

Strategische Leitlinien zu Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der PostDoc-Phase



Beschlossen durch
den Senat der Universität zu Köln
am 26. April 2017

Universität
zu Köln



INHALTSVERZEICHNIS

Präambel	S. 02
1. Qualitätssicherung und hochschulpolitische Zielsetzung	S. 04
2. Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs	S. 05
2.1 Akademischer Mittelbau	S. 07
2.1.1 Neue Bezeichnungen der Stellenprofile im entfristeten akademischen Mittelbau	S. 07
2.1.2 Qualifizierungsphase für die Stellenprofile im entfristeten akademischen Mittelbau	S. 08
2.1.3 Durchlässigkeit zur Professur und Hochschuldozentur	S. 09
2.2 Professur und Hochschuldozentur	S. 10
2.2.1 Grundlagen	S. 10
2.2.2 Tenure Track-Verfahren	S. 11

PRÄAMBEL

Die Universität zu Köln (UzK) sieht sich als forschungsorientierte Volluniversität in der Verantwortung, hervorragenden akademischen Nachwuchs auszubilden und diesem Nachwuchs ein breites Spektrum an attraktiven und gut planbaren Karrierewegen anzubieten. Bei der strategischen Fortentwicklung der Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs hat die UzK in den letzten Jahren bereits bedeutende Akzente gesetzt, beispielsweise durch die flächendeckende Einführung des Tenure Track-Verfahrens im Jahr 2010. Die UzK möchte nun in einem nächsten Schritt die Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der PostDoc-Phase weiter verbessern und differenzieren. Damit greift sie die Kritik des Wissenschaftsrats auf, dass der „zur Verbesserung der Hochschullehre erforderliche Ausbau des Lehrangebots [...] sich in den bisherigen Personalstrukturen nicht hinreichend effektiv und effizient umsetzen“ lasse. Es sei erforderlich, die Personalstruktur auszudifferenzieren und zusätzliches Personal mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Lehre einzustellen. Darüber hinaus sieht die UzK als Exzellenzuniversität eine weitere zentrale Maßgabe in der Stärkung des akademischen Mittelbaus mit Schwerpunkt in der Forschung sowie im Bereich der wachsenden Gruppe von Beschäftigten mit Schwerpunkt im Lehr- und Forschungsmanagement bei gleichzeitiger Verbesserung der beruflichen Perspektiven aller Beschäftigtengruppen. Handlungsbedarf ergibt sich auch aufgrund aktueller politischer Entwicklungen wie etwa der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), der Änderung des Hochschulgesetzes Nordrhein-Westfalen durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (DRModG) oder der Vereinbarung über „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“. Hinzu kommen die Anforderungen, die als Förder Voraussetzung für wissenschaftliche Projekte etwa bei der Europäischen Union, der Deutschen Forschungsgemeinschaft und im Rahmen des Bund-Länder Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der 1. und 2. Förderlinie der Exzellenzstrategie erfüllt werden müssen.

Das vorliegende Papier enthält eine knappe Zusammenfassung der wesentlichen strategischen Elemente des Konzepts „Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der PostDoc-Phase“. Dieses Konzept zielt darauf ab, die bereits bestehenden Strukturen im Hinblick auf Karrierewege für Beschäftigte in der PostDoc-Phase an der UzK zu konsolidieren und weiterzuentwickeln. Neben der weiteren Stärkung guter arbeitsrechtlicher Beschäftigungsbedingungen und einem klar strukturierten Konzept von Qualifizierungspfaden, die zur Professur bzw. neu eingeführten Hochschuldozentur führen, steht die Entwicklung eines durchlässigen Systems von Karrierewegen im Bereich des akademischen Mittelbaus im Vordergrund. Zentrale Maßgabe ist es, den akademischen Mittelbau als einen äquivalenten und attraktiven Berufszweig für den wissenschaftlichen

Nachwuchs weiter zu stärken und Karrierewege in den verstetigten Mittelbau auszugestalten. Das Konzept schränkt in keiner Weise die Anforderungen der UzK an gute arbeitsrechtliche Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Promotionsphase, den nichtpromovierten akademischen Mittelbau, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, das Personal in Technik und Verwaltung und weitere Beschäftigungsgruppen (bspw. im Bereich der Dienstleistungen an den zentralen Einrichtungen) ein. Die Beschäftigungsbedingungen dieser Gruppen werden in parallelen strategischen und operativen Prozessen fokussiert.

Das vorliegende Papier dient als Basis für die weiterführende Diskussion mit den Fakultäten und zentralen Einrichtungen, den Personal- und Interessenvertretungen, den relevanten AkteurInnen in der Universitätsverwaltung sowie den Beschäftigten und wird im Laufe dieser Diskussion ständig weiterentwickelt. Es zielt nicht auf eine detaillierte inhaltliche Ausgestaltung und ihre Umsetzung ab und betont die Autonomie der Fakultäten und zentralen Einrichtungen bei der konkreten Definition der Verfahrensregeln und Prozesse. Die Umsetzung des Konzepts „Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der PostDoc-Phase“ muss kontinuierlich über die nächsten Jahre und darüber hinaus erfolgen, ausgerichtet an den strategischen Zielen der UzK, den spezifischen Desideraten der einzelnen Fakultäten und zentralen Einrichtungen und den Bedarfen der Beschäftigten. Hierbei sind Querschnittsthemen wie Internationalisierung, Gleichstellung und Diversität ebenso zu berücksichtigen wie Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Qualitätssicherung.

1. QUALITÄTSSICHERUNG UND HOCHSCHULPOLITISCHE ZIELSETZUNG

Die UzK verpflichtet sich bei der Besetzung der Qualifizierungsstellen und Dauerstellen im Bereich des akademischen Mittelbaus sowie im Bereich der HochschullehrerInnen den Kriterien der Qualitätssicherung und der Fürsorge für die Beschäftigten. Die Besetzung aller in diesem Konzept definierten Stellenprofile findet grundsätzlich in einem qualitätsgeleiteten, objektivierbaren und transparenten kompetitiven Auswahl- und Bewertungsverfahren statt, um den Anspruch der UzK an Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft zu gewährleisten. Im Besetzungsverfahren wird die Eignung der Bewerberin/des Bewerbers zur unabhängigen Forschung und Lehre festgestellt, die zugleich eine zentrale Anforderung aller in diesem Konzept erfassten Stellenprofile darstellt. Die Vertragsgestaltung greift die familienfreundlichen Komponenten auf, welche das WissZeitVG definiert (vgl. § 2 Abs. 1 WissZeitVG). Dies sorgt für eine größtmögliche Planungssicherheit von Karriereverläufen und erhöht die Attraktivität der UzK als Arbeitgeberin. Setzen sich im Bewerbungsverfahren um eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter oder akademische Rätin/akademischer Rat interne BewerberInnen durch, werden sie vor Vertragsabschluss über etwaige Einschränkungen der Karriereoptionen innerhalb der UzK aufgeklärt, welche sich aus dem Hausberufungsverbot ergeben. Die Besetzungs- bzw. Entfristungsentscheidung im Bereich der Dauerstellen stellt eine fakultätsweite Entscheidung dar, obliegt also nicht den einzelnen LehrstuhlinhaberInnen bzw. InstitutsdirektorInnen. An der Medizinischen Fakultät werden Entfristungsentscheidungen üblicherweise gemeinsam mit dem Vorstand der Universitätsklinik getroffen. Die verstetigten MitarbeiterInnen sind während des Verlaufs ihrer Beschäftigung an der UzK fortwährend weiter zu qualifizieren.

Die Zuweisung von Nominalstellen im Mittelbaubereich an die Fakultäten ist mit der Erwartung verbunden, dass die Fakultäten und zentralen Einrichtungen ihre Personalplanung in einem auf Qualitätssicherung bedachten Dauerstellenkonzept umgesetzt haben, das insbesondere den oben spezifizierten Anforderungen genügt.¹ Die Dauerstellenkonzepte berücksichtigen neben den in diesem Papier aufgeführten Stellenprofilen auch Dauerstellen im Bereich der dezentralen Technik und Verwaltung, des nicht-promovierten akademischen Mittelbaus und den Lehrkräften für besondere Aufgaben.

1 Dies wird, wie bei der kürzlich erfolgten Zuweisung vereinbart, in einigen Jahren durch eine Evaluation überprüft.

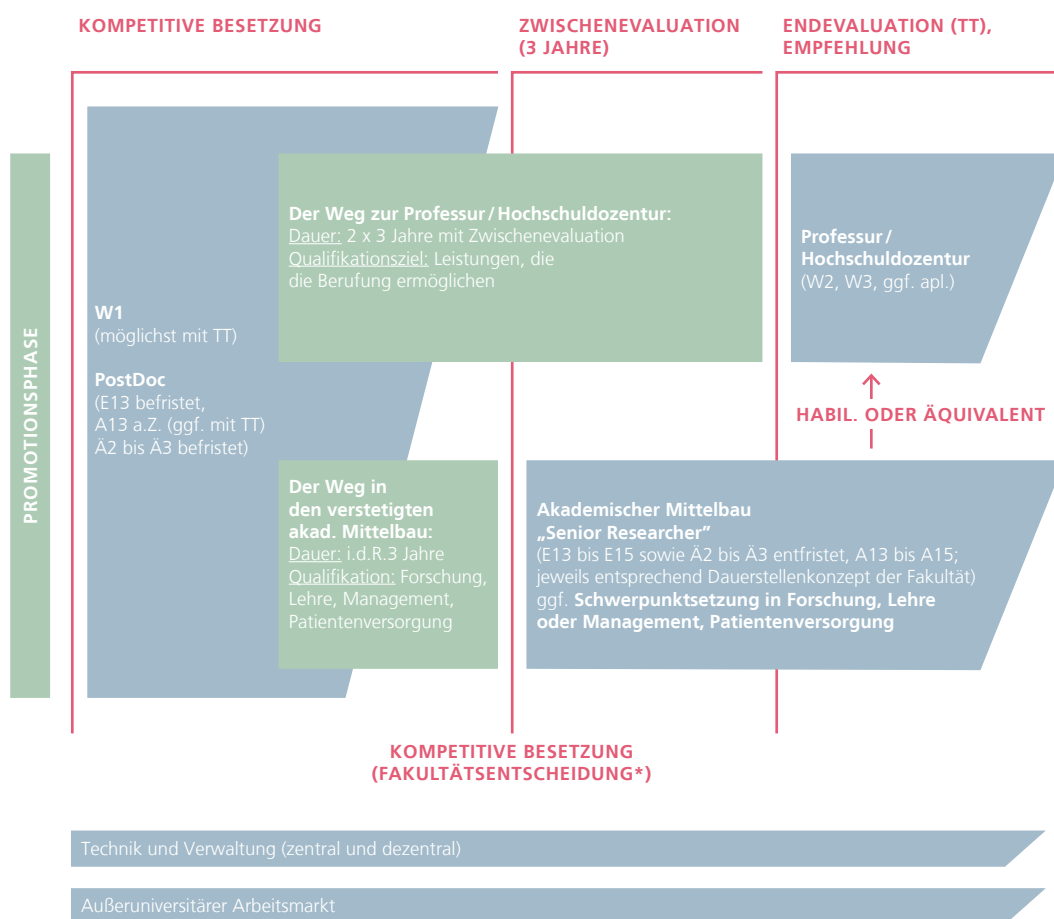
2. KARRIEREWEGE FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS

In ihrer Funktion als Ausbildungsstätte für den wissenschaftlichen Nachwuchs definiert die UzK strukturierte und zukunftssträchtige Formate zur wissenschaftlichen Qualifizierung. Im akademischen Bereich ergeben sich zwei übergeordnete Qualifizierungsziele: Zum einen die Professur sowie die durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW neu eingeführte Hochschuldozentur und zum anderen der verstetigte akademische Mittelbau.²

Abbildung 1 stellt die Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der PostDoc-Phase innerhalb der UzK im Überblick dar. In Abschnitt 2.1 wird auf den Karriereweg zum verstetigten akademischen Mittelbau und in Abschnitt 2.2 auf den Karriereweg zur Professur bzw. Hochschuldozentur eingegangen.

2 Darüber hinaus berücksichtigen die Qualifizierungsformate an der UzK ausdrücklich auch Karriereziele in der zentralen und dezentralen Hochschulverwaltung, dem außeruniversitären Arbeitsmarkt sowie Wissenschaftsorganisationen und öffentlichen Einrichtungen.

Abb. 1: Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der PostDoc-Phase



*Medizinische Fakultät: je nach Stellenkategorie in gemeinsamer Sitzung Klinischer Vorstand/Dekanat

2.1 AKADEMISCHER MITTELBAU

Bereits jetzt trägt der hervorragend qualifizierte promovierte und nichtpromovierte akademische Mittelbau weite Teile der Forschungsleistung, der akademischen Lehre und des Lehr- und Forschungsmanagements an der UzK.³ Die Beschäftigung im verstetigten akademischen Mittelbau erfolgt grundsätzlich auf einer entfristeten Stelle (E13 bis E15) oder auf einer Stelle als Akademische Rätin/Akademischer Rat auf Lebenszeit (A13 bis A15). An der medizinischen Fakultät kann die entfristete Beschäftigung im Bereich der Patientenversorgung darüber hinaus auf einer Stelle als Fachärztin/Facharzt oder Oberärztin/Oberarzt (Ä2 oder Ä3) erfolgen.

2.1.1 NEUE BEZEICHNUNGEN DER STELLENPROFILE IM ENTFRISTETEN AKADEMISCHEN MITTELBAU

Das vorliegende Konzept trägt aktuellen Entwicklungen im In- und Ausland Rechnung, indem es die genannten drei Schwerpunkte Forschung, Lehre und Lehr- bzw. Forschungsmanagement in ein systematisches Qualifizierungskonzept überführt und neue einheitliche Bezeichnungen für die Stellenprofile einführt. Folgende Bezeichnungen sind angedacht:

- Higher Education Professional mit Schwerpunkt im Lehrmanagement bzw. Research Manager/Research Managerin mit Schwerpunkt im Forschungsmanagement
- Senior Teaching Fellow mit Schwerpunkt in der Lehre (Entwicklungsmöglichkeiten zum Principal Teaching Fellow)
- Senior Research Fellow mit Schwerpunkt in der Forschung (Entwicklungsmöglichkeiten zum Principal Research Fellow).

Der Stellenbedarf und -zuschnitt in den verschiedenen Schwerpunkten variiert an den sechs Fakultäten und den zentralen Einrichtungen erheblich.

³ Im vorliegenden Konzept werden Stellenprofile im Bereich der forschungsbasierten Dienstleistungen an den Fakultäten und zentralen Einrichtungen unter dem Begriff Forschungsmanagement subsumiert.

2.1.2 QUALIFIZIERUNGSPHASE FÜR DIE STELLENPROFILE IM ENTFRISTETEN AKADEMISCHEN MITTELBAU

Ein neues Element des Konzepts stellt die Qualifizierungsphase für verstetigte Stellen im akademischen Mittelbau dar. Sie umfasst in der Regel drei Jahre, kann in begründeten Einzelfällen aber verringert werden, falls die über die Promotion hinausgehende Qualifikation bereits zuvor – etwa im Rahmen eines Forschungsprojekts – erworben wurde. Während der Qualifizierungsphase werden primär Qualifikationen im Hinblick auf den gewählten Schwerpunkt erworben, aber auch Leistungen in den jeweils anderen Bereichen erbracht. Die konkreten Anforderungsprofile und zugehörigen Qualifizierungsverfahren legen die Fakultäten und zentralen Einrichtungen fest.

Die UzK erkennt an, dass die PostDoc-Phase sich durch eine hohe Mobilitätsanforderung sowie einen hohen Publikations- und Erfolgsdruck für die Beschäftigten auszeichnet, was insbesondere bei familiären Verpflichtungen zu Belastungen führen kann. Eine zentrale Maßgabe dieses Konzepts ist daher, dass eine Benachteiligung von Beschäftigten in Teilzeit und Familienphasen durch zusätzliche Qualifizierungsanforderungen etwa im Bereich der Lehre oder des Lehr- und Forschungsmanagements nicht entstehen darf.

In der Qualifizierungsphase wird der wissenschaftliche Nachwuchs grundsätzlich auf einer befristeten Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter (E13/E14 befristet) oder auf einer Stelle als Akademische Rätin/Akademischer Rat auf Zeit (A13 a.Z.) beschäftigt. An der Medizinischen Fakultät kann die Beschäftigung während der Qualifizierungsphase auch als Fachärztin/Facharzt oder Oberärztin/Oberarzt im Rahmen einer befristeten Ä2- oder Ä3-Stelle erfolgen.

2.1.3 DURCHLÄSSIGKEIT ZUR PROFESSUR UND HOCHSCHULDOZENTUR

Der hoch qualifizierte verstetigte akademische Mittelbau der UzK soll durch zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten gestärkt werden. Die UzK setzt durch das Element der expliziten Durchlässigkeit zur Professur bzw. Hochschuldozentur bei Vorliegen einer Habilitation bzw. habilitationsäquivalenter Leistungen (unter Beachtung des Hausberufungsverbot) darauf, dass der akademische Mittelbau optimale Anreize und Bedingungen vorfindet, um die eigene akademische Entwicklung im Bereich der Forschung und/oder Lehre voranzutreiben. Auf diese Weise wird eine bessere Planbarkeit für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Sicherheit durch Entfristung gewährleistet. Dies soll insbesondere im Hinblick auf Familiengründungsphasen die Situation der NachwuchswissenschaftlerInnen nachhaltig verbessern, ohne die Karriereentwicklung einzuschränken.

2.2 PROFESSUR UND HOCHSCHULDOZENTUR

2.2.1 GRUNDLAGEN

Die Qualifizierung im Hinblick auf eine Universitätsprofessur oder Hochschuldozentur erfolgt an der Universität zu Köln entweder im Rahmen des Tenure Track-Verfahrens oder im Rahmen der derzeit üblichen befristeten Stellenformate (E13 befristet bzw. A13 a.Z.).

In enger Abstimmung mit der Universitätsleitung definieren die Fakultäten Kriterien und Verfahren für die Berufung auf die Hochschuldozentur, die ein in NRW neu eingeführtes Stellenformat im Bereich der HochschullehrerInnen mit Lehrschwerpunkt darstellt. Insbesondere ist festzulegen, wie habilitationsäquivalente Leistungen in diesem Bereich definiert werden. Nach ersten Einschätzungen variiert der Bedarf an diesem Stellenformat an den Fakultäten erheblich. Das Hochschulgesetz NRW ermöglicht es in seiner aktuellen Fassung nicht, HochschuldozentInnen einen Professorentitel zu verleihen. Die UzK trägt diesem Umstand Rechnung, indem sie die Möglichkeit eröffnet, diese Beschäftigten nach den üblichen Verfahrensregeln mit dem Titel einer außerplanmäßigen Professur auszustatten, wodurch die Attraktivität dieser Stellenprofile erhöht wird. Der korporationsrechtliche Titel „außerplanmäßige Professorin“ / „außerplanmäßiger Professor“ kann von der Universität an InhaberInnen einer *venia legendi* nach einer fünfjährigen Bewährungsphase auf Vorschlag der Fakultät vergeben werden (§ 41 HG NRW).

2.2.2 TENURE TRACK-VERFAHREN

Die Qualifizierung im Rahmen des Tenure Track-Verfahrens umfasst an der UzK insgesamt zwei mal drei Jahre mit Zwischenevaluation. Das Verfahren ist in der Tenure Track-Ordnung der UzK seit 2010 beschrieben und wird seitdem bei Bedarf weiterentwickelt.

Eine Neuerung des Tenure Track-Verfahrens ist, dass Tenure Track-Stellen nach einer entsprechenden Änderung der Tenure Track-Ordnung und der Berufsordnung der UzK nicht nur im Bereich der Juniorprofessuren (W1) ausgeschrieben werden können, sondern gemäß den durch das 2016 in Kraft getretene Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW geänderten Vorgaben auch im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Damit können auch Nachwuchsgruppenleitungen und andere hochkarätige WissenschaftlerInnen (bspw. aus dem Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder im Rahmen von Kooperationsverträgen mit den Max-Planck-Instituten) dauerhaft für die UzK gewonnen werden, für die eine Beschäftigung im Rahmen einer Juniorprofessur nicht in Frage kommt. Das Tenure Track-Verfahren wird für diese wissenschaftlichen MitarbeiterInnen äquivalent zum Tenure Track-Verfahren bei Juniorprofessuren ausgestaltet. Auch erfolgt eine Gleichstellung mit der Gruppe der JuniorprofessorInnen mit Tenure Track, insbesondere sind die etablierten Gleichstellungsmaßnahmen der UzK für Berufs- und Besetzungsverfahren anzuwenden. Die entsprechenden Änderungen der Tenure Track-Ordnung sowie der Berufsordnung werden derzeit vorgenommen.

Aus Gründen der Qualitätssicherung ist im Rahmen des Tenure Track-Verfahrens eine kompetitive Stellenbesetzung unerlässlich. Darüber hinaus ist das Hausberufungsverbot bereits bei der Besetzung jeder Qualifikationsstelle mit Tenure Track zu berücksichtigen. Bei der Berufung auf eine Professur können demnach interne Beschäftigte nur berücksichtigt werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 37 Abs. 2 HG NRW). Wissenschaftliche MitarbeiterInnen der UzK können darüber hinaus nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die Voraussetzungen für JuniorprofessorInnen vorliegen, berücksichtigt werden.

In Ausnahmefällen kann gemäß der Vorgaben des geänderten Hochschulgesetzes NRW eine nachträgliche Aufnahme in das Tenure Track-Verfahren unter Berücksichtigung des dargelegten Hausberufungsverbots erfolgen, sofern die Kandidatin/der Kandidat einen verobjektivierten, externen Nachweis von über die Promotion hinausgehenden herausragenden wissenschaftlichen Leistungen erbringt.

Als entsprechende Nachweise sollen gelten:

- die Einwerbung eines Starting und Consolidator Grants des European Research Council
- die Aufnahme in das Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft
- die Übertragung der selbstständigen Nachwuchsgruppenleitung der Max-Planck-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft oder eine selbstständige Nachwuchsgruppe der Volkswagen-Stiftung oder des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
- die Verleihung des Sofja Kovalevskaja-Preises der Alexander von Humboldt-Stiftung.

Die nachträgliche Aufnahme in das Tenure Track-Verfahren kann in begründeten Ausnahmefällen auch zur Rufabwehr erfolgen. Bei bereits entsprechend qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs nutzt die UzK zudem die Möglichkeit, eine von der DFG zeitlich begrenzt geförderte Heisenberg-Professur oder eine Lichtenberg-Professur der Volkswagen-Stiftung zu entfristen.

Die vorstehende Liste wird vor ihrer abschließenden Überführung in die neue Tenure Track-Ordnung und Berufsordnung mit den Fakultäten abgestimmt und gegebenenfalls ergänzt.

Um die Planungssicherheit für die Beschäftigten zu erhöhen und hoch qualifizierten Nachwuchs für die UzK zu gewinnen, werden Juniorprofessuren an der UzK möglichst mit Tenure Track ausgeschrieben. Die Beschäftigung von JuniorprofessorInnen ohne Tenure Track ist weiterhin möglich, jedoch zu begründen. Sie kann durch finanzielle Restriktionen oder fakultätsspezifische Besonderheiten gerechtfertigt sein. Außerdem muss dieses Beschäftigungsformat auch im Interesse der akademischen Karriereentwicklung der Beschäftigten sein. Für die derzeitigen Beschäftigten auf W1-Professuren ohne Tenure Track gelten die Regeln für eine nachträgliche Vergabe von Tenure Track an wissenschaftliche MitarbeiterInnen entsprechend.

Grundvoraussetzung für die Qualifizierung im Rahmen des Tenure Track-Verfahrens ist die Unabhängigkeit der Kandidatin/des Kandidaten in Forschung und Lehre, welche durch die jeweilige Fakultät sichergestellt und bescheinigt werden muss. Bei jeder Qualifikationsstelle im Rahmen des Tenure Track-Verfahrens ist grundsätzlich bereits vor der Ausschreibung eine entsprechende Dauerstelle zu benennen (eine verstetigte W2 oder W3-Professur). Eine qualitätsgesicherte Pool-Lösung kann mit dem Rektorat vereinbart werden. Das formale Qualifizierungsziel aller Stellenprofile sind Leistungen, welche die Berufung auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur innerhalb (im Tenure Track-Verfahren) bzw. außerhalb der UzK ermöglichen.



BILDER

Shutterstock (Deckblatt & S. 13)

GESTALTUNG

Lennart Backs
Abteilung Marketing