

# Amtliche Bekanntmachungen

## der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

---

### INHALT

### SEITE

**Leitlinien** zu unbefristeten Stellen in der Wissenschaft neben der Professur

2

---

#### Herausgeber

Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf  
Universitätsstraße 1 · 40225 Düsseldorf · [www.hhu.de](http://www.hhu.de)

#### Redaktion

Stabsstelle Justitiariat · Gebäude 16.11  
Telefon 0211 81-11383 · [justitiariat@hhu.de](mailto:justitiariat@hhu.de)

## Leitlinien zu unbefristeten Stellen in der Wissenschaft neben der Professur

### 1. Einleitung

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) beschäftigt in ihren Fakultäten und zentralen Einrichtungen eine Vielzahl von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die Aufgaben in der Forschung, in der Lehre und im Wissenschaftsmanagement erfüllen und auf diese Weise die Universität wesentlich mitgestalten.

Ein Teil der Mitarbeiter\*innen ist mit dem Ziel der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation befristet angestellt. Die Qualifizierung ermöglicht im Anschluss sowohl akademische Karrieren als auch Karrierewege außerhalb der Wissenschaft. Die kontinuierliche Qualifizierung in Arbeitsverhältnissen ist wesentlicher Bestandteil des Bildungsauftrags der HHU. Ein weiterer Teil der Mitarbeiter\*innen ist in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. In diesen Arbeitsverhältnissen steht nicht mehr das Ziel der persönlichen Qualifikation im Mittelpunkt (auch wenn selbstverständlich Weiter- und Fortbildung im Sinne des lebenslangen Lernens weiterhin eine Rolle spielen), sondern die Übernahme dauerhafter Aufgaben in Forschung, Lehre oder Wissenschaftsmanagement. Vorwiegend sind dies – nach der Einteilung des EU-Phasenmodells<sup>1</sup> – Established Researcher (R3). Die Ausgestaltung dieser unbefristeten Arbeitsverhältnisse ist derzeit sehr heterogen bezüglich der Stellenbezeichnungen, der Tätigkeitsprofile und der mit diesen Positionen einhergehenden Rechte und Pflichten.

Ziel dieser Leitlinien ist es, einheitliche Rahmenbedingungen für das unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Personal in den Fakultäten und den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen zu schaffen. Die Beschreibung von drei Stellenprofilen (Researcher, Lecturer und Scientific Manager) soll zu transparenten und planbareren Karrierewegen, vergleichbaren Arbeitsbedingungen und zu einer stärkeren Identifikation mit der eigenen beruflichen Rolle führen. Darüber hinaus soll die Formulierung und Ausgestaltung einheitlicher Standards hervorragende Wissenschaftler\*innen und Wissenschaftsmanager\*innen an die HHU als attraktive Arbeitgeberin binden und die Qualität in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement verbessern.

Unbefristete wissenschaftliche Stellen werden von den Fakultäten in Abstimmung mit der Hochschulleitung im Wege einer strategischen Personalplanung festgelegt, ausgehend von aktuellen und absehbaren Bedarfen an unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Diese Bedarfe ergeben sich aus den Lehr- und Forschungszielen einer Fakultät oder zentralen wissenschaftlichen Einrichtung bzw. aus hochschulstrategischen Zielen oder gesetzlichen Anforderungen.<sup>2</sup>

---

1 Vgl. European Commission Directorate General for Research & Innovation: Towards a European framework for research careers, Brüssel 2011: [https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy\\_library/towards\\_a\\_european\\_framework\\_for\\_research\\_careers\\_final.pdf](https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf), zuletzt aufgerufen am 17.1.24.

2 Zu diesem Planungsprozess sowie der Weiterentwicklung der aktuellen Dauerstellenkonzepte in den Fakultäten gibt das Papier „Rahmenwerk Weiterentwicklung Dauerstellenkonzepte“ genauer Auskunft.

## 2. Stellenprofile

Für die Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement unterscheidet die HHU drei Profile für unbefristete wissenschaftliche Stellen in den Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen: Researcher, Lecturer und Scientific Manager. In der Arbeitswirklichkeit sind diese Profile nicht trennscharf voneinander abzugrenzen, jedoch lassen sich Tätigkeitsschwerpunkte feststellen, die das jeweilige Profil prägen. Diese Schwerpunktsetzung sollte von den Verantwortlichen bei der Einrichtung und Besetzung einer unbefristeten wissenschaftlichen Stelle berücksichtigt werden, um den Beschäftigten auf diesen Positionen Klarheit über ihr Aufgabengebiet zu geben und passende Personalentwicklungsmaßnahmen anbieten zu können.

Die folgenden Aufgabenbeschreibungen sind weder abschließend zu verstehen noch in dem Sinne, dass die genannten Tätigkeiten alle zwingend wahrgenommen werden müssen. Es geht vielmehr darum idealtypische Leitbilder darzustellen.

### 2.1 Researcher

Researcher sind überwiegend in der Forschung aktiv. Sie forschen, werben Drittmittel ein, managen Drittmittelprojekte, beteiligen sich an Verbundprojekten, publizieren und halten Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen. Sie planen und führen Lehrveranstaltungen durch und betreuen Abschlussarbeiten. Ein weiterer möglicher Schwerpunkt ist die Betreuung von Einrichtungen der Forschungsinfrastruktur.

Researcher sollen zudem ein Interesse für neue Entwicklungen in der Forschung aufweisen, zum Beispiel an den Themen Open Science, IT-Strategie oder Künstliche Intelligenz. Idealerweise bauen sie Netzwerke in ihrem Fachbereich auf nationaler oder internationaler Ebene auf und suchen den Austausch mit Stakeholdern in Wirtschaft, Politik, Kultur und Gesellschaft. Sie sollen sich zudem in der akademischen Selbstverwaltung engagieren.

Researcher übernehmen Aufgaben in der Forschung im Umfang von etwa 50% ihrer Arbeitszeit. Sie haben je nach Einbindung in die Forschung und andere organisatorische Aufgaben ein Lehrdeputat, das sich an dem der Professor\*innen orientiert (8 SWS bei Angestellten/9 SWS bei Beamt\*innen). Sollten sie umfangreiche Leitungsaufgaben, z. B. in der Forschungsinfrastruktur, übernehmen, kann das Lehrdeputat auch geringer ausfallen (z. B. 25% Lehre der Gesamtarbeitszeit = 4/5 SWS).

### 2.2 Lecturer

Lecturer sind überwiegend in der Lehre tätig. Sie konzipieren Lehrveranstaltungen und Prüfungen und führen diese mit hoher Forschungsaktualität und nach aktuellen didaktischen Standards durch. Sie beraten Studierende in studienorganisatorischen, lernbezogenen und berufsorientierenden Fragen und betreuen Abschlussarbeiten.

Sie sollen sich zudem mit anderen Lehrenden innerhalb der Universität vernetzen und sind idealerweise interessiert am Austausch und an Lehrprojekten mit Akteuren aus Wirtschaft, Politik, Kultur und Gesellschaft. Lecturer sollen sich an der Weiterentwicklung einer Lehr-

Lern-Kultur beteiligen bzw. didaktische Innovationen befördern. Sie sollen sich in strategische Entwicklungen in der Lehre einbringen, wie etwa die Neukonzeption von Studiengängen oder die Digitalisierung in der Lehre, und sich in der akademischen Selbstverwaltung engagieren.

In der Regel sind als Lehrdeputat 8 SWS bis 13 SWS vorgesehen. Je nach Einbindung in andere Aufgaben in Forschung oder Wissenschaftsmanagement sind beispielsweise Lecturer-Stellen denkbar mit 50 % Lehre (dann 8 SWS bei Angestellten/9 SWS bei Beamt\*innen) oder 75 % Lehre (dann 12 SWS bei Angestellten/13 SWS bei Beamt\*innen möglich). Im Ausnahmefall kann davon abgewichen werden und eine Lecturer-Stelle mit 100 % Lehre eingerichtet werden (dann 16 SWS bei Angestellten/17 SWS bei Beamt\*innen), wie es etwa bei Sprachlektor\*innen oder bei der Lehrkraft für besondere Aufgaben erforderlich ist.

Neben ihrem Schwerpunkt in der Lehre können Lecturer auch Aufgaben in der Forschung übernehmen, wie etwa Forschungsarbeiten durchführen, publizieren, Drittmittel einwerben und Tagungen organisieren und besuchen. Hierfür sollen in der Regel (und vorausgesetzt der Lehranteil liegt unter 80 %) 20 % der Arbeitszeit vorgesehen werden.

### 2.3 Scientific Manager

Scientific Manager übernehmen hauptsächlich Aufgaben im Wissenschaftsmanagement. Sie arbeiten an der Schnittstelle zwischen Forschung und Lehre einerseits und Hochschuladministration andererseits.

Das Aufgabengebiet von Scientific Managern ist heterogen und reicht von der Geschäftsführung und Koordination größerer Einheiten in Forschung, Lehre und Transfer über Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Finanzmanagement, Personal- und Berufsmanagement, Konzept- und Strategieentwicklung bis hin zu (Wissenschafts-)Kommunikation und Veranstaltungsmanagement. Sie können Drittmittel einwerben, publizieren und sollen sich ausgehend von ihren Arbeitsbereichen intern sowie extern vernetzen, um Weiterentwicklungen auf nationaler und internationaler Ebene in ihren jeweiligen Bereichen in die HHU einzubringen. Sofern sie in Lehre und Forschung tätig sind, können sie Abschlussarbeiten betreuen. Sie sollen sich in der akademischen Selbstverwaltung engagieren.

Ein Anteil von etwa 20 % soll für Forschung und/oder Lehre (bis zu 4 SWS) vorgesehen werden.<sup>3</sup> Diese soll sowohl innerhalb eines Faches als auch im Rahmen z. B. der strukturierten Graduiertenausbildung bzw. der internen und der akademischen Weiterbildung geleistet werden (wie etwa in der Hochschuldidaktik).

---

<sup>3</sup> Sollte aufgrund der umfangreichen weiteren Tätigkeiten von einer Lehrverpflichtung abgesehen werden, muss dies arbeitsvertraglich festgehalten werden.

### 3. Organisatorische Anbindung und rechtliche Stellung

Unbefristete wissenschaftliche Stellen sollen entweder dem Dekanat (bzw. einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung) oder einer fakultären Einheit (wissenschaftliche Einrichtung/ Institut/Department etc.) zugeordnet werden. Die/der Dekan\*in bzw. WE-/Institutsleiter\*in kann das Weisungsrecht zeitweise an eine Professur übertragen. Die unmittelbare Zuordnung zum Arbeitsbereich einer Professur ist die Ausnahme.

Bei der Entscheidung über die organisatorische Anbindung sind das Aufgabenprofil, Fragen des Verbleibs der Person bei einem Wechsel der/des Vorgesetzten sowie die Möglichkeit ihrer Einbindung in Teamaktivitäten zu berücksichtigen.

Die Eingruppierung erfolgt in der Regel in die Entgeltgruppe E 13 TV-L bzw. A13. Höhere Eingruppierungen sind möglich.

Unbefristet wissenschaftlichen Beschäftigten sollten Aufgaben in Forschung und Lehre zur selbstständigen Wahrnehmung übertragen werden. Dabei müssen die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden.<sup>4</sup> In diesen Bereichen besteht dann kein Weisungsrecht. Im Rahmen der Übertragung sind der Aufgabenzuschnitt zu vereinbaren sowie Fragen der Ausstattung, des eigenen Budgets und des Zugangs zur Infrastruktur zu klären.

Das Recht zur eigenständigen Betreuung von Promotionen für wissenschaftlich Beschäftigte mit Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistungen wird in den Promotionsordnungen der Fakultäten geregelt.

### 4. Einstellungsvoraussetzungen

Personen, die als Researcher und Lecturer (und damit in der R3-Phase als Established Researcher) eingestellt werden, sollen promoviert sein und Erfahrungen in der Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen sowie der Betreuung und Beratung von Studierenden mitbringen. Die Lehrqualifikation soll durch die Aufstellung bereits durchgeführter Lehrveranstaltungen, durch Lehrevaluationen und den Abschluss einer hochschuldidaktischen Weiterbildung (im Umfang von etwa 60 bis 80 Arbeitseinheiten) nachgewiesen werden.

Personen, die als Researcher eingestellt werden, sollen zudem in der Regel eine mindestens zweijährige Postdoc-Phase (R2-Phase nach EU Rahmenmodell) durchlaufen haben, in der sie publiziert, Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen gehalten sowie Erfahrungen in der Einwerbung von Drittmitteln gesammelt haben.

In Ausnahmefällen können Lecturer auch ohne Promotion eingestellt werden, sofern statt der Promotion gleichwertige wissenschaftliche Leistungen über den wissenschaftlichen Hochschulabschluss hinaus nachgewiesen werden.<sup>5</sup> Was unter gleichwertigen wissenschaftlichen Leistungen zu verstehen ist, müssen die Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen vor der Ausschreibung einer unbefristeten wissenschaftlichen Stelle definieren.

Personen, die als Scientific Manager eingestellt werden, haben nach der Promotion umfangrei-

---

<sup>4</sup> Derzeit HG NRW §44 Abs. 1 S. 6 u. §44 Abs. 2 S. 2.

<sup>5</sup> HG NRW §44 Abs. 4

che Erfahrungen im Wissenschaftsmanagement erworben, verfügen über fundierte Kenntnisse der internationalen Förderlandschaft und haben je nach Stellenzuschnitt weitere Expertisen bspw. in der Strategiebildung, im Projektmanagement, der Hochschuldidaktik oder Personalführung. An die Stelle der Promotion kann eine gleichwertige wissenschaftliche Leistung (§ 44 Abs. 4 S. 1 HG NRW) treten.<sup>6</sup>

## 5. Besetzungsverfahren

Stellenbesetzungen an Universitäten basieren auf Exzellenz und Wettbewerb nach Maßgabe des grundgesetzlich verankerten Prinzips der Bestenauslese. Die HHU führt gemäß der Human Researchers Strategy for Researches qualitätsgesicherte, objektivierbare, chancengerechte und transparente Personalauswahlverfahren durch und entwickelt Kriterien für mögliche berufliche Aufstiege und berufliche Weiterentwicklung.

Unbefristete wissenschaftliche Stellen werden öffentlich ausgeschrieben und von individuellen Förderbeziehungen entkoppelt. Die HHU strebt an, mindestens 50 % der Stellen mit Frauen zu besetzen oder zumindest einen Frauenanteil zu erreichen, der dem prozentualen Anteil der promovierten Frauen des jeweiligen Faches entspricht.

Die Fakultät oder die zentrale wissenschaftliche Einrichtung stellt einen Antrag auf Ausschreibung an das Dezernat Personal, das das Verfahren ohne Rektoratsbefassung einleitet, sofern die Stelle im Dauerstellenkonzept vorgesehen ist. Der Antrag enthält:

- die Auswahlkriterien und die ggf. besonderen Qualifikationsanforderungen für die Position (unter Berücksichtigung der Diversitäts- und allgemeinen Anforderungen von Personalauswahlkriterien gemäß der GWP und der HRS4R),
- den Entwurf eines Ausschreibungstextes,
- einen Vorschlag für die Zusammensetzung einer geschlechterparitätisch besetzten kleinen Auswahlkommission.

Die Personalauswahl wird in der Regel von einer Auswahlkommission (sie kann bei sachlich begründeten Ausnahmen entfallen) auf der Grundlage der von den Bewerber\*innen eingereichten Unterlagen und einem (ggf. zweistufigen) Auswahlinterview getroffen.

In der Auswahlkommission sollten mindestens vertreten sein:

- a) ein\*e Vertreter\*in der Fakultäts- oder WE-/Institutsleitung, je nachdem, wo die Stelle angesiedelt werden soll,
- b) ein\*e fachlich einschlägige\*r Professor\*in (bei Bedarf),
- c) ein\*e Studierendenvertreter\*in (entbehrlich, wenn keine Lehraufgaben bestehen),
- d) Interessenvertretungen,
- e) ggf. ein\*e Beauftragte\*r des Rektorats (bei strategisch besonders relevanten Stellen).

---

<sup>6</sup> In den seltenen Fällen, in denen weder eine Promotion noch promotionsäquivalente Leistungen vorliegen, wird die Person als Mitarbeiter\*in in Technik und Verwaltung eingestellt.

Alle wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die unbefristet eingestellt werden, sollen das Potential haben, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und sich an verändernde Rahmenbedingungen anzupassen. Auf diese Flexibilität und Veränderungsbereitschaft sollte im Auswahlverfahren ein besonderes Augenmerk gerichtet werden.

## 6. Geltungsbereich

Die hier beschriebenen Rahmenbedingungen gelten für alle unbefristeten wissenschaftlichen Stellen in den Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, die ab dem 01.01.2025 besetzt werden.

Bereits besetzte Stellen im akademischen Mittelbau können – in Rücksprache mit der\*dem Stelleninhaber\*in – nach diesen Vorgaben modifiziert werden.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 15.02.2024

Düsseldorf, 09. August 2024

Die Rektorin

der Heinrich-Heine-Universität  
Düsseldorf

Anja Steinbeck  
(Univ.-Prof. Dr. iur.)

## Anhang

Weitere Tätigkeiten von Researchern können beispielsweise sein:

- Archivverwaltung
- Bereitstellung, wiss. Betreuung und Unterstützung von/bei Forschungsmethoden
- Betreuung IT-Infrastruktur
- Betreuung Publikationsreihen oder größere Publikationsvorhaben
- Betreuung und Pflege von Datenbanken
- Betreuung von Messgeräten unterhalb von Großgeräte-Einrichtungen
- Budgetüberwachung, Drittmittel und Haushalt von wiss. Einrichtungen
- Engagement im Bereich Transfer, Ausgründungen, Patente
- Forschungsmanagement
- Gutachtertätigkeiten bei DFG, DAAD, Verlagen, Berufungsverfahren usw.
- Leitung von Laboren und Betreuung technischer Großgeräte bzw. sophisticated techniques, die von Nutzen für die gesamte Fakultät oder Fachbereiche sind
- Mitwirkung in externen Gremien, Arbeitsgruppen und Kommissionen
- Wissenschaftliche Konzeption und Organisation von Tagungen
- Wissenschaftskommunikation und Politikberatung
- Zusatzaufgaben wie Strahlenschutz, biologische Sicherheit, Arbeitsschutz, Datenschutz

Weitere Tätigkeiten von Lecturern können beispielsweise sein:

- Begleitung von Akkreditierungsverfahren
- Beratung zu Fachinhalten, zu internationalen Studienaufenthalten etc.
- Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten  
(z. B. akademische Weiterbildungen für Externe)
- Beteiligung an Auswahlverfahren von Studierenden
- Betreuung von Lehrbeauftragten
- Bewertung/Anerkennung von internationalen Studienleistungen
- Gestaltung und Durchführung von Lehrevaluationen
- Fachsprachliche Lektorate
- Studien- und Prüfungscoordination, -organisation oder -planung
- Organisation von Veranstaltungen (Tagungen, Lecturer Series)
- Praktikumsbetreuung, Organisation von Großpraktika und Pflichtpraktika
- Qualitätsmanagement (Entwicklung, Koordination, Organisation von Qualitätsverbesserungsmaßnahmen in der Lehre)
- Raumbuchung/Lehrveranstaltungsmanagement
- Rekrutierung, Begleitung und Qualifizierung von Tutor\*innen
- Studiengangsentwicklung



Beispielhafte Tätigkeitsbereiche von Scientific Managern:

- Alumnimanagement
- Datensicherheit
- Digitalisierungsprojekte
- Forschungsdatenmanagement
- Forschungsmanagement
- Geschäftsführung von wissenschaftlichen zentralen Einrichtungen
- Koordination einer Wissenschaftlichen Einheit, eines Studiengangs, von Verbundprojekten, Forschungsgruppen, Graduiertenkollegs, Kommissionen, Dekanatsabteilungen
- Marketing
- Personal- und Berufungsmanagement (Personalplanung, Rekrutierung, Personalauswahl, Onboarding...)
- Personalentwicklung (Konzeption und Durchführung von Beratungs-, Coaching- und Weiterbildungsangeboten für Wissenschaftler\*innen und von Weiterbildungsangeboten für Externe)
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Projektmanagement
- Qualitätsmanagement
- Tätigkeiten in den Bereichen Nachhaltigkeit, Internationales, Gleichstellung und Diversität
- Unterstützung von Wissenschaftler\*innen bei Citizen Science und Service Learning Projekten
- Veranstaltungsmanagement
- Wissenschaftskommunikation