



Amtliche Mitteilungen 35/2021

**Leitlinie zu Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten
von wissenschaftlichen und künstlerischen
Mitarbeiter*innen an der Universität zu Köln**

vom 19. Mai 2021

Universität zu Köln



Rügeobliegenheit:

Gemäß § 12 Abs. 5 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz-HG NRW) kann nach Ablauf eines Jahres seit der Bekanntmachung dieser Ordnung die Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Hochschulgesetzes oder des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule nicht mehr geltend gemacht werden, es sei denn,

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gegeben worden,
2. das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
4. bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden.

I M P R E S S U M

Herausgeber: UNIVERSITÄT ZU KÖLN
DER REKTOR

Adresse: ALBERTUS-MAGNUS-
PLATZ 50923 KÖLN

Erscheinungsdatum: 21. MAI 2021

**Leitlinie zu Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten von
wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen an der
Universität zu Köln
vom 19.05.2021**

Inhaltsübersicht

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Allgemeine Rahmenbedingungen

§ 3 Grundprinzipien und Verhältnis von befristeter und unbefristeter Beschäftigung

§ 4 Besetzungsverfahren

§ 5 Strukturelle Verortung der Dauerbeschäftigten und Vorgesetzte

§ 6 Qualifikation und Personalentwicklung

§ 7 Evaluation

§ 8 Schlussbestimmungen

§ 9 Inkrafttreten

Anhang: Beispiele für Daueraufgaben

Präambel

(1) Ziel der Universität zu Köln (UzK) als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin ist es, Perspektiven für unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten an der Hochschule jenseits der Professur und Hochschuldozentur für den sogenannten akademischen Mittelbau an der Universität zu Köln zu schaffen.

(2) Diese Leitlinie knüpft dabei eng an die *Strategischen Leitlinien zu Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der PostDoc-Phase* an, die am 26. April 2017 durch den Senat der Universität zu Köln beschlossen wurden. In diesen Leitlinien sind drei Karrierewege im akademischen Mittelbau nach abgeschlossener Promotion für die UzK dargestellt: Ein Karriereweg im Feld der Lehre, einer im Feld der Forschung und einer im Feld des Wissenschaftsmanagements. Eine Schwerpunktsetzung in *Forschung, Lehre* und im *Wissenschaftsmanagement* ist, auch bei Mischformen der drei Profile, an der Hochschule erwünscht und wird durch Personalentwicklungsmöglichkeiten unterstützt. Dabei sind die Schwerpunkte als Bausteine zu verstehen und die jeweiligen Stellenprofile setzen sich je nach Bedarf und Anforderung der Einrichtungen aus mehreren dieser Bausteine zusammen.

(3) Auf Grundlage der *Strategischen Leitlinien zu Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der PostDoc-Phase* haben die Fakultäten und die Zentralen Einrichtungen eigene, jeweils auf ihren Bereich zugeschnittene Dauerstellenkonzepte entwickelt.¹ Diese Konzepte sind ein wichtiger Meilenstein für eine transparente und verlässliche Realisierung unbefristeter Beschäftigung in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der UzK. Daran anknüpfend definiert die UzK mit dieser Leitlinie den übergeordneten, universitätsweiten Rahmen für langfristige Beschäftigungsperspektiven von wissenschaftlich qualifizierten Mitarbeiter*innen in den Fakultäten.

(4) Wichtig ist, dabei auf Basis eines ausgewogenen Verhältnisses von Qualifikations- und Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten im wissenschaftlichen Bereich die Innovationsfähigkeit der Universität als Lehr- und Forschungseinrichtung zu erhalten sowie die kontinuierliche Aufgabenerfüllung und hohe Qualität in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sicherzustellen. Es werden somit Möglichkeiten geschaffen, hoch qualifiziertes wissenschaftliches Personal dauerhaft zu binden. Diesen Beschäftigten soll nicht nur eine verlässliche Beschäftigungsperspektive geboten werden, sondern es gilt auch, ihre weitere Qualifikation mit entsprechenden Personalentwicklungsmöglichkeiten zu fördern. Ziel ist es, die Möglichkeit für eine transparente und leistungsorientierte Personalentwicklung in Daueranstellung weiterzuentwickeln.

(5) Die UzK setzt durch das Element der expliziten Durchlässigkeit zur Professur bzw. Hochschuldozentur bei Vorliegen einer Habilitation bzw. habilitationsäquivalenter Leistungen 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 zum einen eine individuelle Entscheidung bezüglich einzuschlagender Karrierewege im akademischen Mittelbau nach abgeschlossener Promotion, zum anderen eine bessere Planbarkeit für diese Beschäftigten bei gleichzeitiger Sicherheit durch Entfristung gewährleistet.

(6) Diese Richtlinie soll insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Gesundheit und Beruf die Situation der Beschäftigten nachhaltig verbessern und gleichzeitig die Karriereentwicklung ermöglichen. Die UzK verfolgt im Sinne der „Strategie Chancengerechtigkeit“ deshalb auch im Rahmen der Dauerstellenkonzepte das Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter, Familienfreundlichkeit und die Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Menschen und ihnen Gleichgestellter umzusetzen.

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt aus sich heraus für das verstetigte hauptberufliche wissenschaftliche Personal aller Fakultäten der UzK mit Ausnahme der Positionen für Professor*innen, denen nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung, Lehre und Krankenversorgung obliegen (vgl. § 44 Abs. 1 Satz 1 HG). Darüber hinaus soll sie beratenden Charakter für wissenschaftliche und künstlerische

¹ Im Sinne der Transparenz und Information der Beschäftigten sind diese Dauerstellenkonzepte nach deren Verabschiedung durch die zuständigen Fakultätsgremien und nach angemessenem Einbezug aller Interessenvertretungen (Personalräte, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte) in der jeweils gültigen Fassung zu veröffentlichen.

Beschäftigte der UzK haben, die eine unbefristete Beschäftigungsposition anstreben. Diese Zielgruppen werden im folgenden „akademischer Mittelbau“ genannt.

(2) Die Zuordnung von Tätigkeiten in *Forschung, Lehre und Krankenversorgung* zum wissenschaftlichen Bereich der Beschäftigung an der UzK ist in der Regel eindeutig und damit vom Bereich dieser Richtlinie mit umfasst. Im Bereich des *Wissenschaftsmanagements* kann von der Zuordnung zum wissenschaftlichen Bereich abgewichen werden, wenn das Tätigkeitsprofil ein entsprechendes Portfolio aufweist.

§ 2

Allgemeine Rahmenbedingungen

(1) Bei der Schaffung von Dauerbeschäftigungen sind vornehmlich strukturelle Aspekte von Bedeutung. Dies bedeutet, dass die UzK Dauerbeschäftigungen nur nach Bedarf und im Rahmen einer gesicherten Finanzierung einrichtet, wobei diese temporäre Mittel einbeziehen kann. Diese Sicherheit besteht für Personalkosten in erster Linie im Rahmen der verfügbaren Personalmittelbudgets, wobei auch aus Sonder- und Drittmitteln grundsätzlich Dauerbeschäftigungsverhältnisse begründet werden können. Voraussetzung ist, dass die jeweilige budgetäre Einheit (z.B. Fakultät oder zentrale Einrichtung) Verfahren der Risikoabsicherung festlegt, z.B. durch Rücklagen oder Hinterlegung von freierwerdenden Haushaltsstellen.

(2) Bei den Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten aus Haushaltsstellen sind grundsätzlich die voraussichtlichen zukünftigen Aufgaben und die möglichen Auswirkungen auf die Kapazitätsberechnung zu berücksichtigen. Die auf Dauer beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sollen daher auch in der Lehre eingesetzt werden, und zwar je nach Schwerpunktsetzung in einem der drei Profile (siehe § 3) mit einem entsprechend angepassten, z.B. reduzierten Anteil.

§ 3

Grundprinzipien und Verhältnis von befristeter und unbefristeter Beschäftigung

(1) Im Rahmen der Qualifizierungsphase können wissenschaftliche Beschäftigte befristet eingestellt werden. Darüber hinaus sind Befristungen dann möglich, wenn äußere Umstände wie bspw. Projekte, vorübergehende Bedarfe und Vertretungssituationen eine Befristung nahelegen. Grundlegend gilt die Qualifizierung auf Stellen des wissenschaftlichen Nachwuchses als Befristungsgrund (vgl. § 2 Abs. 1 WissZeitVG). Hierdurch wird die kontinuierliche Nachwuchsförderung in Arbeitsverhältnissen, die Offenheit des Wissenschaftssystems für individuelle wissenschaftliche Karrierewege und die damit zusammenhängende Innovations- und Erneuerungsfunktion der Wissenschaft im deutschen Hochschulsystem befördert. Die Dauer der Beschäftigung richtet sich hierbei nach der individuellen Qualifizierung (vgl. Ziffer 2 der *Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität zu Köln vom 19.07.2018, AM 48/2018*).

(2) Dauerhaft beschäftigte und wissenschaftlich qualifizierte Mitarbeiter*innen der UzK sind in Beschäftigungsverhältnissen tätig, deren Aufgaben sich dauerhaft den Bereichen Lehre, Forschung und Selbstverwaltung widmen. Hinzu kommt der Bereich Wissenschaftsmanagement (s. §1). Dies dient der Sicherstellung von Kontinuität und Qualität der Aufgabenbereiche. Eine Schwerpunktsetzung auf einzelne Daueraufgaben ist erwünscht. Diese Aufgaben definieren die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen in ihren

Dauerstellenkonzepten für ihre jeweiligen Einrichtungen unter Berücksichtigung von wechselnden Forschungs- und Arbeitsschwerpunkten insbesondere unter Beachtung ihrer jeweiligen betrieblichen Bedarfe. Eine nicht abschließende Liste von Beispielen für solche Daueraufgaben findet sich im Anhang.

(3) Nach den zuvor genannten Grundsätzen zur Sicherstellung von Qualifizierungsmöglichkeiten von wissenschaftlich Beschäftigten einerseits und der Kontinuität bei der Erledigung von dauerhaft anfallenden Aufgaben andererseits ist beständig auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Qualifikations- und Dauerbeschäftigungen zu achten. Die Anzahl von Dauerbeschäftigten richtet sich sachlich nach dem Umfang der Daueraufgaben, die kontinuierlich in einer Organisationseinheit der UzK erbracht werden müssen. Die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der UzK legen unter Berücksichtigung dieser Bedingungen ihre spezifischen Dauerbeschäftigungsbedarfe und -quoten in Abstimmung mit dem Rektorat fest.

§ 4 Besetzungsverfahren

(1) Die Vergabe von Dauerstellen im akademischen Mittelbau erfolgt in einem qualitätsgeleiteten, objektiven und transparenten kompetitiven Auswahl- und Bewertungsverfahren, um an der UzK die Auswahl bester Bewerber*innen sowie die Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft sicher zu stellen. Dabei ist die Realisierung der Geschlechterparität im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes zu gewährleisten.

(2) Entsprechend der *Strategischen Leitlinien zu Karrierewegen* sind Dauerstelleninhaber*innen im akademischen Mittelbau in der Regel promoviert (s. auch weitere Informationen in §3).

(3) Die *Strategischen Leitlinien zu Karrierewegen* sehen eine Qualifizierungsphase für die erfolgreiche Bewerbung auf eine Dauerstelle im akademischen Mittelbau vor. Diese umfasst in der Regel drei Jahre, kann in begründeten Einzelfällen aber kürzer sein, falls die über die Promotion hinausgehende Qualifikation bereits zuvor – etwa im Rahmen eines Forschungsprojekts oder durch andere qualifizierende Tätigkeiten außerhalb der UzK – erworben wurde. Während der Qualifizierungsphase werden primär Kompetenzen im Hinblick auf den gewählten Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre, der Forschung oder im Wissenschaftsmanagement erworben, aber auch Leistungen in den jeweils anderen Bereichen erbracht.

(4) Die konkreten Anforderungsprofile, die Auswahl- und Besetzungsverfahren und die zugehörigen Qualifizierungsverfahren legen die Fakultäten und zentralen Einrichtungen in ihren Dauerstellenkonzepten fest. Es wird eine Orientierung an den Prinzipien der Qualitätssicherung in Tenure Track-Verfahren empfohlen. Die Fakultäten ordnen dieser Aufgabe jedenfalls entsprechende Gremien zu, z.B. die Fakultäts-Tenure-Kommission, welche der Engeren Fakultät und dem/der Dekan*in berichtet.

(5) Die Entscheidung über die Besetzung von Dauerstellen obliegt unter Beachtung der Fakultätsordnungen der Fakultätsleitung und nicht den einzelnen Professor*innen bzw. Institutsdirektor*innen, denen diese Positionen fachlich zugeordnet sind. Mitbestimmungs- und Informationsrechte der Interessenvertretungen sind zu wahren.

(6) An der Medizinischen Fakultät werden solche Entscheidungen zudem gemeinsam mit dem Vorstand der Universitätsklinik getroffen.

(7) Die Fakultät berücksichtigt bei der Neubesetzung einer Dauerstelle ein planmäßiges Ausscheiden einer fachvorgesetzten Professur in angemessenem Maße.

§ 5

Strukturelle Verortung der Dauerbeschäftigten und Vorgesetzte

Generell ist anzustreben, dass die Aufgaben von Dauerbeschäftigten im akademischen Mittelbau professurübergreifend auf Instituts-, Fachbereichs-, Department- oder Fakultätsebene verortet werden (für Beispiele siehe Anhang). Die Personalverantwortung liegt daher bei der Leitung einer Einrichtung (bspw. bei der Geschäftsführung eines Instituts). Fachvorgesetzte sind die einzelnen Professor*innen. Der betreffende Aufgabenbereich und der Umfang der Lehrverpflichtung kann jeweils nur in Abstimmung mit der Fakultätsleitung festgelegt werden. Dies gilt auch für den Fall der Einrichtung neuer Dauerstellen im Zusammenhang mit Besetzungsverfahren von Professuren oder anderen Leitungspositionen. Die personalrechtlich wirksame Übertragung von Aufgaben erfolgt entsprechend der üblichen Prozesse durch die Personalverwaltung.

§ 6

Qualifikation und Personalentwicklung

(1) Der verstetigte akademische Mittelbau der UzK soll durch zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten gestärkt werden. Es liegt daher im Interesse der im akademischen Mittelbau Beschäftigten, eine Schwerpunktsetzung auch bei Mischformen der drei in der Präambel Abs. 2 genannten Profile vorzunehmen. Dies soll in Abstimmung mit den Vorgesetzten und den Einrichtungen erfolgen. Eine solche Unterstützung kann auch eine finanzielle Förderung einschließen. In dem jeweiligen Schwerpunkt soll die weitere Qualifizierung erfolgen, um Erfolge bspw. bei Aufstiegsentscheidungen berücksichtigen zu können.

(2) Die Dauerbeschäftigten des akademischen Mittelbaus qualifizieren sich während des Verlaufs ihrer Beschäftigung an der UzK fortwährend weiter, je nach Stellenprofil sowohl im Bereich der eigenständigen Forschung wie auch in Bezug auf die weiteren Bausteine ihrer Tätigkeitsprofile, ggf. auch in einem gewählten Schwerpunktbereich bspw. durch Teilnahme am internen Weiterbildungsangebot.²

(3) Es sind entsprechend der Dienstvereinbarung jährliche Personalentwicklungsgespräche von dem/der direkten Fachvorgesetzten zu führen und zu dokumentieren.³

² Die Abt. 43 Personalentwicklung Wissenschaft entwickelt hierzu im Rahmen der weiteren Umsetzung dieser Leitlinie entsprechende Zertifizierungsprogramme.

³ DV aktuell in Erstellung.

(4) Die Fakultäten und zentralen Einrichtungen entwickeln darüber hinaus Konzepte zum geeigneten Nachhalten von mittel- und langfristiger Personalentwicklung bei Dauerbeschäftigten im akademischen Mittelbau, zum Beispiel in Form von strukturierten Selbstberichten. Die übergeordneten Konzepte sind mit der Senatskommission für die Belange der akademischen Mitarbeiter*innen sowie dem Rektorat abzustimmen.

§ 7

Evaluation

Diese Richtlinie und ihre Effekte sind fünf Jahre nach Inkrafttreten unter Beteiligung der Senatskommission für die Belange der akademischen Mitarbeiter*innen sowie der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung durch das Rektorat zu evaluieren. Die Evaluation nimmt auch den Dauerstellenanteil und die Geschlechterparität des wissenschaftlichen Personals sowie die Selbstberichte im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen in den Blick. Die Daten zum Dauerstellenanteil und zur Geschlechterparität werden jährlich vom Personaldezernat zur Verfügung gestellt.

§ 8

Schlussbestimmungen

Die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen verpflichten sich, unter Beteiligung der entsprechenden Gremien ihre eigenen Dauerstellenkonzepte jeweils im Sinne dieser Richtlinie innerhalb von drei Jahren weiterzuentwickeln und in der Senatskommission für die Belange der akademischen Mitarbeiter*innen sowie an das Rektorat hierzu zu berichten. Das Rektorat nimmt zu den Dauerstellenkonzepten Stellung.

§ 9

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität zu Köln in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats der Universität zu Köln vom 04.05.2021.

Köln, den 19.05.2021

Universität zu Köln
gez. Der Rektor

Anhang: Beispiele für Daueraufgaben

Gemäß den *Strategischen Leitlinien zu Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der PostDoc-Phase* können Dauerstellen des akademischen Mittelbaus einen Schwerpunkt im Bereich der Lehre, Forschung, Wissenschaftsmanagement und Krankenversorgung aufweisen. Die genauen Stellenformate mit fachspezifischen Ausprägungen der Schwerpunkte variieren je nach Organisationseinheit.

Beispielhafte Aufgaben können dabei sein

im Bereich der Forschung:

- wissenschaftliche Betreuung von forschungsspezifischer Infrastruktur (wie z.B. Speziallabore, Großgeräte, forschungsbezogenen Service-Plattformen, Fachbibliotheken und wissenschaftliche Sammlungen)
- wissenschaftliche Dienstleistungen in fakultäts- oder universitätsweiten Einrichtungen (wie z.B. Rechner- und Netzadministration, zur Wahrung des Strahlenschutzes oder der Forschungsethik, Transferaktivitäten).

im Bereich der Lehre:

- wissenschaftsbasierte Sprachausbildung
- wissenschaftsbasierte Grundlagenvermittlung
- lehr- und prüfungsbezogene Managementaufgaben
- Studienganggestaltung und -akkreditierung sowie Qualitätsentwicklung
- lehrbezogene Dienstleistungen (z.B. zur Digitalisierung, Medienunterstützung, Hochschuldidaktik)

im Bereich der Krankenversorgung:

- Aufgabenerfüllung als Oberärztinnen und Oberärzte sowie als besonders qualifizierte Fachärztinnen und Fachärzte
- Ausübung der Weiterbildungsberechtigung (wenn die Leiterin/der Leiter der Klinik / des Instituts diese nicht selber innehat)

im Bereich des Wissenschaftsmanagements:

- Geschäftsführung oder Koordination von wissenschaftlichen Organisationseinheiten (z.B. Fakultäten, Fachbereichen, Departments, Zentren, größeren und langfristigen Forschungsprojekten, Forschungsnetzwerken oder Graduierteneinrichtungen)
- fakultätsweites Management der Studienprogramme
- fakultätsweites Forschungsmanagement
- Management von Systemakkreditierungen
- Konzeption und Steuerung der fachlichen Studien- und Karriereberatung
- Management von internationalen Beziehungen