

Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität zu Köln

Die Universität zu Köln sieht sich als forschungsstarke, auf Internationalität und Diversität, ausgerichtete Volluniversität in der Verantwortung, hervorragenden akademischen Nachwuchs auszubilden. Die Umsetzung guter Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal stellt dabei eine zentrale Aufgabe dar. Zur Umsetzung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal (NRW, 2016) wurden bereits mehrere konkrete Maßnahmen in Form der Anpassung von Richtlinien und Ordnungen sowie Verabschiedung von strategischen Leitlinien zu Karrierewegen und Akademischer Personalentwicklung getroffen. Ergänzend zu diesen Maßnahmen verabschiedet die Universität zu Köln die folgenden Leitlinien. Sie gelten für den Regelfall. Ausnahmen sind in begründeten Fällen möglich.

1. Beschäftigung vorzugsweise als wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Für AbsolventInnen mit einem Masterabschluss oder vergleichbarem Abschluss stellt die Beschäftigung als wissenschaftliche MitarbeiterIn in einem tariflich geregelten Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich die vorzugswürdige Einstellungsform dar. Eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskräfte wird so weit wie möglich vermieden (vgl. Art. 4 Abs. 3 und 4 VGB).

2. Angemessene Einstellungsdauer zur Qualifizierung

Das Beschäftigungsverhältnis von Promovierenden soll eine angemessene Dauer umfassen, damit bei entsprechender Befähigung und Leistung das wissenschaftliche Qualifikationsziel erreicht werden kann. Die Universität zu Köln sieht für wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit dem Qualifizierungsziel Promotion im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) eine Erstbeschäftigung (Promotionsbeginn) von mindestens zwei Jahren vor. Ist der Vertrag nicht von vornherein über drei Jahre abgeschlossen, wird das Beschäftigungsverhältnis auf insgesamt mindestens drei Jahre verlängert, es sei denn, zwei HochschullehrerInnen beurteilen die Erfolgsaussichten des Promotionsvorhabens negativ. Eine negative Bewertung ist durch eine Stellungnahme zum Ende der Erstbeschäftigung zu dokumentieren. Bei einer fächerüblichen Promotionsdauer von mehr als drei Jahren soll der Anschlussvertrag möglichst für die gesamte Restlaufzeit der Qualifizierungsphase geschlossen werden (vgl. Art. 10 Abs. 4 VGB). Bei anderen Qualifizierungszielen richtet sich die Befristungsdauer nach dem jeweils erforderlichen Qualifizierungszeitraum.

Für Beschäftigungsverhältnisse nach abgeschlossener Promotion, die der Qualifikation für eine Professur dienen (Habilitation bzw. habilitationsäquivalente Leistungen), gilt eine Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren. Die Beschäftigung erfolgt im Regelfall als Vollzeitbeschäftigung (vgl. Art. 9 Abs. 5 VGB).

3. Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50 Prozent

Teilzeitbeschäftigung wird nur im notwendigen Umfang bzw. auf Wunsch der Beschäftigten eingesetzt. Dabei wird für promovierende MitarbeiterInnen und tariflich Beschäftigte eine Beschäftigung entsprechend dem Leitbild der Hinweise der Deutschen Forschungsgemeinschaft, mindestens aber von 50 Prozent, der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit angestrebt (vgl. Art. 6 Abs. 1 VGB). Die Universität zu Köln ermöglicht Frauen

und Männern in der Wissenschaft Arbeitsbedingungen, die eine Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Arbeiten und Familie realisieren. In diesem Zusammenhang wird der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung auf allen Ebenen unterstützt und gefördert.

4. Vorbereitung der Promotion während der Arbeitszeit

Den Promovierenden sollen im Beschäftigungsverhältnis in einem angemessenen Umfang, mindestens aber zu einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit, Aufgaben übertragen werden, die Gelegenheit zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit ermöglichen bzw. der Vorbereitung ihrer Promotion dienen (vgl. Art. 10 Abs. 3 VGB).

5. Personalentwicklung durch wissenschaftliche Leitungskräfte

Eine kontinuierliche Personalentwicklung der MitarbeiterInnen ist eine wichtige Aufgabe jeder wissenschaftlichen Leitungskraft. Diese fördert die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in ihrer Qualifikationsphase im wissenschaftlichen Diskurs, im eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten und Denken und setzt sich für verlässliche Rahmenbedingungen und eine gute Ausstattung des Arbeitsplatzes ein. Diese Aufgabe umfasst auch die Beratung über die realistischen Perspektiven und Möglichkeiten einer Beschäftigung an der Hochschule und im Wissenschaftsbetrieb (vgl. Art. 8 VGB). Hierzu sind regelmäßig stattfindende Personalentwicklungsgespräche vorgesehen sowie die Ermöglichung von Fort- und Weiterbildungen im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.

6. Bevorzugung interner Beschäftigter und Gleichstellung der Geschlechter

Interne Beschäftigte werden auf Wunsch bei der Erhöhung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit sowie bei der Vergabe von unbefristeten Arbeitsplätzen bei Besetzung eines entsprechenden freien oder frei werdenden Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt (vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 7 Abs. 4 VGB). Die Universität zu Köln strebt ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben auf allen Karrierestufen an (vgl. § 7 LGG NRW).

7. Familienfreundliche und inklusive Befristungsregelung

Der Mehrfachbelastung der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Hochschulangehörigen mit Kindern soll durch die prioritäre Anwendung der Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG Rechnung getragen werden. Es verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer bei der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren um jeweils zwei Jahre pro Kind. Die familienpolitische Komponente des WissZeitVG gilt für beide Elternteile, wenn sich beide in einer Qualifizierungsphase befinden und beide in einem Betreuungsverhältnis zum Kind / zu den Kindern stehen (vgl. § 2 Abs. 1 WissZeitVG).

Eine Verlängerung der Befristungsdauer um zwei Jahre ist auch bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 nach SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung möglich.

8. Frühzeitige Vertragsverlängerungen

Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung sollen mehr als drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen (vgl. Art. 7 Abs. 5 VGB). Ist eine Vertragsverlängerung vor diesem Zeitraum nicht umsetzbar, ist der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin auf die Bestimmungen zur frühzeitigen Arbeitssuchendmeldung nach § 38 Abs. 2 SGB III hinzuweisen.