

NOVEMBER 2021

**GESPRÄCHSREIHE DES PROREKTORS
FÜR AKADEMISCHE KARRIERE UND CHANCENGERECHTIGKEIT ZU
ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN UNSERER UNIVERSITÄT 2020-2021**
Kurzbericht



Prof. Dr. Ansgar Büschges
Nelli Nokkala, Referentin des Prorektors

(1) Executive Summary

In Anlehnung an die Rektorgespräche mit den W2/C3- und W3/C4-Professor*innen der Universität zu Köln führte Prorektor Büschges zwischen Mai 2020 und Januar 2021 eine **Gesprächsreihe** mit Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen der UzK an insgesamt sechs Terminen durch. **Ziel der Gespräche war es, in einem offenen Dialog Rückmeldungen über die Zukunftsperspektiven der Universität aus Sicht dieser Gruppe zu erhalten.** Eingeladen wurden alle unabhängigen, drittmittelfinanzierten Wissenschaftler*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen, Juniorprofessor*innen und habilitierten Nachwuchswissenschaftler*innen. Von den 171 eingeladenen Wissenschaftler*innen haben 34 Personen teilgenommen (21%).

Im Anschluss an die Gesprächsreihe erhielten alle Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen die Möglichkeit, zentrale Themen der Gesprächsreihe im Rahmen einer **Online-Blitzumfrage** von Ende Mai bis Mitte Juni 2021 zu bewerten. An dieser nahmen 67 von 142 angesprochenen Kolleg*innen der betreffenden Gruppe teil (47%).

Zentrale Themen und Ergebnisse der Gespräche und der Blitzumfrage waren

(1) das Profil der Universität:

- Die **Forschungsstärke & Reputation** einzelner Fächer und Wissenschaftler*innen werden als profilbildend erachtet. Die *Komplexität des Forschungsprofils* wird kritisiert.
- Die **Vielfalt der Fächer** wird positiv hervorgehoben. Negativ fallen die *finanziellen Schwierigkeiten insbesondere in kleinen Disziplinen* auf.
- Die **Größe und Vielfalt der Universität** werden als Stärke bewertet, *Anonymität und Komplexität von Entscheidungswegen* werden kritisiert.
- Die **Stadt Köln und die Region** finden positive Erwähnung. Als Nachteile werden die *hohen Lebenskosten & die schwierige Kinderbetreuungssituation* benannt.

(2) die Situation, Perspektiven und Arbeitsbedingungen der Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen an der Universität zu Köln:

- Im Fokus der Gespräche standen die **Karrierewege & Förderungsmöglichkeiten** der Wissenschaftler*innen. Insbesondere wurden die **Beschäftigungssituation, Dauerbeschäftigungsperspektiven und Karrierewege** der Zielgruppe diskutiert.
- Daneben wurde die **Führungskultur** an der Universität zu Köln thematisiert.
- Ein weiterer Fokus zur Situation der Wissenschaftler*innen lag auf der **Kommunikation & Partizipationsmöglichkeiten** sowie der **Transparenz von Entscheidungsprozessen**.
- Auch die Bereiche **Familienförderung & Kinderbetreuung** wurden vertieft diskutiert.

(3) weitere Themen und Impulse.

Zum Abschluss der Gesprächsreihe wurden die Ergebnisse den Teilnehmer*innen in einer **Online-Veranstaltung** am 23.06.2021 vorgestellt. Prof.' Dr.' Anne Gast (HF) war als DiskutantIn der Ergebnisse zur Veranstaltung eingeladen.

Das Prorektorat hat aus den Ergebnissen **Handlungsvorschläge** abgeleitet, u.a. sollen **Kommunikationsmaßnahmen** erarbeitet werden. Die Ergebnisse der Gesprächsreihe werden in der Entwicklungsplanung der Universität, insbesondere auch im Rahmen des Abstimmungsprozesses zum Hochschulentwicklungsplan, berücksichtigt.



(2) Ablauf der Gesprächsreihe und der Online-Blitzumfrage

(a) Gesprächsreihe

Zu den Gesprächsterminen wurden alle Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen eingeladen. Die **Teilnehmer*innenliste** für die Gesprächsreihe ist in enger Zusammenarbeit mit dem Junior Faculty Club entstanden. Auf Basis der Mitgliederliste und durch Ergänzung der Zielgruppe durch Junior-Professor*innen mit und ohne Tenure Track, den Nachwuchsgruppenleiter*innen und Träger*innen von ERC Starting Grants wurden 171 Angehörige der Universität zu den Gesprächen eingeladen. Insgesamt teilgenommen haben 34 Personen. Die Teilnahmequote entspricht 21%.

Die **Gesprächstermine** fanden am 06.05.2020 mit fünf Teilnehmer*innen; am 27.05.2020 mit vier Teilnehmer*innen; am 01.07.2020 mit sieben Teilnehmer*innen; am 14.10.2020 mit zwei Teilnehmer*innen (kein Protokoll aufgrund geringer Teilnehmerzahl); am 04.11.2020 mit 13 Teilnehmer*innen und am 21.01.2021 mit drei Teilnehmer*innen statt (allen Teilnehmenden, die an der Teilnahme gehindert waren, wurden Ausweichtermine angeboten). Die Gespräche wurden aufgrund der Covid 19-Pandemie per Zoom durchgeführt. Die Durchführung der Gesprächsreihe wurde durch die Abteilung Hochschulentwicklung und Evaluationen begleitet.

Die geringe Teilnahmequote kann zum Teil durch die Auswirkungen der Covid 19-Pandemie begründet werden, insbesondere durch die hohe Belastung für Eltern aufgrund von Schließungen von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen. Die geänderten Arbeitsbedingungen während der Pandemie wurden in den Gesprächen zum Teil thematisiert, dominierten die Inhalte jedoch nicht.

Die **Leitfragen der Gesprächsreihe** waren:

- Was macht aus Ihrer Sicht **das Profil unserer Universität** aus?
- Welche Entwicklungen sehen Sie **kritisch**, welche scheinen Ihnen **vielversprechend** zu sein?
- Welche **Akzente** soll die Universität setzen?

Die Teilnehmer*innen der Gesprächsreihe hatten im Vorfeld die Gelegenheit erhalten, auch schriftliche Stellungnahmen einzureichen, die in diese Auswertung miteinfließen.

Die Gesprächsprotokolle liegen dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit vor (siehe Anlagen).

(b) Online-Blitzumfrage

Die **Online-Blitzumfrage** wurde vom 25.05. bis zum 11.06.2021 über LimeSurvey durchgeführt. Der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universität zu Köln hat der Durchführung der Umfrage zugestimmt. Der Datenschutzbeauftragte wurde vor der Durchführung der Umfrage konsultiert. Im Bericht werden Direktzitate aus der Umfrage veröffentlicht.

Zur Online-Blitzumfrage wurden alle Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen eingeladen. Der Personenkreis unterscheidet sich von dem der Gesprächsreihe, da sich die Teilnehmer*innenliste von 171 Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen im April 2020 auf 142 Teilnehmer*innen im April 2021 aufgrund der Personalfuktuation reduzierte.

Von den 142 zur Blitzumfrage eingeladenen Personen der Zielgruppe nahmen 67 an der Blitzumfrage teil (47 %). 53% der Befragten nahmen nicht an der Gesprächsreihe teil. Die Umfrage wurde von 58 Personen vollständig beantwortet. Von den Umfrageteilnehmer*innen waren 25 weiblich, 27 männlich, keine*r divers und 6 haben keine Angaben gemacht.



Teilgenommen haben 42 Post-Doktorand*innen, 4 W1-Professor*innen mit Tenure Track und 5 W1-Professor*innen ohne Tenure Track, 11 Nachwuchsgruppenleiter*innen sowie 9 andere (71 Nennungen; Mehrfachantworten möglich). Bei 52 der Teilnehmenden lag die Promotion über fünf Jahren zurück und bei drei Teilnehmenden drei bis fünf Jahre (n=55). Der größte Anteil der Befragten war an der Philosophischen Fakultät (37%) tätig, gefolgt von der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (20%), der Humanwissenschaftlichen Fakultät (17%), der Medizinischen Fakultät (11%) und zuletzt der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (8%) und der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (7%) (n=54).

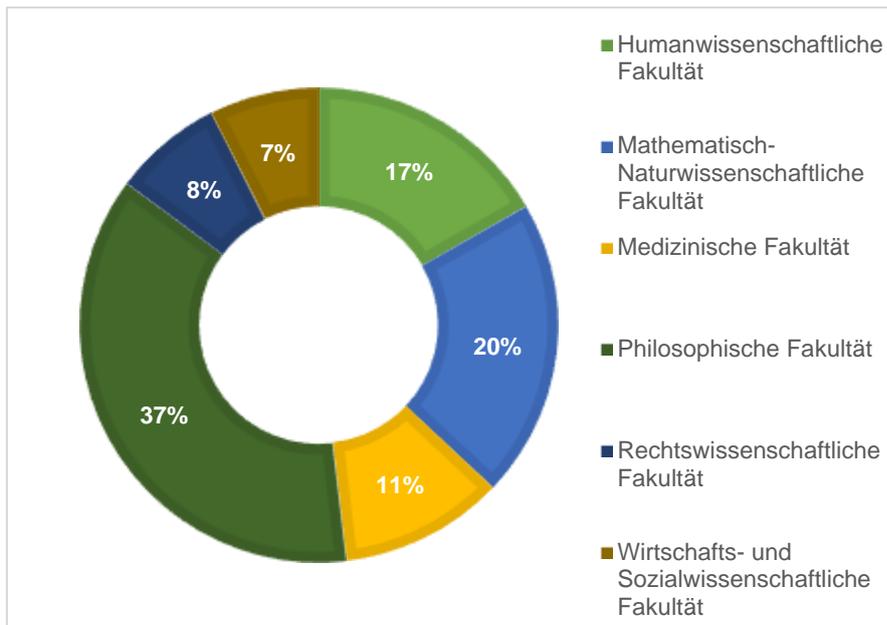


Abbildung 1: Fakultätsverteilung Teilnehmende

Die vollständigen Umfrageergebnisse (anonymisiert) liegen dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit vor (siehe Anlagen).

(3) Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesprächsreihe und der Online-Blitzumfrage

▪ Profil unserer Universität

Das Profil der Universität zeichnet sich insbesondere durch die **Größe und Vielfalt** der Fächer aus.

Das **starke Forschungsprofil**, die **Drittmittelstärke** und die **gute Reputation** der

„Aufgrund der Größe bietet die UzK unzählige interessante Forschungs-, Arbeits-, Unterstützungs- und Fortbildungsangebote, die es an kleineren Universitäten nicht in dieser Form gibt.“

„Der Vorteil der Größe und die damit mögliche Diversität der Fächer sollte nicht zu sehr durch Fokussierung auf Forschungsschwerpunkte zunichtegemacht werden.“

Universität und einzelner Fachrichtungen sowie einzelner Professuren werden als profilbildend genannt. Gleichzeitig wird das Forschungsprofil aus Kernprofilbereichen und Kompetenzfeldern als konstruiert dargestellt, das oft zu erhöhtem



Koordinationsaufwand und intransparenten Entscheidungen führe. Aufgrund der hohen **Qualität und enormen fachlichen Breite ist die Vielfalt der Fächer** profilbildend für die Universität, da viele Kollaborationsmöglichkeiten bereits innerhalb der Universität entstehen. Kleine an der Universität zu Köln vertretene Fächer gibt es teilweise nur an sehr wenigen Standorten in Deutschland.

Die Größe führt gleichzeitig zu **hoher Komplexität und großer Anonymität** sowie zum Teil unübersichtlichen Strukturen, auch innerhalb einzelner Fakultäten.

Als wichtiger Impulsgeber für die Entscheidung, an der Universität zu Köln tätig zu werden, werden die **Stadt Köln und die Region** genannt. Die Stadt Köln als attraktiver Wohn- und Arbeitsort, auch für Familienangehörige, aber auch die zentrale Lage des Rheinlandes mit guten Verkehrsanbindungen werden in den Gesprächen oft hervorgehoben. Andererseits bemängeln die Teilnehmer*innen die sehr hohen Wohnkosten, den mangelnden Wohnraum und fehlende Kinderbetreuungsplätze.

- neue Themen für die Profilbildung

Die Teilnehmer*innen benennen folgende **inhaltliche bzw. fachlich eingegrenzte Themen** als neue Akzente für die Profilbildung der Universität:

- Digitalisierung; auch: Vernetzung mit Stadt als Medienstandort
- Einrichtung einer Ethikkommission in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
- Informatik: Maschinelles Lernen
- Lehrer*innenbildung
- Medialisierung der Gesellschaft
- Stärkung von Querschnittsthemen (wie z.B. Inklusion, Diversität, Gleichstellung, Nachhaltigkeit)
- Third Mission und Kooperation mit Stadt Köln

- Situation der Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen

Zwei zentrale Themen lassen sich aus den Gesprächsergebnissen ableiten, auf die ein besonderer Fokus in den Diskussionen gelegt wird: (1) Karrierewege und Fördermöglichkeiten sowie (2) die hochschulinterne Kommunikation, Transparenz von Entscheidungsprozessen und die Beteiligungsmöglichkeiten der Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen.

Leitende Themen der Gespräche sind die **Beschäftigungssituation,**

„Einrichtung von Open-Field-Professuren; eine Open-Field-Professur ist thematisch völlig offen. Damit können die Fakultäten herausragende Forscherpersönlichkeiten und Nachwuchskräfte unterstützen.“

Dauerbeschäftigungsperspektiven und Karrierewege der Zielgruppe.

Allgemein wünschen sich die Teilnehmenden eine Sichtung der Stellenprofile und der Status v.a. von Nachwuchsgruppenleiter*innen und Post-Doc-Stipendiat*innen sowie der unterschiedlichen Finanzierungsquellen von Junior-Professor*innen, Nachwuchsgruppenleiter*innen, aber auch Post-Doktorand*innen mit Stipendium. Die Zielgruppe

der Gesprächsreihe wird als sehr divers eingeschätzt, **mit großen Unterschieden bezüglich der Tätigkeiten und der wissenschaftlichen Selbständigkeit** in unterschiedlichen Fachbereichen. Im Hinblick auf Junior-Professor*innen wird das Evaluierungsverfahren thematisiert, das als sehr aufwändig eingeschätzt wird. Darüber hinaus wird vorgeschlagen,



exzellenten Nachwuchsgruppenleiter*innen, aber auch herausragenden Post-Doktorand*innen oder Habilitand*innen eine **Verstetigungsperspektive im Sinne eines Tenure Tracks** anzubieten, um die Attraktivität des Stellenprofils zu erhöhen.

Die Stärkung der Lehre, auch durch Lehrprofessuren, wird betont, insbesondere auch der Wunsch nach einer erhöhten Wertschätzung innerhalb der Fakultät im Vergleich zu Forschungstätigkeiten. Grundsätzlich sei die **Vereinbarkeit von hohen Lehrdeputaten mit exzellenter Forschungsleistung** kaum umsetzbar und könnte ein Problem für Dauerstelleninhaber*innen darstellen, die ein hohes Lehrdeputat übernehmen. Wichtig wäre eine Stärkung der Forschungsmöglichkeiten außerhalb der Professur und die Verbesserung der Betreuung durch die Professor*innen.

„Leider herrscht die (aus meiner Sicht antiquierte) Ansicht zur Einheit von Forschung und Lehre vor. Warum gibt es keine Lehrprofessuren (...)? Wenn man gerne mehr lehren als forschen möchte, bleibt nur der dauerhafte Verbleib im Mittelbau...“

Auch wird vorgeschlagen, mehr **universitätsinterne Fördermöglichkeiten** (wieder-) einzuführen, um finanzielle Unterstützung in eher geringem Umfang anbieten zu können. So würden kurzfristige Maßnahmen (wie z.B. Forschungsaufenthalte) ermöglicht, die durch Dritte kaum oder nur im geringen Umfang gefördert werden. Mit kleinen Zuschüssen z.B. für Reisekosten und Anschubfinanzierung für Drittmittelinwerbung wäre viel Unterstützung für die Zielgruppe geleistet, die in der Regel über keine oder nur wenige Eigenmittel verfügt. Diese Angebote gibt es derzeit nicht an der Universität. Für die Medizinische Fakultät wird das Köln Fortune Programm sehr positiv beschrieben.

Als zweiter, zentraler Themenblock kann die **Kommunikation innerhalb der Universität** und die daraus resultierende wahrgenommene mangelnde Transparenz von Entscheidungsprozessen benannt werden. Häufig

„Keine transparente Information von oben nach unten. Vieles kommt überraschend oder wird dann irgendwo beschlossen.“

erhalten Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen Informationen lediglich über das Dekanat, weshalb grundsätzliche Informationen oft verspätet bei der Zielgruppe ankommen. Häufig würde der Informationsfluss stocken oder man bekäme Informationen über Entwicklungen nur über Dritte mit. Einzelne Gruppen fallen teilweise komplett aus dieser Kommunikationslinie heraus, wenn sie z.B. in einem Drittmittelprojekt angestellt sind. Wichtig wäre es, einen **direkten Kommunikationskanal** mit der Zielgruppe zu etablieren und in eine

„Wir sind in Fakultäten und Departments weitgehend von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen.“

Kommunikationsstrategie der Universität einzubetten. Auch das Informationsangebot der Website und die Außendarstellung der Homepage der Universität zu Köln werden – im Vergleich zu anderen Exzellenzuniversitäten – kritisiert, insbesondere in Hinblick auf das englischsprachige Angebot. Die Zielgruppe fühlt sich **wenig in die Entscheidungsfindung innerhalb der Universität eingebunden** und von hierarchischen Strukturen in den Beteiligungsmöglichkeiten stark eingeschränkt.



- Individuelle Perspektive der Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen

Zur individuellen Perspektive können aus den Gesprächsergebnissen insbesondere die Bau- und Raumsituation bzw. **Raumknappheit** in einzelnen Bereichen sowie die Ausstattung am

„Eine deutlich höhere Kontrolle und Überwachung der konkreten Ausgestaltung von Personal- und Führungsverantwortung seitens der Arbeitsbereichsleitungen bzw. Professor*innen“

Arbeitsplatz, **das Führungsverhalten** von Vorgesetzten und das Thema **Familienförderung** zusammengefasst werden. Auch wenn der Wunsch geäußert wird, das Führungsverhalten von Professor*innen stärker in den Fokus zu rücken, wird gleichzeitig vor der ‚Infantilisierung‘ der Zielgruppe gewarnt. Eine stärkere Betreuung durch Vorgesetzte

befürwortet nur eine kleine Minderheit, wobei die Führungskultur und die starke persönliche Abhängigkeit von Einzelpersonen, auch von Post-Doktorand*innen, kritisch diskutiert wird.

Förderangebote für Familien sollen auch für Väter bereitgestellt werden (aufgrund von Mittelgebervorgaben oft nicht möglich, da bspw. Förderprogramme des Professorinnenprogramms nur für weibliche Wissenschaftler*innen zur Verfügung stehen). Oft wird als Problematik für Familien auch die Schwierigkeit, **geeignete Betreuungsplätze** zu finden, genannt.

„Es gibt viel zu wenige Betreuungsplätze, und die Unsicherheit, ob man einen Betreuungsplatz für sein Kind bekommt, ist zermürend.“

- Weitere Themen & Impulse

Als weitere Diskussionsthemen nennen die Teilnehmer*innen:

- Ausbau von **englischsprachigen Angeboten** der Universität (z.B. Beratungsangebote der Verwaltung)
- **Onboarding**: professionalisiertes Informationsangebot für Studierende, Mentor*innen für Studienanfänger*innen, sowie für Nachwuchswissenschaftler*innen, insbesondere Nachwuchsgruppenleiter*innen
- Stärkung des **Junior Faculty Clubs**
- **Sichtung der Stellenprofile** und Tätigkeiten von Junior-Professor*innen
- Status von **Post-Doc Stipendiat*innen**
- Status von **Nachwuchsgruppenleiter*innen**
- Qualitätsmanagement der **Lehre** und standardisierte Lehrevaluationen
- Administrative Hürden bei Kooperation **mit Medizinischer Fakultät** durch Trennung Universität / Uniklinikum

(4) Resümee: Entwicklung von Maßnahmen

Die Gesprächsergebnisse sollten in die Entwicklungsplanung der Universität zu Köln einfließen. Viele Themen werden bereits in laufenden Prozessen durch das Prorektorat und die Universitätsleitung adressiert, u.a.:

- Auf Basis der Dauerstellenkonzepte der Fakultäten wurde am 19.05.2021 die [Leitlinie für Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten für das wissenschaftliche und künstlerische Personal](#) verabschiedet; diese Leitlinie wird derzeit durch Pilotvorhaben implementiert und regelmäßig evaluiert.
- Eine überarbeitete Ordnung zur Qualitätssicherung in allen Evaluierungsverfahren zur Bewährungsfeststellung bzw. Verstetigung von Tenure-Track-Kandidierenden und



sonstigen befristeten (Junior-)Professor*innen ([Tenure Track-Ordnung plus](#)) ist seit dem 23.09.2021 in Kraft.

- Die Entwicklung von Förderinstrumenten für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Kooperation mit dem AMC.

Als dringende Maßnahme ist die Befassung mit der universitätsinternen Kommunikation aufzugreifen. Das Prorektorat schlägt eine Rektoratsbefassung vor, die Kommunikationsmaßnahmen gemeinsam mit den Fakultäten eruiieren soll. Das Prorektorat schlägt dem Junior Faculty Club vor, Austauschformate (wieder-)einzuführen und zu beleben, um den Dialog zur Entwicklung der Universität zu verstärken.

Die Gespräche waren sehr aufschlussreich und sind als direktes Feedback dieser für die UzK wichtigen Zielgruppe an die Universitätsleitung als von großer Relevanz einzuschätzen.

Das Prorektorat bedankt sich bei der Abteilung Hochschulentwicklung und Evaluationen für die hervorragende Unterstützung bei der Organisation und Durchführung der Gesprächsreihe.

(5) Anlagen

- Gesamtschau aller Ergebnisse
- Protokolle der Gespräche am 06.05.2020; 27.05.2020; 01.07.2020; 14.10.2020; 04.11.2020 und am 21.01.2021

