantwortliche Personen/Gremien</b>	Wissenschaftliche Auswahl: GAUSS-Kriterien Auswahl f. Finanzierung: allgemeine Ausschreibung der Fakultät (Details vgl. S. 5) Verantwortlich: Betreuungsausschuss, Programmleiter/in, Dekan/in bzw. Studiendekan/in	Verantwortlich: Arbeitsgruppenleiter/in	Verantwortlich: Arbeitsgruppenleiter/in	Fakultät über hochschulöffentlichen Vorstellungsvortrag, Entscheidung Fakultätsrat zur Listung als Nachwuchsgruppenleiter/in	i. d. R. Ausschreibung (Details vgl. S. 10)
<b>Typische Dauer</b>	3,5 Jahre	max. 6 Monate	1-2 Jahre	ca. 6 Jahre	unbefristet
<b>Angemessene Vertragslaufzeiten</b>	Erstvertrag: 3 Jahre, Anschlussvertrag: i.d.R. mind. 6 Monate; bei DriMi-Finanzierung: Laufzeit des Projekts	1-6 Monate, bei DriMi-Finanzierung: Laufzeit des Projekts	Erstvertrag: 1 Jahr; Anschlussvertrag: i.d.R. mind. 6 Monate, bei DriMi-Finanzierung: Laufzeit des Projekts	Erstvertrag: 3 Jahre; Anschlussvertrag nach Zwischen-evaluation: i.d.R. 3 Jahre; bei DriMi-Finanzierung: Laufzeit des Projekts	unbefristet
<b>Karrierperspektiven</b>	Chemische/pharmazeutische Industrie, Wissenschaftskommunikation, Wissensschaftsmanagement, akademische Karriere, Selbständigkeit	Chemische/pharmazeutische Industrie, Wissenschaftskommunikation, Wissensschaftsmanagement, akademische Karriere, Selbständigkeit	Chemische/pharmazeutische Industrie, Wissenschaftskommunikation, Wissensschaftsmanagement, akademische Karriere, Selbständigkeit	Akademische Karriere (Dauerstelle Mittelbau, Professur o.ä.)	Übernahme höherwertiger Aufgaben im wissenschaftlichen Dienst (=Höhergruppierung im Rahmen des TV-L), auf Wunsch Möglichkeit wiss. Qualifikation (apl. Prof.)

## **Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:**

Die Fakultät für Chemie sieht die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als zentrale Aufgabe an, der sie sich auch zukünftig stark verpflichtet fühlt. Hierbei sind die Bereiche der Promotion einerseits und des Postdoktorats andererseits zu unterscheiden. Beide fallen in der Regel in den Bereich der befristeten Stellen.

### Promotion:

An der Fakultät für Chemie werden ausschließlich von prüfungsberechtigten Fakultätsmitgliedern angeleitete Promotionen durchgeführt. Diese finden ausschließlich unter dem Dach von Graduiertenschulen (i.d.R. GAUSS) und den damit verbundenen Qualitätskriterien statt. Damit einher geht eine verlässliche Finanzierung für die Promovierenden. Stellen für Promovierende sind, soweit sie aus Haushaltsmitteln (Mittel der Landesfinanzhilfe) finanziert werden, in der Regel als 50% TV-L E13-Stellen besetzt. Für diesen Zweck werden vorwiegend die als „FWN“ geführten E13-Stellen auf Zeit genutzt.

Der sehr hohe Anteil an Promovierenden (um 95% einer Kohorte Master-Absolvent/innen) in der Chemie muss als eine sehr wichtige fachspezifische Besonderheit begriffen werden, da die chemische und pharmazeutische Industrie bei der Rekrutierung auf Universitäts-Niveau de facto nahezu ausschließlich Promovierte einstellt. Dies ist kein Göttingen-spezifisches Phänomen, sondern bundesweit üblich in chemischen Fakultäten und über die regelmäßigen Statistiken der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) ablesbar. Entsprechend sieht sich die Fakultät in der Pflicht, möglichst allen interessierten und fachlich geeigneten Absolvent/innen eine entsprechende Qualifikation zu ermöglichen. Um hierfür neben den drittmittelfinanzierten Stellen und externen Stipendien eine verlässliche Minimalmenge an Qualifikationsstellen anbieten zu können, sind die entsprechenden Haushaltsstellen für die Fakultät von essentieller Bedeutung. Wichtig sind diese auch als Grundausstattungs-Äquivalente bei der Beantragung von Verbundprojekten. Die FWN-Stellen sind in der Regel über Berufungs-/ Bleibeverhandlungen an die Professuren gebunden. Sie stellen einen enorm wichtigen, wenn nicht den wichtigsten Faktor für die Konkurrenzfähigkeit der Fakultät mit anderen Chemie-Standorten dar. Darüber hinaus sind die mit den Stellen verbundenen Lehrverpflichtungen zwingend erforderlich, um die umfangreiche Lehre an der Fakultät sicherstellen zu können.

Einstieg für Promovierende: Durch die oben beschriebene Besonderheit des sehr hohen Promovierendenanteils in der Chemie ist aus Sicht der Fakultät der Einstieg für Interessierte mit ausreichender Qualifikation problemlos möglich. Eine Ausschreibung jeder einzelnen Stelle ist daher aus Sicht der Fakultät weder sinnvoll noch praktikabel. Die Fakultät weist auf ihren Internetseiten ausdrücklich darauf hin, dass Bewerbungen von Interessierten jederzeit willkommen sind (<http://www.uni-goettingen.de/de/stellenanzeigen/33595.html>). Die wissenschaftliche Prüfung obliegt entsprechend den Mitgliedern des vorgesehenen Betreuungsausschusses.

Dauer: Die durchschnittliche Dauer von Promotionen in der Chemie beträgt im langjährigen Mittel um die 3,5 Jahre (vgl. Studierendenstatistiken der GDCh: <https://www.gdch.de/ausbildung-karriere/karriere-und-beruf/hochschulstatistiken/statistik-chemiestudiengaenge.html>). Als angemessene Laufzeit der Verträge für Promovierende, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, sieht die Fakultät daher einen Erstvertrag für 3 Jahre. Dies heißt selbstverständlich nicht, dass dann eine Promotion erfolgreich abgeschlossen sein muss. Verlängerungsverträge zum Abschluss der Promotion sollen dann mindestens 6 Monate betragen. Bei Finanzierungen aus Drittmitteln ist,

soweit diese Projekte kürzer als drei Jahre laufen, eine Vertragslaufzeit, die mit der Laufzeit des Projekts übereinstimmt, sinnvoll. Die Arbeitsgruppenleiter sind dann aber in der Regel dazu angehalten, den Promovierenden durch entsprechende Anschlussfinanzierung aus anderer Quelle den Abschluss der Promotion zu ermöglichen.

Förderung der Promovierenden: Im Rahmen der Promotionsprogramme/-studiengänge der Fakultät stehen umfangreiche fachliche und persönliche Weiterbildungsangebote unterschiedlicher Anbieter (Fakultät, GAUSS, ZESS, Hochschuldidaktik u.a.) zur Verfügung, die für die große Bandbreite an Karriereperspektiven (vgl. unten) individuell zusammengestellt werden können. Sie werden flankiert von diversen Beratungsangeboten sowie den jährlichen Statusgesprächen mit dem Betreuungsausschuss. Die im Rahmen der Studienleistungen in den Promotionsprogrammen erwartete Beteiligung an der Lehre wird als besonders wertvolle Kompetenzsteigerung der Promovierenden betrachtet; sie ist für alle potentiellen Berufsfelder, besonders aber für mögliche wissenschaftliche Karrieren unabdingbar.

Karriereperspektiven für Promovierende: Promovierten Chemiker/innen steht ein breites Feld beruflicher Tätigkeiten offen. Der weit überwiegende Teil steigt direkt oder nach einem Postdoktorat in Tätigkeiten in der chemischen und pharmazeutischen Industrie ein und übernimmt dabei unterschiedlichste Aufgabenbereiche von der Forschung & Entwicklung über Marketing bis hin zu Sicherheits- und Patentierungsfragen. Die Einstiegspositionen sind in der Regel bereits mit Führungsverantwortung verbunden. Weitere Karrierewege stehen im Bereich der Selbständigkeit, im (Fach-)Journalismus, aber auch bei Behörden und wissenschaftlichen Einrichtungen offen. Die akademische Karriere ist ebenfalls ein attraktives Ziel, wenngleich diese nur einem sehr kleinen Anteil an Promovierten eine Perspektive bieten kann. Die Angebote zur Berufsvorbereitung der Promovierenden zielen daher überwiegend auf den Bereich der Tätigkeiten in der freien Wirtschaft. Zahlreiche Veranstaltungen und Beratungsangebote verschiedener Anbieter ermöglichen den Promovierenden, frühzeitig Berufsfelder kennen zu lernen und sich entsprechend auf den Berufseinstieg vorzubereiten (Vortragsreihe „Berufsbilder in der Chemie“, Industriepraktika, PraxisBörse, Angebote der GDCh etc.)

### Postdoktorat

Postdocs werden, soweit sie aus Haushaltsmitteln finanziert werden, in der Regel ab der Phase Postdoktorat II als 100% TV-L E13-Stellen besetzt. Hierfür werden in der Regel die ehemaligen C1-Stellen als die traditionellen Stellen für Habilitierende genutzt. In der konkreten Besetzung gibt es eine gewisse Unschärfe zwischen ehemaligen C1- sowie E13-Stellen, so dass auch ehemalige C1-Stellen mit Promovierenden besetzt sein können, E13-FWN-Stellen aber auch mit Postdocs. Diese Flexibilität ist für die Fakultätsmitglieder sehr wichtig, da auf diese Weise individuelle Personalplanung in einem Arbeitskreis erfolgen kann. Je nach Karriereplanungen der einzelnen Person unterscheidet die Fakultät zwischen drei verschiedenen Varianten des Postdoktorats mit unterschiedlichen typischen Laufzeiten

### Postdoktorat I (Nutzbarmachung von Wissen aus der Promotion)

Die Phase eines Postdoktorats I, die in dieser Form auch explizit von Fördereinrichtungen wie der DFG unterstützt wird, ermöglicht kurzfristige Zeiträume, in denen im Rahmen der Promotion gesammeltes Wissen für die weitere Nutzung innerhalb der Arbeitsgruppe und/oder der wissenschaftlichen Gemeinde aufbereitet und weitergegeben wird.

Einstieg ins Postdoktorat I: Da diese Qualifikationsstufe inhaltlich direkt an die abgeschlossene Promotion gekoppelt ist, erfolgt hier keine Ausschreibung. Die Auswahl erfolgt durch den Arbeitsgruppenleiter/die Arbeitsgruppenleiterin.

Dauer: Diese Form des Postdoktorats dauert in der Regel maximal 6 Monate. Entsprechend ist hier die Vertragsgestaltung vorzusehen.

Karrierperspektiven und Förderung: Hier gelten die bereits bei den Promovierenden erwähnten Perspektiven und Förderangebote.

### Postdoktorat II (vertiefte Weiterbildung in einem Fachgebiet)

Das Postdoktorat II umfasst eine vertiefte Weiterbildung auf einem bestimmten wissenschaftlichen Fachgebiet. Typischerweise wird diese Qualifikationsphase nicht am selben Standort durchgeführt wie die Promotion. Dies erklärt den besonders hohen Anteil ausländischer Fakultätsmitglieder in dieser Qualifikationsphase.

Einstieg ins Postdoktorat II: Diese Qualifikationsstufe ist inhaltlich sehr eng mit den individuellen Weiterbildungsinteressen der/des Postdocs gekoppelt und daher stark von Initiativbewerbungen geprägt. In der Regel erfolgt daher hier keine konkrete Ausschreibung. Die Auswahl erfolgt durch den Arbeitsgruppenleiter/die Arbeitsgruppenleiterin.

Dauer: Das Postdoktorat II hat eine typische Dauer von einem bis zu zwei Jahren. Entsprechend soll der Erstvertrag bei einer Finanzierung aus Haushaltsmitteln ein Jahr Laufzeit haben. Verlängerungen sollen mindestens 6 Monate umfassen. In dieser Gruppe ist ein sehr hoher Anteil an Finanzierungen über hochwertige Stipendien (z. B. Alexander-von-Humboldt-Stipendien) typisch. Die hierdurch für die Qualifikation/den Lebenslauf der Postdocs ermöglichte Auszeichnung wird von der Fakultät als so positiv betrachtet, dass in dieser Qualifikationsstufe Stipendien als sinnvolles Finanzierungsinstrument gesehen werden, zumal für ausländische Postdocs, die in der Regel nach dem Aufenthalt in ihre Heimatländer zurückkehren und für welche die Vorteile einer sozialen Absicherung über Stellen keine wesentlichen Rolle spielen. Die Laufzeit hängt hierbei von den Vorgaben der Stipendienggeber ab. Bei Finanzierungen aus Drittmitteln wird die Vertragslaufzeit an die Laufzeit des Projekts gekoppelt.

Förderung im Postdoktorat II: Für die Postdoktorand/innen steht ein umfassendes Angebot an überfachlichen Weiterbildungsangeboten der Universität und externer Anbieter (Hochschulverband u.a.) zur Verfügung. Wichtig ist hier zudem eine enge Beratung durch den betreuenden Arbeitsgruppenleiter/die Arbeitsgruppenleiterin bezüglich des anschließend zu wählenden Karriereweges.

Karrierperspektiven: Für Absolvent/innen eines Postdoktorats II steht sowohl eine Karriere in der Wirtschaft als auch im akademischen Bereich offen. Viele Unternehmen der chemischen und pharmazeutischen Industrie bevorzugen Bewerber/innen mit einem abgeschlossenen Postdoktorat. Andererseits ist das Postdoktorat II ein wichtiger Bestandteil für eine wissenschaftliche Karriere. Spätestens in dieser Phase entscheiden daher die Einzelnen, welchen Karriereweg sie letztlich einschlagen möchten.

### Postdoktorat III (Leitung einer Nachwuchsgruppe)

Das Postdoktorat III ist der konkrete Einstieg in eine akademische Karriere, vor allem auf dem Weg zu einer Professur. Im Hinblick auf dieses Karriereziel ist die Einwerbung externer Mittel (z. B. Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe) von großem Vorteil und wird von der Fakultät daher vorrangig gefördert und gefordert. Ein anderer wichtiger Finanzierungsweg ist die Juniorprofessur; daneben existieren aber auch Finanzierungen über Stellen aus Haushaltsmitteln. Häufig wird als formeller Abschluss nach wie vor eine Habilitation angestrebt.

Einstieg ins Postdoktorat III: Personen, die eine Professur anstreben, unterliegen einer besonderen Qualitätskontrolle durch die Fakultät. Mit einem explizit zu diesem Zweck angekündigten, hochschulöffentlichen Vortrag stellen sich Aspirant/innen auf eine Nachwuchsgruppenleiter-Position vor. Danach entscheidet der Fakultätsrat über die Aufnahme in die Liste der prüfungsberechtigten Nachwuchsgruppenleiter/innen.

Dauer: Bei Drittmittelfinanzierung greift die im Projekt vorgegebene Laufzeit. Für Juniorprofessuren gilt das Prinzip der 2 x 3 Jahres-Verträge mit zwischengeschalteter Evaluation. An diesem Modell orientiert sich die Fakultät bei aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen, soweit es sich nicht – was in Einzelfällen gegeben sein kann – um Personen handelt, die ohnehin eine Funktions- und damit Dauerstelle innehaben, parallel aber eine weitere Qualifikation anstreben.

Förderung im Postdoktorat III: Neben der intensiven wissenschaftlichen Förderung inkl. Kompetenzerwerb im eigenständigen Anleiten von Promovierenden steht den Nachwuchsgruppenleiter/innen das breite Angebot der Weiterbildung an der Universität (inkl. Hochschuldidaktik) sowie externer Anbieter offen. Zum Teil sind separate Programme der Drittmittelgeber ergänzend vorhanden (z. B. Emmy-Noether). Nachwuchsgruppenleiter/innen werden von der Fakultät finanziell zudem in der Form unterstützt, dass sie aus Mitteln der Programmpauschale jährlich pauschal 2.000 EUR erhalten. Frauen, welche die Leitung einer Nachwuchsgruppe übernehmen, fördert die Fakultät entsprechend ihres aktuellen Gleichstellungsplanes zudem finanziell mit einem einmaligen Starterpaket in Höhe von 15.000 EUR.

Die Beratungskultur für diese Phase der Qualifikation möchte die Fakultät zukünftig weiter ausbauen. Es wird daher aus der Reihe der Professoren ein Karrierebeauftragter/eine Karrierebeauftragte vom Fakultätsrat benannt werden, die als erfahrene Person diesem Personenkreis begleitend zur Verfügung steht. Darüber hinaus soll neu ein regelmäßiges Treffen für Nachwuchsgruppenleiter/innen der Fakultät aufgelegt werden, bei dem die Vernetzung dieser Gruppe untereinander und damit das Peer-Mentoring gestärkt werden.

Karrierperspektiven: Nach dem Postdoktorat III wird in aller Regel die Bewerbung auf eine Professur an einer Hochschule oder einer wissenschaftlichen Leitungsfunktion an einem Forschungsinstitut angestrebt. Grundsätzlich wäre aber auch während oder nach diesem Qualifikationsschritt noch ein Wechsel in die Wirtschaft möglich.

### **Finanzierung von Qualifizierungsphasen über Stipendien**

Im Rahmen der aktuellen politischen Diskussion um Stipendienfinanzierung hat auch die Fakultät für Chemie ihre Nutzung von Stipendien zur Finanzierung von Qualifizierungsphasen nochmals sehr kritisch diskutiert. Hochwertige Stipendien, die als Exzellenzausweis im Lebenslauf dienen,

werden nach wie vor als sinnvolle und wichtige Quelle betrachtet. Eine Liste der aus Sicht der Fakultät in diese Kategorie fallender Stipendienggeber findet sich im Anhang.

Im Bereich der Finanzierung von Promotionen sind derzeit Stipendien im Rahmen von Graduiertenkollegs oder sondermittelgeförderten Studiengängen (z. B. CaSuS) nach wie vor eine wichtige Option. Sollten diese Geldgeber auf die Finanzierung von Stellen umsteigen, würde die Fakultät dies jedoch begrüßen. Die Finanzierung ausländischer Promovierender über Stipendien ihrer Heimatländer (z. B. Chinese Scholarship Council) wird ebenfalls weiterhin akzeptiert, da diese Personengruppe in der Regel nach abgeschlossener Promotion in ihre Heimatländer zurückkehrt oder in einem anderen Land ein Postdoktorat absolviert und damit kaum vom sozialen Mehrwert einer Anstellung profitieren würde.

Als nicht mehr sinnvoll werden Stipendien aus Haushaltsmitteln – weder für Postdoktorand/innen noch für Promovierende – angesehen, soweit sie eine Regelfinanzierung darstellen würden. Anschlussstipendien an externe Stipendien (vgl. Stipendienprogramm der Fakultät) werden grundsätzlich noch als sinnvoll angesehen, um Promotionen abschließen zu können, allerdings in engerem Rahmen als bisher. In eng begrenzten Einzelfällen wird zudem eine Anfangsfinanzierung in Form eines Anschubstipendiums z. B. während der Wartezeit bis zur Zuerkennung eines persönlichen Exzellenzstipendiums bereitzustellen, auch aus Haushaltsmitteln als sinnvoll angesehen. Ziel muss hier immer sein, den Betroffenen überhaupt schnell und unbürokratisch in einer transparenten Form eine Finanzierung anbieten zu können, ohne lange Bearbeitungswege und möglicherweise damit einhergehende Zeiten von Nicht-Finanzierung in Kauf nehmen zu müssen. Das Stipendienprogramm der Fakultät wird daher entsprechend überarbeitet.

## **Dauerhafte Aufgaben im wissenschaftlichen Dienst / Funktionsstellen:**

### Daueraufgaben im Wissenschaftsbereich:

An der Fakultät für Chemie sind durch den hohen Bedarf an wissenschaftlichem Service und kompetenter Betreuung von Forschungsprojekten an Großgeräten, aber auch an kontinuierlicher Betreuungsleistung in der Lehre – speziell bei den Praktika – wichtige Aufgaben mit den Dauerstellen verbunden. Diese können organisatorisch auf Fakultätsebene, Institutebene oder auf Ebene der Arbeitskreise (AKs) angesiedelt sein. Um hier Karriereperspektiven eröffnen und besonders anspruchsvolle, zentrale Aufgaben übertragen zu können, sind entsprechende Aufstiegsoptionen an diversen Stellen wichtig (je nach Aufgabengebiet und Umfang bis E14/E15 bzw. A14/A15). Die in der Managementstruktur der Fakultät verankerten Dauerstellen werden in einem separaten Abschnitt unten betrachtet.

In der Regel wird auf den Funktionsstellen im wissenschaftlichen Dienst jeweils eine Dauerbeschäftigung angestrebt. Eine mögliche Befristung erfolgt in der Regel nur aufgrund personalrechtlicher Gegebenheiten (Vertretung einer beurlaubten Person o.ä.) bzw. weil die Funktionsfähigkeit mit der Stelle verbundener (ggf. neuer) Großgeräte zunächst getestet werden soll. Die Stellen sind derzeit nicht alle entsprechend der möglichen Wertigkeit besetzt, insbesondere wenn es sich bei der Besetzung um „Einsteiger/innen“ handelt, die in ihren Kompetenzen auf die Übernahme der höherwertigen Tätigkeiten hin aufgebaut werden. Die komplette Liste der Dauerstellen und ihrer jeweils zugehörigen Aufgaben findet sich im Anhang.

Die vorhandenen Stellenhüllen der Fakultät entsprechen überwiegend den hohen Anforderungen der jeweiligen Aufgaben und bieten in der Wissenschaft Tätigen verlässliche Karriereperspektiven. Einige wenige zusätzliche Bedarfe wurden bereits im Stellenkonzept 2014 benannt; der Bedarf besteht weiterhin.

#### Daueraufgaben in der Managementstruktur der Fakultät / Vernetzung mit nicht-wissenschaftlichen Stellen:

Die Fakultät für Chemie gliedert sich in drei annähernd gleich große Institute sowie die Einrichtung des Dekanats. Hierfür ist seit mehreren Jahren eine effiziente und sehr bewährte Verwaltungsstruktur entstanden, die sich aus der Stelle der Fakultätsreferentin und je einer Position „Verwaltungsleiter/in“ pro Institut zusammensetzt. In diesem Kreis („Dekanatsrunde“) werden alle wichtigen Verwaltungs- und Management-Fragen der Fakultät bearbeitet, wobei jeder Verwaltungsleitung eines Instituts mindestens eine individuell unterschiedliche fakultätsweite Aufgabe obliegt. Die Positionen haben jeweils neben den wissenschaftlichen Aufgaben in Forschung und Lehre besonders wichtige Schnittstellenfunktionen inne: Die der Institutsverwaltungsleiter/innen vor allem in die Institute hinein und hin zur Zentralverwaltung, die der Fakultätsreferentin vorwiegend fakultätsübergreifend und nach außen. Je nach Zuschnitt des individuellen Aufgabenspektrums sind die Stellen dem wissenschaftlichen oder dem nicht-wissenschaftlichen Dienst zugeordnet, sie sind von ihrer Anlage und der Gesamtstruktur jedoch gemeinsam zu betrachten. Um in diesem Bereich Karriereperspektiven eröffnen und besonders anspruchsvolle, zentrale Aufgaben übertragen zu können, sind entsprechend Aufstiegsoptionen bis E15/A15 wichtig.

Einstieg in Dauerstellen: Die Fakultät für Chemie setzt bei der Auswahl für ihre Funktionsstellen auf die Kriterien der fachlichen Expertise und der persönlichen Eignung der infrage kommenden Personen und sieht sich in den Auswahlverfahren besonders der Gleichstellung verpflichtet. Die Besetzung von Dauerstellen erfolgt in einem zweistufigen Verfahren. Zunächst wird in der Regel vom besetzenden Institut eine Ausschreibung geschaltet, woraufhin eine Auswahlgruppe unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenbeauftragten die geeignetste Person für die Stelle identifiziert. In einem zweiten Schritt muss die dauerhafte Einstellung durch die Finanzkommission der Fakultät genehmigt werden. Diese prüft nicht nur das Vorhandensein der Finanzmittel, sondern kann wenn nötig als Regulativ eingreifen, sollten die Prinzipien eines transparenten, offenen Auswahlverfahrens vorab nicht eingehalten worden sein.

Förderung von Personen auf Dauerstellen: Die wissenschaftliche und persönliche Entwicklung des akademischen Personals ist für die erfolgreiche Arbeit an der Fakultät essentiell. Daher ist es selbstverständlich, dass dieser Personenkreis sich auf wissenschaftlicher Ebene durch regelmäßige Teilnahme an Tagungen, Kongressen etc. weiterbilden und mit eigenen Arbeiten präsentieren kann. Für die Personen auf Dauerstellen ist es besonders wichtig und motivationsfördernd, dass neben den Aufgaben im jeweiligen methodischen Bereich, die in der Regel in Kooperation mit den Arbeitskreisen der Fakultät bzw. instituts- und/oder fakultätsübergreifend erfolgen, auf Wunsch auch eigenständige Forschungsarbeiten ermöglicht werden. Dies zu gewährleisten, ist ein wichtiger Anspruch der Fakultät. Da das wissenschaftliche Personal quasi durchweg auch in der Lehre tätig ist, empfindet die Fakultät auch hier eine kontinuierliche Förderung und Verbesserung der Kompetenzen als entscheidend. Daher wird die Teilnahme an Veranstaltungen der Hochschuldidaktik oder anderer Anbieter nachdrücklich unterstützt. Auch die Teilnahme an sonstigen Weiterbildungsangeboten wird als besonders förderungswürdig angesehen, besonders wenn die Personen Führungsaufgaben übernehmen. In geringem Umfang bietet die Fakultät für

Personen des wissenschaftlichen Dienstes auch die Möglichkeit einer beruflichen Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement (vgl. Abschnitt Managementstruktur der Fakultät). Da hier jedoch nur begrenzt Bedarf besteht, ist die Zahl der Stellen entsprechend gering. Auch für diesen Bereich gelten jedoch die Kriterien für die Auswahlverfahren und die bereichsspezifische Personalentwicklung.

Für die persönliche Entwicklung und Motivation der dauerhaft im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät Tätigen ist es sehr wichtig, dass parallel zur steigenden Kompetenz und wissenschaftlichen Sichtbarkeit auch die entsprechende Übernahme höherwertiger Aufgaben (z. B. erweiterte Leitungsfunktionen) mit entsprechender Vergütung möglich ist (vgl. oben).

### **Durchlässigkeit der Qualifikationsphasen / Hybridstellen**

Grundsätzlich ist eine Durchlässigkeit der Qualifikations- bzw. Beschäftigungsphasen gegeben, z.B. über die Verbindung einer Funktionsstelle mit einer Qualifikationsoption oder die Besetzung einer Funktionsstelle mit einer habilitierten Person, welche dann in der Regel als apl. Prof. vorgeschlagen wird. Dadurch sind „Hybridstellen“ in Einzelfällen möglich. Die Fakultät betrachtet diese Flexibilität als besonders wichtig, um individuelle Qualifizierungswünsche oder Tätigkeitsaspekte im Rahmen einer wertschätzenden und motivierenden Personalentwicklung ermöglichen zu können.

### **Gremien und Zuständigkeiten**

Bezüglich der Personalstruktur und damit zusammenhängender Finanzfragen ist die Finanzkommission der Fakultät schon jetzt ein sehr wichtiges Gremium. Ihr wurden die entsprechenden Kompetenzen vom Fakultätsrat übertragen. Dies soll zukünftig noch präzisiert werden, um den Aspekt der Personalstrukturplanung und Personalentwicklung stärker institutionell verankern zu können. Dabei wird der Kommission explizit auch der Bereich Personal übertragen (f. den Bereich des wissenschaftlichen Dienstes gilt dies nur für wiss. Funktionsstellen) und sie wird in Zukunft den neuen Titel „Kommission für Finanzen und Personal“ tragen.

Darüber hinaus hat der Fakultätsrat die Kompetenz, über Prüfungsberechtigungen, speziell für den Bereich Postdoktorat III und Inhaber/Innen wissenschaftlicher Funktionsstellen bzw. im Rahmen der Bestellung von Juniorprofessuren wesentlichen Einfluss auf die Qualitätssicherung der sich für eine Karriere als Hochschullehrer/in vorbereitenden Personen zu nehmen und diesen adäquate Rahmenbedingungen zu ermöglichen.

Entscheidend für die Akzeptanz der Prozesse und die tatsächlich verlässliche, durchgängige Finanzierung wissenschaftlichen Personals sind schnelle Einstellungsverfahren, um keine Finanzierungslücken z. B. zwischen Master-Abschluss und Beginn einer Promotion aufkommen zu lassen. Daher wird die Fakultät ihre internen Abläufe zur Vorbereitung von Einstellungen weiter optimieren, um auch bei den folgenden beteiligten Einrichtungen/Gremien (v.a. Personalabteilung und dann zusätzlich zuständiger wissenschaftlicher Personalrat) die schnellstmögliche Abwicklung zu gewährleisten.

## Zusammenfassender Maßnahmenkatalog

Die Fakultät sieht sich bei der Förderung wissenschaftlicher Karrieren grundsätzlich bereits gut aufgestellt. Weitere Optimierung plant die Fakultät durch folgende Maßnahmen zu erreichen:

- Anpassung der Vertragslaufzeiten an die typische Dauer der jeweiligen Qualifikationsphase
- Schaffung eines/einer Karrierebeauftragten für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit dem Karriereziel „Professur“. Die Person des/der Karrierebeauftragten kommt aus der Professorenschaft und wird vom Fakultätsrat der Fakultät für Chemie bestimmt.
- Initiierung regelmäßiger Netzwerk-Treffen für Personen im Postdoktorat III zur Vernetzung und Möglichkeit eines Peer-Mentoring
- Überarbeitung der Stipendienrichtlinie bzw. des Stipendienprogramms der Fakultät
- Beantragung zusätzlicher Stellen“spitzen“ E14/E15 zur Schaffung von fehlenden Personalentwicklungsoptionen.
- Stärkung und Präzisierung der Verantwortlichkeit für den Bereich Personal beim zuständigen Gremium, d.h. der neu definierten Kommission für Finanzen und Personal
- Optimierung der fakultätsinternen Abläufe zur Verkürzung der Einstellungszeiten – Gleiches erhofft die Fakultät von den im Nachgang Beteiligten (Personalabteilung, wiss. Personalrat)

### Liste der als förderlich/exzellente angesehenen Stipendienggeber :

- Alexander-von Humboldt-Stiftung
- Avicenna-Studienwerk
- Chinese Scholarship Council und vergleichbare ausländische Förderstipendien
- Cusanuswerk
- DAAD
- Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU)
- DFG (Graduiertenkollegs u.a.)
- Dorothea-Schlözer-Stipendien
- Erasmus / Erasmus mundus
- Ernst Ludwig Ehrlich Studienwerk
- Evangelische Studienstiftung
- Evonik-Stiftung
- Friedrich-Ebert-Stiftung
- Friedrich-Naumann-Stiftung
- Fonds der Chemischen Industrie (z. B. Liebig-Stipendien)
- Hans-Böckler-Stiftung
- Hanns-Seidel-Stiftung
- Heinrich-Böll-Stiftung
- Konrad-Adenauer-Stiftung
- MWK (z. B. für Promotionsstudiengänge wie CaSuS)
- Rosa-Luxemburg-Stiftung
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft
- Studienstiftung des Deutschen Volkes
- Telekom-Stipendien
- Verband der Chemischen Industrie

Wenn ein Stipendienggeber eine Auszahlung sowohl als Stelle als auch als Stipendium ermöglicht, wird die Fakultät die Auszahlung als Stelle nutzen, es sein denn, eine geförderte Person wünscht explizit eine Auszahlung als Stipendium.

Die Liste kann von der Kommission für Finanzen und Personal erweitert oder gekürzt werden.