

Frühe Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege an der Philipps-Universität Marburg

Im Sinne unserer Vision, Menschen und Gesellschaft nachhaltige Impulse zu geben, um die Welt von morgen positiv zu gestalten, fördert die Philipps-Universität Marburg ihre Talente auch mit modernen Arbeitsformaten. Dabei berücksichtigen wir vielfältige Lebensphasen, Lebensentwürfe und Lebensbedürfnisse und bieten wissenschaftlichem Nachwuchs frühzeitig transparente Karriereperspektiven.

Außeruniversitäre Karrierewege sind der Standard nach einer akademischen Bildungs- und Qualifikationsphase. Wir unterstützen den Übergang in diese Karrierewege durch Beratungsangebote.

Für Qualifikationsphasen mit dem Ziel der Promotion oder dem Ziel der Berufbarkeit sowie für eine Orientierungsphase nach der Promotion oder die befristete wissenschaftliche Arbeit in Projekten haben wir klare Befristungsleitlinien definiert. Sie regeln auch Mindestvertragsumfang und Mindestvertragsdauer sowie Möglichkeiten zur Verlängerung der befristeten Beschäftigung zur Erreichung der Qualifikationsziele.

Um möglichst früh in der Karrierephase neben außeruniversitären Berufswegen auch die Möglichkeit eines perspektivisch unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses innerhalb der Universität zu bieten, verfolgen wir für Stellen im akademischen Mittelbau und für Professuren Karrierewege mit Evaluationsphasen (Karriereweg für Hochschullektor*innen und Tenure-Track-Professuren).

In den folgenden Abschnitten finden Sie Informationen zu unseren Karrierebausteinen und Karrierewegen, sowohl für einen weiteren Lebensweg außerhalb als auch innerhalb des universitären Systems. Zusätzliche Unterstützungs-, Beratungs- und Qualifikationsangebote sind unter folgendem regelmäßig aktualisiertem Link zusammengestellt: <https://www.uni-marburg.de/de/forschung/talente>.

Wissenschaftliche Karrierewege an der Philipps-Universität Marburg

1 Qualifikationsstellen mit dem Ziel Promotion

Die Philipps-Universität Marburg hat bereits 2016 transparente Befristungsbedingungen und Qualifizierungsziele für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt. Diese Maßnahmen schaffen eine verlässliche Basis für die Planung von wissenschaftlichen Karrieren vor der Promotion. Im Einklang mit dem WissZeitVG werden beispielsweise Erstverträge für mindestens drei Jahre abgeschlossen und etwaige Ausfallzeiten berücksichtigt. Näheres regelt die Leitlinie der Philipps-Universität Marburg für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Befristungsleitlinie).

2 Qualifikationsstellen mit dem Ziel Berufbarkeit

Für Wissenschaftler*innen mit bisherigem Karriereweg an der Philipps-Universität Marburg ist das Karriereziel Professur in der Regel nur an anderen Universitäten zu erreichen. Über Qualifikationsstellen mit dem Ziel Berufbarkeit wird dieser Weg unterstützt. Im Einklang mit dem WissZeitVG werden beispielsweise Erstverträge für mindestens vier Jahre abgeschlossen und etwaige Ausfallzeiten berücksichtigt. Näheres regelt die Leitlinie der Philipps-Universität Marburg für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Befristungsleitlinie).

3 Karriereziel Hochschullektor*in mit Schwerpunkt in der Lehre, der Forschung und dem Management (Lecturer, Researcher, Academic Manager)

Die Professionalisierung von Daueraufgaben in Forschung, Lehre und den vielfältigen Aufgaben im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich erfordert es, exzellent qualifiziertes Personal dauerhaft an die Universität zu binden und bei der Ausübung der Funktionen stetig weiter zu qualifizieren. Die Philipps-Universität Marburg schafft dafür neue Karrierewege, um Wissenschaftler*innen in einer frühen Karrierephase eine dauerhafte, unabhängige und eigenständige Position im akademischen Bereich neben der Professur zu ermöglichen, die nach positiver Evaluation zu einer Entfristung führen.

Die Ausgestaltung der Stellenprofile erfolgt auf Basis der in § 72 Abs. 5 definierten Profilen von Hochschullektorinnen und Hochschullektoren entweder mit einem Schwerpunkt in der Lehre, der Forschung oder dem Management. Die Karrierewege

sind dementsprechend als Lecturer, Researcher und Academic Manager, jeweils mit Bewährungsphase (Tenure Track) bezeichnet.

Die Stellenprofile richten sich in erster Linie an Wissenschaftler*innen in einer frühen Karrierephase (R 2) nach der Promotion. Dabei müssen die Kandidat*innen noch keine selbstständige wissenschaftliche Leistungen nach der Promotion vorweisen, jedoch ein deutliches Potenzial für eine Karriereentwicklung in Richtung R 3-Niveau erwarten lassen.

Ziel der Bewährungsphase in allen drei Profilen ist es, sich mit Blick auf die spätere Tätigkeit wissenschaftlich einschlägig weiter zu profilieren. Sie kann je nach Vorqualifikation flexibel gestaltet werden und orientiert sich an den in der Ausschreibung definierten Kriterien.

Unabhängig vom Schwerpunkt und der damit verbundenen Bezeichnung der Hochschullektorinnen und Hochschullektoren nehmen sie ihre Aufgaben in Forschung und Lehre selbstständig wahr.

Näheres regelt die Satzung über das Verfahren zur Einstellung und Bewährungsfeststellung von Hochschullektor*innen an der Philipps-Universität Marburg.

Unbenommen von diesen Karriereoptionen bleibt die Möglichkeit bestehen, Dauerstellen für wissenschaftliche Dienstleistungen, für Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder für Bereiche ohne Forschungs- und Lehraufgaben im wissenschaftsunterstützenden und Verwaltungsbereich zu gestalten.

4 Karriereziel W 2- und W 3-Professur (R 4)

Das Karriereziel einer W 2- oder W 3-Professur an der Philipps-Universität Marburg kann je nach konkreter Ausschreibung der Professur mit oder ohne Tenure Track erreicht werden. Die Ansprüche an die Professuren sind:

- W 1-Professuren: Die Kandidat*innen weisen bereits erste selbstständige wissenschaftliche Leistungen vor und verfügen bei Tenure Track-Professuren über das Potenzial, die Anforderungen der Kriterien für die mit dem Tenure Track verbundene W2- oder W3-Professur zu entwickeln. Typischerweise richten sich W 1-Professuren an Wissenschaftler*innen aus dem In- und Ausland auf dem Qualifikationsniveau R 2 mit bis zu vier Jahre nach der Promotion.
- W 2-Professuren: Die Kandidat*innen weisen bereits Leistungen in Forschung und Lehre auf international höchstem Niveau vor und verfügen über das Zukunftspotenzial zu einem international hohen Renommee in international führenden Forschungsnetzwerken. Typischerweise richten sich W 2-Professuren an Wissenschaftler*innen aus dem In- und Ausland auf dem Qualifikationsniveau R 3 im Übergang zu R 4.

- W3-Professuren: Die Kandidat*innen weisen ein international herausragendes wissenschaftliches Renommee und im Falle einer klinischen Professur die Befähigung zur Cheförztn oder zum Chefarzt vor, sie haben bereits ein international anerkanntes Forschungsprofil auf höchstem Niveau entwickelt und sind in international führenden Forschungsnetzwerken aktiv. Typischerweise richten sich W 3-Professuren an Wissenschaftler*innen aus dem In- und Ausland, die bereits über eine W 2-Professur verfügen oder eigenverantwortlich Nachwuchsgruppen geleitet haben und sich stabil auf dem Qualifikationsniveau R 4 bewegen.

Tenure Track-Modelle (W 1 auf W 2 oder W 3, W 2 auf W 3) ermöglichen dabei eine relativ frühe und mit Blick auf die Tenure-Erreichung planbare Karriere für Wissenschaftler*innen der Karrierestufen R 2 und R 3. Gleichzeitig stellen sie eine Barriere für bereits etablierte Wissenschaftler*innen dar, die für die jeweilige Zielprofessur auch direkt qualifiziert wären.

Die Philipps-Universität Marburg baut deshalb die Besetzung von Professuren im Open Rank-Verfahren weiter aus: Ziel ist, über Open Rank-Verfahren mit Einstieg ab W 1 bis W 2 bzw. W 3 zu erreichen, dass sich Wissenschaftler*innen auf frühen wie etablierten Karrierestufen bewerben können und adäquat und fair mit Fokus auf ihr Passfähigkeit und ihr Entwicklungspotenzial evaluiert werden.

Die Philipps-Universität Marburg hat sich zum Ziel gesetzt, auch in Zukunft bis zu 50% aller Neubesetzungen als Tenure Track-Professuren oder im Sinne von Open-Rank international und breit auszuschreiben, um über diesen Karriereweg eine weitere verlässliche Perspektive bieten zu können.

Näheres regelt die Ordnung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Philipps-Universität Marburg.

Satzung über das Verfahren zur Einstellung und Bewährungsfeststellung von Hochschullektorinnen und Hochschullektoren an der Philipps-Universität Marburg

Das Präsidium verabschiedet folgende Satzung über das Verfahren zur Einstellung und Feststellung der Bewährung für Hochschullektorinnen und Hochschullektoren an der Philipps-Universität Marburg gemäß § 43 Abs. 8 Hessisches Hochschulgesetz.

Vorbemerkung

Im Sinne unserer Vision, Menschen und Gesellschaft nachhaltige Impulse zu geben, um die Welt von morgen positiv zu gestalten, fördert die Philipps-Universität Marburg ihre Talente auch mit planbaren Karriereperspektiven jenseits der Professur. § 72 Abs. 5 Hessisches Hochschulgesetz (HessHG) vom 14.12.2021 ermöglicht bei entsprechender Ausschreibung die Zusage eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses oder Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit zur selbstständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre für den Fall, dass sich die jeweilige wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter in Forschung und Lehre bewährt hat. Während der Bewährungsphase erfolgt die Beschäftigung in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder Beamtenverhältnis auf Zeit. Mit festgestellter Bewährung geht die Berechtigung zum Führen der Bezeichnung „Hochschullektorin“ oder „Hochschullektor“ einher.

Die Ausgestaltung der Stellenprofile erfolgt auf Basis der in § 72 Abs. 5 HessHG definierten Profile von Hochschullektorinnen und Hochschullektoren entweder mit einem Schwerpunkt in der Lehre, der Forschung oder dem Management. Die Karrierewege sind dementsprechend als Lecturer, Researcher und Academic Manager bezeichnet.

§ 1 Einstellungsverfahren

- (1) Die Entscheidung über die Einrichtung einer Stelle als Hochschullektor*innen mit dem Schwerpunkt Lehre, Forschung oder Management erfolgt analog zu anderen wissenschaftlichen Dauerstellen im Rahmen der Strukturplanung der Fachbereiche und Einrichtungen der Philipps-Universität. Dabei wird auch festgesetzt, ob die Stelle im Angestellten- oder Beamtenverhältnis

erfolgt. Für die Wahrnehmung der Aufgaben ist eine entsprechende Ausstattung und der Zugang zu nötigen Infrastrukturen vom Fachbereich bzw. von der Einrichtung zur Verfügung zu stellen.

- (2) Stellen von Hochschullektor*innen mit dem Schwerpunkt Lehre, Forschung oder Management werden als Lecturer, Researcher oder Academic Manager international ausgeschrieben.
- (3) Bewerber*innen wird ein unbefristetes Arbeits- oder Beamtenverhältnis auf Lebenszeit für den Fall zugesagt, dass sich die Personen im jeweiligen Aufgabenfeld bewähren. Sofern in der jeweils gültigen Fassung des WissZeitVG bzw. HessHG nicht gesondert geregelt, sind für die Zeit der Bewährungsphase die Höchstfristen und Höchstgrenzen zu beachten. Eine qualifizierte Promotion ist regelmäßig erforderlich.
- (4) Für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber wird durch den Fachbereich bzw. die Einrichtung eine dreiköpfige Auswahlkommission eingerichtet, die durch das Dekanat bzw. die Einrichtungsleitung bestimmt wird und die vorgesetzte Person umfassen sollte. Die Auswahlkommission wird komplementiert durch Personalrat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften.
- (5) Für die spätere Evaluation der Bewährung wird anhand des gesuchten Stellenprofils und dem fachlichen bzw. thematischen Umfeld der Stelle ein Zielkriterienkatalog (siehe Anlage) durch die Auswahlkommission in Abstimmung mit der zur Einstellung vorgesehenen Bewerberin bzw. dem zur Einstellung vorgesehenen Bewerber aufgestellt. Im Zielkriterienkatalog werden auch unterstützende Maßnahmen, wie beispielsweise Fortbildungsangebote angegeben. Die Zielkriterien orientieren sich am Qualifikationsniveau R 2 im Übergang zu R 3 (eigenverantwortlich Forschungsprojekte leiten; weitere Kompetenzen für ihre wissenschaftliche Karriere erwerben).
- (6) Auch bei der Einzelmaßnahme „Einstellung in ein befristetes Arbeitsverhältnis“ bzw. „Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit“ wird eine Beteiligung von Personalrat, Gleichstellungsbeauftragten und ggfs. Schwerbehindertenvertretung sichergestellt. § 97 Abs. 4 HPVG kommt deshalb nicht zur Anwendung.

§ 2 Bewährungsphase

- (1) Ziel der Bewährungsphase ist es, sich mit Blick auf die spätere Tätigkeit wissenschaftlich einschlägig weiter zu profilieren. Sie kann je nach Vorqualifikation flexibel gestaltet werden und orientiert sich an den in der Ausschreibung definierten Kriterien.

- (2) Die Bewährungsphase umfasst unabhängig vom Schwerpunkt der Stelle zwei Jahre. Soll in Anbetracht der konkreten Bewerberin bzw. des konkreten Bewerbers die Bewährungsphase verkürzt oder gänzlich auf diese verzichtet werden, ist die Zustimmung der Präsidentin bzw. des Präsidenten erforderlich.
- (3) Während der Bewährungsphase erfolgt die Beschäftigung in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder Beamtenverhältnis auf Zeit.
- (4) Der Zielkriterienkatalog nach §1 Abs. 5 dient den Beschäftigten dabei als Orientierung für die Selbsteinschätzung. Im Rahmen der Jahresgespräche können die Beschäftigten eine vorläufige Rückmeldung der vorgesetzten Person einholen.

§ 3 Feststellung der Bewährung

- (1) Die Feststellung der Bewährung soll sechs Monate vor Ablauf der Bewährungszeit durch die gleiche dreiköpfige Kommission erfolgen, die auf Fachbereichs- bzw. Einrichtungsseite auch für das Auswahlverfahren zuständig war. Sofern Veränderungen in Beschäftigungsverhältnissen oder Befangenheiten dem entgegenstehen, werden Nachrückerinnen oder Nachrücker oder auch eine neue dreiköpfige Kommission durch das Dekanat bzw. die Einrichtungsleitung bestimmt.
- (2) Sofern die Bewährung festgestellt wird, erfolgt die Vorlage eines Antrags auf die Überführung des befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bzw. des Beamtenverhältnisses auf Zeit in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit an die Interessensvertretungen. Von einer Ausschreibung wird in diesem Fall abgesehen.
- (3) Sofern die Bewährung nicht festgestellt wird, wird der Fall mit jeweils einer Stellungnahme der vorgesetzten Person, des Dekanats bzw. der Leitung der Einrichtung und der zentralen Tenure Track-Kommission der Präsidentin oder dem Präsidenten zur finalen Entscheidung vorgelegt. Die Entscheidung soll vier Monate vor Ablauf der Bewährungszeit getroffen sein.

§ 4 Lehrverpflichtung und Tätigkeitsbeschreibung

- (1) Auf Grundlage der Hessischen Lehrverpflichtungsverordnung (LVerpfVO) wird die Lehrverpflichtung wie folgt festgesetzt:
 - (1) Die Ausprägung Lecturer hat einen Schwerpunkt in der Lehre und eine Lehrverpflichtung von 12 Lehrveranstaltungsstunden (SWS), während der Bewährungsphase 8 SWS.

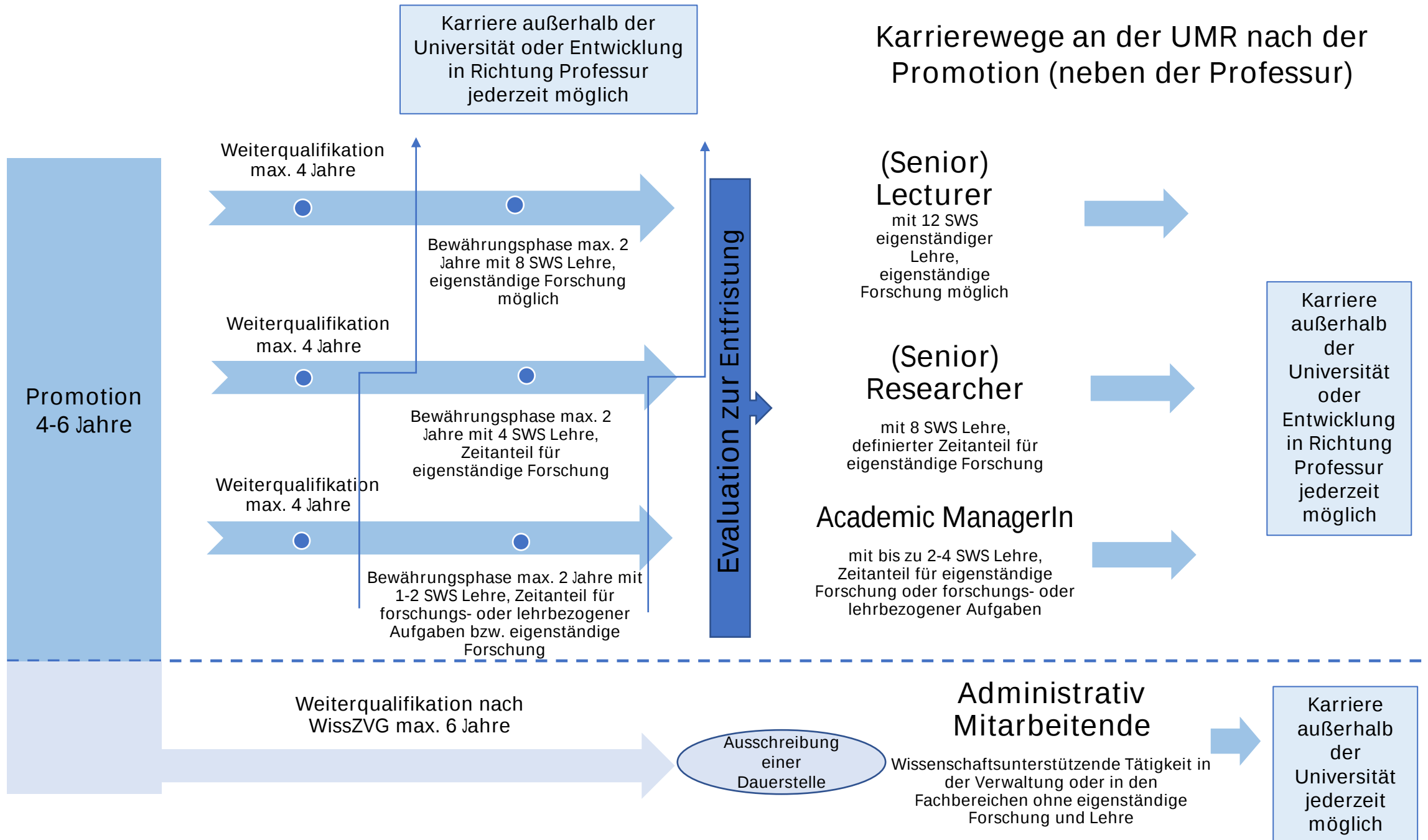
- (2) Die Ausprägung Researcher hat einen Schwerpunkt in der Forschung und eine Lehrverpflichtung von 8 SWS, während der Bewährungsphase 4 SWS.
- (3) Die Ausprägung Academic Manager ist gekennzeichnet durch auch unmittelbare Anwendung wissenschaftlicher Kenntnisse auf die Arbeitsaufgaben in wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Bereichen und eine reduzierte Lehrverpflichtung von in der Regel 2 bis 4 SWS, während der Bewährungsphase 1 bis 2 SWS jeweils nach Maßgabe der LVerpfVO und auf Basis der Managementaufgaben.
- (4) Während der Bewährungsphase ist die Tätigkeitsbeschreibung so zu gestalten, dass für die wissenschaftliche Profilierung 30% der Arbeitszeit zur Verfügung stehen. Für die weitere Qualifikation für die spätere Daueraufgabe sollen 20% der Arbeitszeit zur Verfügung stehen (z.B. hochschuldidaktische Qualifikation). Je nach Schwerpunkt entfallen weitere 10% bis 40% auf Lehrtätigkeit (2 SWS bis 8 SWS). Die übrige Arbeitszeit soll im Bereich der zukünftig zu übernehmenden Daueraufgabe liegen.
- (5) Nach erfolgreicher Feststellung der Bewährungsphase ist die Tätigkeitsbeschreibung so zu gestalten, dass für die Ausprägung Researcher und Lecturer 20% der Arbeitszeit für eigenständige Forschung zur Verfügung stehen. Weitere 40% (8 SWS, Researcher) bzw. 60% (12 SWS, Lecturer) sind für Aufgaben in der Lehre vorzusehen. Die verbleibenden 40% (Researcher) bzw. 20% (Lecturer) stehen für weitere Daueraufgaben zur Verfügung. Bei der Ausprägung Academic Manager sind mind. 10% der Arbeitszeit für eigenständige Forschung und maximal 20% (4 SWS) für Aufgaben in der Lehre vorzusehen. Die übrige Arbeitszeit steht für die Daueraufgabe im Managementbereich zur Verfügung.

Zielvereinbarung Researcher/Lecturer/Academic Manager

Die im vorliegenden Dokument aufgeführten Ziele und Kriterien dienen als transparenter Rahmen für die Feststellung des Bewährungsfortschritts nach der Satzung über das Verfahren zur Einstellung und Bewährungsfeststellung von Hochschullektorinnen und Hochschullektoren an der Philipps-Universität Marburg.

Ausgangslage	Entwicklungsfelder	Ziele für die Bewährungsfeststellung in 24 Monaten	
Wie sieht sich die Kandidatin/der Kandidat zu Beginn Bewährungsphase: Forschung • ... • ... Lehre • ... • ... Weiteres Daueraufgabengebiet • ... •	Forschung E1 ... E2 ... Lehre E3 ... E4 E5 Maßnahmen zur gezielten Talentförderung, Betreuung von Promotionen Weitere akademische Aktivitäten, Weiterbildungen E6 ... E7 ...	Forschung • ... • ... Lehre • ... • ... Weiteres Daueraufgabengebiet • ... •	
	Indikatoren • E1, E2: ... • E3: ... • ... Unterstützung • Fortbildung im Bereich ...		
		Datum	Datum
		Dekan	Stelleninhaber/in

Karrierewege an der UMR nach der Promotion (neben der Professur)



Marburg, 16.12.2025

Der Präsident der Philipps-Universität Marburg

.....

Prof. Dr. Thomas Nauss