

Personalrekrutierung

Das RCI legt bei der Rekrutierung seines Personals großen Wert auf eine optimale Kooperation mit der Universität und auf die Einbindung in universitäre Strukturen. Deshalb erfolgt die Besetzung von Schlüsselpositionen im Rahmen gemeinsamer Berufungen. Dabei sind fachliche Exzellenz und Internationalität übergeordnete Kriterien für Personalrekrutierungen. Genderaspekte fließen grundsätzlich in Rekrutierungsentscheidungen ein. Das RCI orientiert sich dabei am Kaskadenmodell. Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Personalrekrutierungen grundsätzlich einbezogen. Ein weiteres Kriterium für die Personalrekrutierung ist die Sicherstellung einer großen Bandbreite professioneller Expertisen. Insgesamt wird am RCI beim wissenschaftlichen Personal eine hohe Flexibilität angestrebt. Die Institutsleitung und der Stiftungsrat achten daher auf ein angemessenes Verhältnis befristeter und unbefristeter Beschäftigungsverträge.

Leitendes Personal

Wissenschaftliche Struktureinheiten

Leiter wissenschaftlicher Abteilungen am RCI werden durch gemeinsame Ausschreibung von Professuren mit der Universität Regensburg rekrutiert und sind im Rahmen des Berliner Modells am RCI tätig.

Serviceeinrichtungen

Leiter und Personal der Serviceeinrichtungen am RCI werden durch öffentliche Ausschreibungen durch die Institutsleitung in Abstimmung mit dem Direktorium rekrutiert.

Nachwuchsgruppen

Durch die Etablierung neuer Nachwuchsgruppen soll jungen, ambitionierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit gegeben werden, sich im Forschungsumfeld des RCI für eine akademische Laufbahn oder eine Leitungsposition in der Industrie zu qualifizieren. Gleichzeitig bereichern neue Arbeitsideen und -konzepte das Forschungsspektrum des RCI. Zur Besetzung der Leitungspositionen der unabhängigen Nachwuchsgruppen wird ein berufungsähnliches Ausschreibungsverfahren unter Beteiligung des Wissenschaftlichen Beirats durchgeführt.

Postdoktorandinnen/Postdoktoranden

Postdoktorandenstellen werden in der Regel über Internet-Foren und Fachzeitschriften national und international ausgeschrieben. Darüber hinaus wird über persönliche Kontakte im Rahmen von Konferenzen, Praktika, Seminaren und Vorlesungen Personal rekrutiert. Zahlreiche Doktoranden und Postdoktoranden bewerben sich allerdings auch spontan (Initiativbewerbungen). Beteiligt bei der Entscheidung über die Besetzung sind i.d.R. die jeweiligen Abteilungs-/ Nachwuchsgruppenleiter bzw. Projektleiter, der Vorstand und die Gleichstellungsbeauftragte.

Doktorandinnen/Doktoranden

Durch RCI-Haushaltsmittel finanzierte Doktorandenstellen werden grundsätzlich über das internationale Graduiertenprogramm des RCI (RCI international Graduate Program; iGP) im Rahmen eines koordinierten, mehrstufigen Rekrutierungsverfahrens besetzt. Auch die meisten drittmittelfinanzierten Doktorandenstellen werden über diesen Weg besetzt. Darüber hinaus können weitere, drittmittelfinanzierte Doktorandenstellen durch individuelle

Ausschreibungen bzw. Initiativbewerbungen besetzt werden. Die Doktorandenausbildung erfolgt immer in strukturierter Form (s.u.).

Master und Bachelorstudenten; medizinische Doktoranden

Das RCI betreut zahlreiche Praktikanten sowie Bachelor- und Masterstudentinnen/-en unterschiedlicher Studiengänge der UR sowie medizinische Doktorandinnen und Doktoranden und Gastwissenschaftler aus allen Teilen der Welt. Die Rekrutierungen erfolgen in der Regel auf der Basis von Initiativbewerbungen der Studentinnen und Studenten.

Strukturierte Rekrutierungsprogramme

Internationales Graduiertenprogramm

Das internationale Graduiertenprogramm, iGP des RCI (Website) ist ein wichtiges Instrument zur Rekrutierung exzellenter naturwissenschaftlicher Doktorandinnen und Doktoranden aus aller Welt und zur Förderung der Internationalität des Instituts. Hierzu führt das iGP regelmäßig, jedoch mindestens einmal jährlich strukturierte, international ausgeschriebene Rekrutierungsrunden durch. Nach schriftlicher Bewerbung und gegebenenfalls Telefoninterviews/Videokonferenzen werden die aussichtsreichsten Bewerber/innen zu einem Recruitment-Meeting nach Regensburg eingeladen, wo sie sich in Vorträgen und Einzelinterviews den RCI Projektleitern vorstellen. Die Entscheidung über die Aufnahme in das iGP wird von den Projektleitern gemeinschaftlich gefällt. Aktuell forschen 11 Doktorandinnen und Doktoranden aus 5 Ländern im iGP.

Nachwuchsgruppenprogramm

Das Konzept der Einrichtung zeitlich befristeter, unabhängiger Nachwuchsgruppen wurde konsequent seit 2012 umgesetzt. Die Nachwuchsgruppen tragen dazu bei, neue wissenschaftliche Themen und Methoden am RCI zu etablieren und dienen als Instrument zur dynamischen Weiterentwicklung des Instituts. Das Nachwuchsgruppenprogramm wird nachhaltig vom Wissenschaftlichen Beirat unterstützt und begleitend begutachtet. Am RCI wurden bisher folgende Nachwuchsgruppen eingerichtet:

- T-Zellrezeptor-basierte Immuntherapie (2012-2017; Dr. med. Simone Thomas)
- Epigenetische Programmierung von T-Zellen in Tumoren (seit 2017; Dr. rer. nat. Christian Schmidl)

Das Nachwuchsgruppenprogramm zielt darauf ab, bis zu zwei zeitlich befristete, unabhängige Nachwuchsgruppen am RCI anzusiedeln. Durch die Befristung der Nachwuchsgruppen (5+2 jährige Laufzeit) wird sichergestellt, dass das RCI im Rahmen von Neubesetzungen flexibel auf Fortschritte in den Biowissenschaften und neue Themengebiete reagieren kann. Die Nachwuchsgruppen sind grundsätzlich auf fünf Jahre befristet. Es besteht die Möglichkeit einer Verlängerung um zwei Jahre, abhängig von einer externen Evaluierung unter Federführung des Wissenschaftlichen Beirats.

Die RCI-Nachwuchsgruppen sind selbständige, unabhängige Gruppen mit eigenem Sachmittel- und Investitionsmittelbudget. Sie können sich auf eigenen Wunsch an eine Forschungsabteilung assoziieren. Nach einer angemessenen Aufbauzeit, in der Regel drei Jahre, werden auch die Nachwuchsgruppen in die leistungsorientierte Mittelvergabe einbezogen.

Die RCI-finanzierten Nachwuchsgruppen werden mit drei Personalstellen (Leiter, eine Doktorandin/ein Doktorand, ein technischer Mitarbeiter) und Sachmitteln ausgestattet, so dass eine Drittmittel-unabhängige Grundfinanzierung gewährleistet ist. Innerhalb der Forschungsziele des RCI sind die Nachwuchsgruppen unabhängig in ihrer Themenwahl. Das Auswahlverfahren für Leitungspositionen RCI-finanzierter Nachwuchsgruppen wird unter Beteiligung des Wissenschaftlichen Beirats durchgeführt.

Herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des RCI steht grundsätzlich die Möglichkeit offen, sich für die Leitung einer Nachwuchsgruppe zu bewerben. Diese Mitarbeiter konkurrieren im Rahmen der stets wettbewerblichen Auswahlverfahren mit externen Bewerbern. Die Berufung von bereits am RCI tätigen Nachwuchswissenschaftlerinnen/-wissenschaftlern auf eine unbefristete Leitungsposition ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Voraussetzungen hierfür sind wissenschaftliche Exzellenz, erfolgreiche Drittmittelinwerbung, enge Vernetzung innerhalb des RCI und gleichwertige externe Stellenangebote (z.B. Ruf auf eine Universitätsprofessur).

Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das RCI sieht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als vorrangige Management-Aufgabe der Institutsleitung an. Das Institut unterliegt dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz und dem Bundesgleichstellungsgesetz und beachtet die Ausführungsvereinbarungen zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der gemeinsamen Forschungsförderung vom 28.11.2003 (AV-Glei). Darüber hinaus akzeptiert das RCI die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als Selbstverpflichtung und ist bestrebt, diese zu konkretisieren und umzusetzen.

Derzeit sind 73,5 % aller Beschäftigten und rund die Hälfte des wissenschaftlichen Personals Frauen. Der Vorstand besteht aus der Verwaltungsleiterin, dem wissenschaftlichen Direktor und seinem Stellvertreter. Der Anteil an Doktorandinnen liegt derzeit über dem durchschnittlichen Frauenanteil in den relevanten Studiengängen (Biologie, Biochemie, Bioinformatik, Biotechnologie); der Anteil an postgraduierten Wissenschaftlerinnen auf Postdoc-Ebene und auf der Ebene der Gruppenleiter bzw. der Leiter von wissenschaftlichen Serviceeinheiten erreicht bzw. übersteigt den Durchschnittswert. Auf der Ebene der Professoren arbeiten derzeit ausschließlich Männer am RCI. Das RCI unternimmt daher große Anstrengungen zur Rekrutierung von Professorinnen auf zwei ausgeschriebene Professorenstellen (W2 Professur für T-Zelltherapie, W2 Professur für algorithmische Bioinformatik).

Darüber hinaus betreibt das RCI eine proaktive Rekrutierung von Postdoktorandinnen und bietet gezielte Fördermaßnahmen für bereits am RCI arbeitende Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Hierzu zählen u.a. Managementschulungen, Mentoringprogramme, Tenure-Track-Optionen und die Möglichkeit zur begutachtungs-abhängigen Höherstufung von W2 auf W3.

Die Bestrebungen des RCI zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen schlagen sich auch in der Festlegung flexibler Zielquoten nieder (anhand des Kaskadenmodells der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG), die in der Budgetplanung und –verwendung berücksichtigt werden.

Nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz bestellt der Vorstand des RCI nach einem Bewerbungsverfahren für das Institut eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten. Die Aufgaben und Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten sind in der Selbstverpflichtungserklärung des RCI festgehalten (Verweis).

Um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen die besten Karrierechancen zu ermöglichen, sieht sich das RCI der Umsetzung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Wissenschaft und Forschung verpflichtet. Die Schaffung und Aufrechterhaltung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds ist ein zentrales Anliegen. Zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden am RCI folgende Maßnahmen implementiert: die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretung, flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung, die Möglichkeit zur Nutzung von Kinderbetreuungsplätzen in den Einrichtungen der Universität/Uniklinik (inkl. Ferienbetreuung), familienfreundliche Besprechungszeiten, optionale Telearbeitszeit bzw. Homeoffice, frühzeitige Vertragszusagen sowie die Vermeidung von kurzlaufenden Verträgen, Beachtung des Mutterschutzes und Gewährung von Elternzeit im gesetzlich möglichen Höchstmaß, individuelle Arbeitsregelungen bei Sonderbelastung durch Kinder oder Pflege Angehöriger, Wiedereinstiegsgarantie bei Unterbrechung von Promotionsarbeiten durch Elternzeit, Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung und die kurzfristige Kinderbetreuung in Notfällen, während Vorträgen und bei langen Experimenten. Außerdem ist das RCI Mitglied des Dual Career Netzwerks Nordostbayern, um die berufliche und familiäre Integration von Dual Career Paaren in Regensburg und der Region zu unterstützen. Das RCI bereitet derzeit die Bewerbung zur Auszeichnung mit dem Total E-Quality-Prädikat vor.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Das RCI legt größten Wert auf eine optimale Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Ausbildungs- und Entwicklungsebenen. Hierzu wurden vielfältige Maßnahmen implementiert, die auf alle Mitarbeiter der jeweiligen Entwicklungsstufe angewandt werden. Das RCI fördert dabei nicht nur die wissenschaftlichen Karrieren seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern unterstützt deren individuelle Entwicklungsperspektiven auch im Hinblick auf andere professionelle Tätigkeitsfelder, z.B. in der Industrie oder Publizistik. Daher sorgt das RCI insbesondere auf der Ebene der Doktorandinnen/ Doktoranden, Postdoktoranden und Nachwuchsgruppenleiter/-innen für umfassende, individuelle Feedbackmöglichkeiten, persönliches Mentoring und für umfassende Informationen zu Karrierewegen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.

Studierende

Das RCI beteiligt sich an der Ausbildung von Bachelor und Masterstudenten/-innen der Universität Regensburg in den Fächern Biologie, Biochemie, Molekulare Medizin und Computational Science sowie von Studenten der Human-, und Zahnmedizin.

Alle Studenten/-innen erhalten u.a. eine ausführliche Einführung in die RCI internen Regelungen zur Qualitätssicherung und halten selbst einen verpflichtenden Einführungs-, und Abschlussvortrag zu Thema, Fragestellung und Methodik ihrer Arbeit im Rahmen der abteilungsinternen Work in Progress Seminare. Die Studenten/-innen nehmen an allen Institutsseminaren und an den wissenschaftlichen Veranstaltungen der lokalen Forschungskonsortia teil und beteiligen sich u.a. aktiv am abteilungsübergreifendem Journal Club. Sie diskutieren ihre Arbeitsergebnisse mindestens einmal wöchentlich mit ihrem direkten Betreuer

und/oder Abteilungsleiter. Masterstudenten/-innen beteiligen sich zusätzlich aktiv am abteilungsübergreifenden Work in Progress Seminar und erhalten mindestens einmal die Möglichkeit zur Teilnahme an einem wissenschaftlichen Kongress.

Doktorandenförderung

Alle naturwissenschaftlichen Doktorandinnen und Doktoranden am RCI werden als Beschäftigte (TV-L 13 65 %) mit einer Vertragslaufzeit von mindestens 3 Jahren mit der Möglichkeit zur bedarfsangepassten Verlängerung angestellt. In der Regel sollte die Promotionszeit 4 Jahre nicht überschreiten. Die Doktoranden/-innen durchlaufen ausnahmslos eine strukturierte Graduiertenausbildung. Die strukturierte Doktorandenausbildung erfolgt am RCI entweder im Rahmen der Regensburg International Graduate School of Life Science (RIGEL; Website) oder über die Graduiertenschule BioMedics (Website), zusätzlich können Doktoranden/-innen an der Integrierten Graduiertenschule des SFB-TR 221 (Website) teilnehmen, Doktoranden des SFB-TR nehmen verpflichtend teil. In diesen Programmen erhalten alle Doktoranden/-innen eine breite promotionsbegleitende Weiterbildung (z.B. Good Scientific Practice, Statistik, Scientific Writing & Presentation, Technologies, Mentoring), die sowohl auf eine wissenschaftliche Karriere, als auch auf berufliche Perspektiven außerhalb der Wissenschaft vorbereitet. Darüber hinaus nehmen die Doktoranden/-innen an allen RCI-internen Fortbildungsveranstaltungen und Seminarreihen (z.B. RCI Lecture Series) sowie an den Seminaren der Forschungskonsortien mit RCI Beteiligung teil (DFG, DKH, EU).

Jedes Promotionsprojekt wird von einem *Thesis Advisory Committee* aus mindestens zwei Mitgliedern der RIGEL- bzw. BioMediGS-Fakultät und einem externen Mitglied betreut. In regelmäßigen Treffen mit diesem Promotionskomitee berichten die Doktoranden/-innen über ihre Projektfortschritte und eventuell auftretende Probleme; außerdem wird die weitere Karriereplanung thematisiert. Die Doktoranden/-innen diskutieren ihre Arbeitsergebnisse abteilungsintern wöchentlich mit ihren jeweiligen Supervisoren und Abteilungsleitern, beteiligen sich aktiv an den institutsübergreifenden Journal Clubs, Work in Progress- und Methoden Seminaren (Verweise) und präsentieren ihre Ergebnisse mindestens zweimal auf internationalen Kongressen. Sie führen jährliche strukturierte Feedbackgespräche mit ihrem Abteilungsleiter. Im letzten Jahr der Doktorandenausbildung erhalten die Doktoranden/-innen die Möglichkeit zur Teilnahme an einer einschlägigen Jobmesse. Außerdem werden im Rahmen der TAC Komitees mit jeder Doktorandin und jedem Doktoranden Möglichkeiten für einen anschließenden Postdoc Aufenthalt im Ausland und die Möglichkeiten zur Unterstützung durch das RCI erörtert.

Um die Doktoranden/-innen optimal auf die Internationalität der Wissenschaft vorzubereiten, werden alle institutsinternen und die meisten abteilungsinternen Veranstaltungen in englischer Sprache abgehalten. Darüber hinaus bemüht sich das RCI aktiv und erfolgreich um eine hohe Internationalität seiner Mitarbeiter, insbesondere auf Doktorandenebene.

Um auf aktuelle Bedürfnisse der Doktoranden/-innen reagieren zu können sind die Doktoranden/-innen mit zwei gewählten Vertretern im Mitarbeitercouncil vertreten, das sich in regelmäßigen Abständen im Rahmen erweiterter Direktoriumssitzungen zum Informationsaustausch mit der Institutsleitung trifft. Darüber hinaus steht die Institutsleitung den Doktorandenvertretern jederzeit für Gespräche zur Verfügung.

Das RCI unterstützt außerdem die Selbstorganisation der Doktoranden/-innen, z.B. deren regelmäßige Treffen, „Pizza & Talk“ Veranstaltungen und die von ihnen mitorganisierte Seminarreihe „Cutting Edge Methods“. Für die Koordination der Doktorandenausbildung im Rahmen des iGP stellt das RCI eine Koordinatorenstelle zur Verfügung (50% E13).

Postdoktorandenförderung

Das RCI fördert aktiv die berufliche Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen.

So steht den Postdoktoranden/-innen das Qualifizierungsprogramm der UR und des UKR offen, das eine große Auswahl an Kursen und Workshops für alle Karrierestufen bietet (Verweise).

Außerdem nehmen alle Postdoktoranden/-innen neben den Fortbildungsveranstaltungen innerhalb ihrer Struktureinheiten an den regelmäßigen institutsübergreifenden Weiterbildungsveranstaltungen teil. Hierzu gehören ein wöchentlicher *Journal Club* und *Work-in Progress Seminar* sowie die monatliche internationale *RCI Lecture Series*. Weiterhin nehmen die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an den Weiterbildungsveranstaltungen der Forschungsverbünde teil, an denen das RCI partizipiert. Alle Postdoktoranden/-innen haben die Möglichkeit, ihre Resultate mindestens einmal wöchentlich mit dem Leiter ihrer Struktureinheit persönlich zu besprechen und führen jährliche strukturierte Feedbackgespräche mit ihrem Abteilungsleiter. Jede Postdoktorandin und jeder Postdoktorand erhält im Rahmen des institutsübergreifenden *Work in Progress Seminars* (mindestens einmal jährlich) die Möglichkeit für ein individuelles fachliches Feedback und Entwicklungsgespräch an dem alle Abteilungsleiter des RCI teilnehmen.

Alle Postdoktorandinnen und Postdoktoranden sollen darüber hinaus mindestens einmal jährlich an einem internationalen Kongress teilnehmen und dabei ihre Arbeiten präsentieren.

Um eine reflektierte und selbstbestimmte Karriereplanung zu unterstützen hat das RCI eine Reihe von Instrumenten implementiert. Hierzu gehört die Möglichkeit zur Teilnahme an Jobmessen (mindestens einmal alle zwei Jahre; Verweis), regelmäßige Informationsveranstaltungen zu Karriereperspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, die Möglichkeit zur Einladung externer Redner und die Durchführung individueller Feedback- und Karrieregespräche (Verweis). Potentiell aus solchen Feedbackgesprächen hervorgehende individuelle Mentoratsverhältnisse werden vom RCI aktiv unterstützt (Reisemittel, Sonderurlaub). Darüber hinaus hat das RCI ein Netzwerk distinguerter Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Industrie und Publizistik, die für individuelle Feedback und Beratung der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden zur Verfügung stehen.

Die Belange der Postdoktoranden/-innen werden von zwei in das Mitarbeitercouncil gewählten Repräsentanten vertreten, die sich in regelmäßigen Abständen zum Informationsaustausch mit der Institutsleitung treffen. Darüber hinaus steht die Institutsleitung den Postdoktorandenvertretern jederzeit für Gespräche zur Verfügung.

Zur Unterstützung in der Entwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils wurde das Nachwuchsgruppenprogramm etabliert (siehe oben).

Auslandsaufenthalte

Verstärkt sollen wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen für Forschungsaufenthalte in das Ausland entsandt werden. Potentielle Auslandsaufenthalte und deren Unterstützung durch das RCI (Kontaktaufnahme zu geeigneten Arbeitsgruppen im Ausland, Finanzierungsmöglichkeiten, etc.) werden im Rahmen der regelmäßigen Feedbackgespräche, insbesondere am Ende der Doktorandenzeit und im Verlauf der Postdoktorandenzeit thematisiert. Umgekehrt bemüht sich das RCI in zunehmendem Maße Gastwissenschaftler aus dem Ausland einzuladen. Hinsichtlich der Infrastruktur bietet das RCI hervorragende Möglichkeiten für Gastwissenschaftler.

Berufliche Entwicklung der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten

Eine umfassende und kontinuierliche Mitarbeiterqualifizierung ist ein Schlüssel zur Professionalität im Laborbereich und in der Administration. Sie fördert die Wertschätzung und Motivation aller Mitarbeiter/-innen und deren aktive Beteiligung an der Entwicklung und erfolgreichen Umsetzung strategischer Ziele. Damit ist sie ein wichtiger Baustein für die wissenschaftliche Qualität und die erfolgreiche Entwicklung des Instituts.

Die nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten (technisches Personal und Administration) nehmen regelmäßig an Weiterbildungen teil. Hierzu wurde ein RCI internes Weiterbildungsprogramm mit differenzierten Angeboten speziell für technische Angestellte und Verwaltungsmitarbeiter etabliert. Auch Fremdsprachenkurse werden in diesem Rahmen für nicht-wissenschaftliche Beschäftigte des RCI angeboten.

Speziell für das technische Personal wurde eine zweimonatliche Laborfortbildung etabliert, die in enger Abstimmung mit dessen gewählten Interessenvertretern im RCI Mitarbeitercouncil von Dozenten des RCI thematisch vorbereitet und durchgeführt wird. Hier werden die wissenschaftlichen Hintergründe der RCI relevanten Themengebiete beleuchtet und neue Arbeitsmethoden vorgestellt. Individualspezifische Karriereperspektiven und Fortbildungsbedürfnisse werden im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche mit den Personalverantwortlichen identifiziert und ggfs. durch individuelle Personalentwicklungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen umgesetzt. Darüber hinaus findet in Abstimmung mit dem Personalrat und den gewählten Interessenvertretern einmal jährlich für alle interessierten Angehörigen des nicht-wissenschaftlichen Personals eine allgemeine Beratung zu beruflichen Optionen und Perspektiven ihres Berufsstandes innerhalb und außerhalb des Wissenschaftsbetriebes statt.

Qualitätssicherung

Das RCI hat vielfältige Maßnahmen der internen und der externen Qualitätssicherung implementiert um die hohe Qualität seiner Forschungsarbeiten, seiner Transfer- und Serviceaktivitäten, aber auch der Mitarbeiterentwicklung zu sichern und stetig zu verbessern.

Internes Qualitätsmanagement

Zur internen Qualitätssicherung der Arbeitsergebnisse in der Forschung gibt es mehrere Mechanismen:

1. Das erste Qualitätssicherungssystem besteht in der standardisierten und sicheren Dokumentation aller im RCI erhobenen Datensätze. Hierzu verwenden alle Wissenschaftler des RCI ein elektronisches lab-book in dem alle wissenschaftlichen Arbeiten beschrieben und die Ergebnisse, ggfls. durch Verlinkungen zu Datenbanken bzw. Speichern verwendeter Messgeräte abgelegt sind. Die Vorgesetzten und die Institutsleitung haben Zugriff auf diese Datensätze. Alle e-lab books und die dazugehörigen Datensätze werden mindestens 10 Jahre gespeichert.
2. Das zweite Qualitätssicherungssystem besteht in der weitgehenden Verwendung standardisierter und überprüfter Messverfahren und Messgeräte. Alle am RCI verwendeten Messgeräte und Substanzen werden regelmäßig auf ihre Funktionstüchtigkeit geprüft und gewartet. Hierzu hat das RCI umfangreiche Gerätewartungsverträge abgeschlossen.
3. Das dritte Qualitätssicherungssystem besteht in der Selbstkontrolle. Publikationsgenehmigungen erfolgen durch alle Autoren des RCI und die Vorgesetzten. Am RCI werden die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis entsprechend den Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft befolgt.

Handlungsgrundlage ist dabei insbesondere die *Verfahrensordnung der Stiftung Regensburger Centrum für Interventionelle Immunologie – RCI – zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*, die alle Mitarbeiter des RCI mit ihrem Arbeitsvertrag zur Kenntnis nehmen und akzeptieren. Sie ist öffentlich zugänglich und basiert auf den Empfehlungen der DFG. Die Institutsleitung unterweist einmal jährlich die Mitarbeiter in der Verfahrensordnung zu guter wissenschaftlicher Praxis.

4. Ein vierter Mechanismus ist die Fremdkontrolle durch Gutachter. Durch das am RCI etablierte System der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) werden ausschließlich Fachartikel und Drittmittelprojekte gewürdigt, die fremd-begutachtet sind (*peer reviewed*).
5. Ein weiterer Mechanismus ist dadurch gegeben, dass sich Hinweisgeber („Aufdecker“, „Whistleblower“) an die Ombudsperson des RCI wenden. Als Ombudsperson hat die Geschäftsführung des RCI nach Beratung mit den Abteilungs- sowie Forschungs- und Nachwuchsgruppenleitern als stellvertretende Ombudsperson N.N. bestellt. Eine Kommission zur Überprüfung von wissenschaftlichem Fehlverhalten kann *ad hoc* von der Geschäftsführung eingesetzt werden. Der Kommission gehören drei Wissenschaftler sowie die Ombudspersonen als Gäste mit beratender Stimme an.
6. Zur Kontrolle und Verbesserung der Reproduzierbarkeit der wissenschaftlichen Ergebnisse sollen mittelfristig institutsweite Experimentaldatenbanken (Data Repositories), die auch Rohdaten und Zwischenergebnisse aufnehmen, am RCI implementiert werden. Am RCI wurden hierzu erste Schritte begonnen, um diese Aufgabe zukünftig zu lösen. Am RCI soll das frühzeitige Speichern von Rohdaten und Metadaten durch das Angebot einer standardisierten Datenanalyse durch die derzeit ausgeschriebene Abteilung für algorithmische Bioinformatik vorangetrieben werden.
7. Die leistungsorientierte Mittelvergabe im RCI soll den wissenschaftlichen Output des Institutes erhöhen. Das RCI vergibt einen Anteil () der Sachmittel, die den Abteilungen und Nachwuchsgruppen unmittelbar zur Verfügung gestellt werden, auf der Basis von Leistungskriterien, d. h. als Ergänzung zu Industriemitteln und fachlich begutachteten Drittmitteln.

Die Leistungsparameter umfassen:

- Publikationen - *Gewichtete Impact-Faktoren nach Autorenschaft*
- Drittmittel
 - Höhe der bewilligten Drittmittelinwerbungen, aufgeschlüsselt und differenziert bewertet nach DFG, EU, Land, Bund und Wirtschaft
- Translationale Erfolge: Medikamentenentwicklung/Herstellung, Auslizensierungen, Herstellungserlaubnisse, Initiierung klinischer Studien, spin-offs
- Sonstiges
 - Durchführung von /Beteiligung an klinischen Studien
 - Anzahl der abgeschlossenen Promotionen
 - Anzahl der abgeschlossenen Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten
 - Anzahl der Habilitationen
 - Betreuung von Gastwissenschaftlern
 - Stipendiaten - Anzahl der angemeldeten Patente und äquivalent behandelte Erfindungen
 - Anzahl der wissenschaftlichen Vorträge
 - Anzahl der organisierten überregionalen wissenschaftlichen Tagungen
 - Koordination von großen Verbundforschungs- vorhaben (z. B. Sonderforschungsbereiche)
 - Anzahl der an Mitarbeiter des Institutes verliehene Preise
 - Mitgliedschaften in Editorial Boards

Für alle Organisationseinheiten werden **Ausgabenbudgets** für Sach-, Investitions- und Projektmittel geführt, die jederzeit auf dem aktuellen Stand abgerufen werden können.

Externes Qualitätsmanagement des RCI

Ein Mechanismus zur externen Qualitätskontrolle stellen der enge Kontakt und die jährliche Sitzung des Wissenschaftlichen Beirats dar.

Der Wissenschaftliche Beirat setzt sich aus externen, international renommierten Wissenschaftlern aus den unterschiedlichsten Nationen mit Exzellenz auf allen relevanten Forschungsfeldern des RCI zusammen.

Qualitätsmanagement durch den wissenschaftlichen Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät den Vorstand des RCI in wissenschaftlichen und organisatorischen Fragen und fördert die Verbindung mit den an der Arbeit des Instituts interessierten Dritten. Er hat die Aufgabe, die Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeiten qualitativ zu bewerten und Empfehlungen für die weitere Entwicklung und Profilbildung des Instituts unter Berücksichtigung des lokalen, nationalen und internationalen Umfelds sowie hinsichtlich der Passfähigkeit zur Leibniz-Gemeinschaft zu geben. Der Wissenschaftliche Beirat steht auch im engen Kontakt mit dem Stiftungsrat des RCI. Der Vorsitzende und der Stellvertreter des Wissenschaftlichen Beirats nehmen satzungsgemäß an Sitzungen des Stiftungsrats des RCI teil. Der Wissenschaftliche Beirat tagt i. d. R. einmal jährlich vor den Sitzungen des Stiftungsrats und kann so seine Bewertungen und Empfehlungen zeitnah weitergeben. Auf Antrag des Vorstands, des Stiftungsrats oder eines Viertels der Beiratsmitglieder ist eine außerordentliche Sitzung des Wissenschaftlichen Beirats einzuberufen. Darüber hinaus wird der Beirat regelmäßig auch außerhalb der Sitzungen in laufende Entscheidungsprozesse mit einbezogen. Dies kann telefonisch oder per Email-Umlauf erfolgen. So gibt der Beirat bspw. Empfehlungen bei der Einrichtung von Professuren und Nachwuchsgruppen sowie bei Großinvestitionen oder geplanten strukturelevanten Baumaßnahmen. Auch in die weitergehenden strategischen Planungen und Umsetzungsmaßnahmen wird der Wissenschaftliche Beirat eng einbezogen. Wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit des Wissenschaftlichen Beirats ist die Qualitätssicherung in Form von turnusmäßig durchgeführten Auditierungen (Zwischenevaluierungen) einzelner Organisationseinheiten. Vorstand und Wissenschaftlicher Beirat achten darauf, dass jede Struktureinheit des RCI in regelmäßigen Abständen auditiert wird. Die Leiter neuer Organisationseinheiten stellen sich anlässlich der Beiratssitzungen vor und erhalten Empfehlungen zur wissenschaftlichen Profilierung innerhalb des RCI. Die kontinuierliche **Analyse der Stärken und Schwächen** des Instituts ist ein wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit des Wissenschaftlichen Beirats. Anlässlich der jährlichen Sitzungen des Beirats werden diese Aspekte mit dem Vorstand diskutiert und strategische Maßnahmen erörtert, um die Stärken weiterzuentwickeln und Schwächen auszumerzen, über deren Realisierung der Vorstand entscheidet.