

**Leitlinien
für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und
Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im
wissenschaftlichen Mittelbau**

(Rektoratsbeschluss am 07.05.2014)

(mit Anhang)

Stand: Juli 2014

Präambel

Mit den „Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ unterstreicht die Universität Duisburg-Essen ihre Verantwortung für das unbefristet als auch das befristet beschäftigte wissenschaftliche Personal. Ziel dabei ist es, die Beschäftigungsbedingungen weiterzuentwickeln, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im wissenschaftlichen Mittelbau gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven zu ermöglichen.

Die mangelnde finanzielle Grundfinanzierung der Hochschulen bei gleichzeitig steigender Programmfinanzierung bzw. Drittmittelförderung sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben dazu geführt, dass wissenschaftliche Berufswege unsicherer geworden sind. Gängig sind wiederholte Befristungen, Teilzeitverträge sowie in einigen Bereichen auch unterbezahlte Honorartätigkeiten. Eine zumindest über einen bestimmten Zeitraum planbare Karriere in oder außerhalb der Wissenschaft ist für viele wissenschaftlich Beschäftigte nur schwer zu realisieren.

Dieser Gefahr einer Verschlechterung von Karrierechancen der wissenschaftlichen Beschäftigten will die UDE aktiv entgegenwirken. Dazu berücksichtigen die Leitlinien sowohl die Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz zur Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischen Personal, als auch gewerkschaftliche Forderungen, wie sie beispielsweise im „Templiner Manifest“ der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft erhoben werden sowie Positionen, die in NRW als Bestandteile eines „Rahmenkodex Gute Arbeit an Hochschulen“ diskutiert werden. Gemäß ihrem Selbstverständnis als gute Arbeitgeberin setzt die UDE ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dahingehend um, dass im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten planbare und längerfristige Karrierewege ermöglicht werden sollen. Die gemeinsamen Bemühungen von Rektorat, Fakultäten und Einrichtungen, insbesondere der Mitglieder mit Leitungsaufgaben, zielen darauf ab, dass Befristungen im wissenschaftlichen Mittelbau sach- und funktionsgerecht erfolgen, Transparenz über Qualifikationsziele und Beschäftigungsperspektiven hergestellt wird und den Nachwuchswissenschaftler/innen verlässliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geboten werden.

A) Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau

1. Nicht promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln (§2, Abs. 1, Satz 1 WissZeitVG).

Für diese Gruppe beträgt die Dauer der befristeten Beschäftigung in der Regel maximal sechs Jahre. Grundsätzlich soll die Vertragslaufzeit dem Qualifikationsvorhaben (z.B. Promotion,) angemessen sein.

Als Eingangsvertrag wird mindestens ein Zweijahresvertrag abgeschlossen. Eine Verlängerung wird i. d. R. bis zum Erreichen des voraussichtlichen Qualifikationsziels, mindestens jedoch für ein Jahr abgeschlossen. Diese Regelung wird nach drei Jahren evaluiert.

Unterschiedliche Fächerkulturen sind hierbei zu berücksichtigen. Eine weitere vertragliche Stückelung sowie unterhäftige Beschäftigungsverhältnisse über den Zeitraum der Promotion werden vermieden, um eine höhere Planungssicherheit für die Promovierenden zu gewährleisten. Sowohl abweichende Vertragszeiten als auch unterhäftige Beschäftigungsverhältnisse sind nachvollziehbar zu begründen (siehe Kriterienkatalog).

In die Arbeitsplatzbeschreibung wird aufgenommen, dass die Stelle zugleich der wissenschaftlichen Qualifizierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters dient und hierfür mindestens ein Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung steht. In der Betreuungsvereinbarung wird festgehalten, wie bei Ausscheiden des/der das Promotionsvorhaben betreuenden Professors oder Professorin die Qualifikation abgeschlossen werden kann.

2. Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln (§2, Abs. 1, Satz 2 WissZeitVG)

Für die Gruppe der promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt die Dauer der befristeten Beschäftigung in der Regel ebenfalls maximal sechs Jahre. Entsprechend der gesetzlichen Regelung, dass die Gesamtbeschäftigungszeit vor und nach der Promotion 12 Jahre nicht überschreiten darf, darf die Beschäftigung in den Fällen, in denen die Beschäftigungszeit vor der Promotion weniger als sechs Jahre betrug, entsprechend länger als sechs Jahre sein.

Der Einstiegsvertrag soll die Laufzeit von 24 Monaten nicht unterschreiten und mindestens 12 Monate betragen, soweit kein weiteres Qualifikationsvorhaben (z. B. Habilitation, Forschungsvorhaben, Veröffentlichungen) besteht.

Post Doc-Stellen werden als Vollzeitstellen angeboten, sofern hierfür Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Unterhäftige Beschäftigungsverhältnisse werden vermieden. In beiden Fällen sind Abweichungen hiervon nachvollziehbar zu begründen (siehe Kriterienkatalog).

In die Arbeitsplatzbeschreibung wird aufgenommen, dass die Stelle zugleich der wissenschaftlichen Qualifizierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters dient und hierfür mindestens ein Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung steht.

3. Drittmittelverträge

Verträge in Drittmittelprojekten werden, falls keine inhaltlichen Gründe dagegen sprechen, über die Gesamtlaufzeit des Drittmittelprojektes abgeschlossen. Unterhäftige Beschäftigungsverhältnisse werden vermieden; ggf. ist ein mindestens hälftiger Vertrag durch die Kombination von Drittmitteln aus mehreren Projekten oder die Kombination von Drittmitteln mit Haushaltsmitteln zu realisieren.

Ist bei einem Drittmittelvertrag eine Promotion intendiert, sollten insgesamt auch die Mittel zur Verfügung stehen, um in einem weiteren Anschlussvertrag die Promotion abschließen zu können. Drittmittelverträge können mit Unterstützung der Verwaltung auch über die Laufzeit eines Einzelprojektes hinaus abgeschlossen werden und muss nicht zwingend an diese gekoppelt werden. Der zuständige Hochschullehrer/die Hochschullehrerin, der Dekan /die Dekanin bzw. die Leitung der zentralen Serviceeinrichtungen erklären in diesen Fällen die Übernahme des finanziellen Risikos.

Sowohl abweichende Vertragszeiten als auch unterhäftige Beschäftigungsverhältnisse sind nachvollziehbar zu begründen (siehe Kriterienkatalog).

4. Wissenschaftliche Hilfskräfte

Wissenschaftliche Hilfskraftverträge sind nicht zur längerfristigen Finanzierung einer Promotion geeignet und daher nicht zur Erreichung eines Qualifikationszieles einzusetzen. Ebenso wenig sind sie zur Erledigung von Daueraufgaben im Rahmen einer längerfristigen Beschäftigung vorzusehen. Eine maximale Beschäftigungsdauer von zwei Jahren als WHK nach Abschluss des Master-Studiums oder eines vergleichbaren Abschlusses wird empfohlen.

Bei der Vertragsgestaltung ist zu beachten, dass die Beschäftigungszeit in einem wissenschaftlichen Hilfskraftverhältnis ab einem wöchentlichen Stundenumfang von 10 Stunden auf die Befristungsdauer von sechs Jahren nach WissZeitVG angerechnet wird, insofern der/die Beschäftigte nicht als Student oder Studentin in einem fortführenden Masterstudiengang eingeschrieben ist (WHF Vertrag).

5. Weitere Stellenformen

5.1 Wissenschaftlich Beschäftigte in zentralen Serviceeinrichtungen

Beschäftigte in zentralen Serviceeinrichtungen können nach der aktuellen Rechtsprechung (s. BAG-Urteil vom 01.06.2012 - 7 AZR 827/09) nicht nach WissZeitVG befristet werden. Hier ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) maßgeblich für die Befristung von Stellen. Befristet werden kann, wenn es sich nicht um eine Drittmittel- oder Mischfinanzierung handelt, rein aus sachlichen Gründen. Hierbei wird geprüft, ob diese sachlichen Gründe vorliegen bzw. ob die zu besetzende Stelle eine Dauerfunktion erfüllt und dementsprechend zu entfristen ist. Auch bei der genannten Beschäftigtengruppe sind unterhäftige Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden.

5.2 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Lehrkräfte für besondere Aufgaben dienen vor dem Hintergrund des doppelten Abiturjahrganges sowie der gestiegenen Ansprüche im Rahmen der Studiengangsreformen insbesondere der Sicherung der Lehre an der UDE. Im Sinne guter Lehre werden diese Stellen möglichst als Dauerstellen eingerichtet. Für bereits besetzte Stellen ist zu prüfen, ob für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegt, oder ob mit der Stelle eine Dauerfunktion erfüllt wird und sie dementsprechend zu entfristen ist. In der Regel werden diese Stellen mit promovierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besetzt. Auch wo Lecturer-Stellen ausnahmsweise mit nicht promovierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besetzt werden, sind diese Stellen nicht als Qualifikationsstellen zu verstehen und es ist zu prüfen, ob es sich um eine Daueraufgabe handelt und die Person entsprechend zu entfristen ist.

6. Dauerstellenkonzept

Jede Fakultät entwickelt ein Dauerstellenkonzept und aktualisiert dieses jeweils vor den nächsten anstehenden ZLV-Gesprächen. Im Idealfall sind diese Stellen nicht lehrstuhlgebunden, um die Problematik des Folgepersonals im Falle von Neuberufungen auf die jeweiligen Professuren zu vermeiden. Stellen zur Sicherung der Lehre sollen in das Dauerstellenkonzept mit einfließen. Hier sind auch die Stellentypen „Akademische/r Rat/Rätin“ und „Studienrat/rätin im Hochschuldienst“ in Betracht zu ziehen, die in der Regel als Laufbahnstellen zu verstehen sind.

B) Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau

1. Die UDE praktiziert eine Willkommenskultur für die neu eingestellten Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau. Das Informationsangebot für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird allen Neubeschäftigten zugänglich gemacht. Darüber hinaus wird mindestens einmal jährlich ein zentraler, barrierefreier Einführungstag durchgeführt. Zusätzliche fakultätsspezifische Maßnahmen und Veranstaltungen sind erwünscht.

2. Um die Transparenz und Planbarkeit der Karrierewege zu verbessern, wird das jeweilige Qualifikationsvorhaben (z. B. im Falle einer Promotion im Rahmen einer Betreuungsvereinbarung) festgehalten und seine Realisierbarkeit innerhalb der Befristungszeit geprüft. Zusätzlich werden durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, insbesondere mit Doktorandinnen und Doktoranden, regelmäßige Gespräche über das Vorhaben und Karriereperspektiven geführt. Spätestens vor Ablauf der Befristungszeit, im Falle von Post Doc-Stellen zu Beginn der weiterführenden Beschäftigung sowie spätestens nach einer Orientierungsphase von zwei Jahre nach der Promotion, wird ein Gespräch über die weitere Vertrags- und Karriereperspektive geführt, das an das Konzept der Kooperations- und Fördergespräche angelehnt werden sollte. Hierbei können auch Perspektiven außerhalb der Universität in Betracht gezogen werden sowie durch die gezielte Vorbereitung im Bereich Weiterbildung und -qualifikation unterstützt werden.

3. In Drittmittelprojekten soll die Arbeitszeit dem im Rahmen des Projektes bewilligten Umfang entsprechen. Sofern sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Drittmittelprojekten aktiv an der Lehre beteiligen, ist diese Tätigkeit auf die Arbeitszeit anzurechnen oder aber ein separater Lehrauftrag dazu abzuschließen. Die im Projekt gewonnenen Ergebnisse werden nach Möglichkeit für eine Weiterqualifikation zur Verfügung gestellt.

4. Lehraufträge werden grundsätzlich vergütet oder auf die Arbeitszeit angerechnet. Dabei wird auch die außerhalb der reinen Veranstaltungszeit erbrachte Arbeitsleistung (Prüfungen, Hausarbeiten etc.) berücksichtigt. Eine diesbezügliche Überarbeitung der Richtlinie zur Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen von Januar 2008 wird vorgenommen.

5. Bei der Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen aufgrund von Kinderbetreuungszeiten gilt die familienpolitische Komponente des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG für alle befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau, die nach den Regeln des WissZeitVG sachgrundlos befristet sind (erste Qualifizierungsphase, § 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2). Die insgesamt zulässige Höchstbefristungsdauer von je sechs Jahren in der ersten Qualifizierungsphase und der Post Doc-Phase verlängert sich dabei um zwei Jahre je Kind unter 18 Jahren, das während der Beschäftigung in einer der beiden o.g. Phasen betreut wurde. Allerdings müssen die tatsächliche zeitliche Belastung durch die Kinderbetreuung und die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses in einem angemessenen Verhältnis stehen, was zu einer geringeren Verlängerung des Arbeitsvertrags führen kann. Wurde so z. B. ein Jahr Elternzeit vor dem Wiedereinstieg beansprucht, wird auch lediglich ein Jahr angerechnet. Eine automatische Verlängerung des Arbeitsvertrags erfolgt nicht, das Einverständnis beider Vertragsparteien und damit die Zustimmung der/des Beschäftigten ist hierfür zwingend erforderlich. Die im § 2 Abs. 5 WissZeitVG

bestimmten Tatbestände, nach denen sich der befristete Arbeitsvertrag mit Zustimmung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers verlängert, finden in vollem Umfang Anwendung.

6. Die im Rahmen von Drittmittelprojekten mögliche „Projektbefristung“ nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG führt gemäß der gesetzlichen Regelungen nicht zu den o. g. Verlängerungsmöglichkeiten. Um die Beschäftigten in Drittmittelprojekten nicht schlechter zu stellen und auch ihnen den Schutz durch die familienpolitische Komponente des § 2 Abs. 1 WissZeitVG zu gewähren, nutzt die UDE die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung auch für Beschäftigte in Drittmittelprojekten, wo die maximale Beschäftigungszeit nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG noch nicht ausgeschöpft ist. Erst danach wird auf die Projektbefristung nach § 2 Abs. 2 Wiss-ZeitVG zurückgegriffen¹.

Zur Angleichung der Situation von Drittmittelbeschäftigten mit Projektbefristung an die Situation von befristet Beschäftigten, deren Stelle aus Haushaltsmitteln bezahlt wird, wird das Rektorat, über eine Laufzeit von zunächst drei Jahren aus zentralen Mitteln Überbrückungszeiträume für die Dauer der Restlaufzeit der ursprünglichen Vertragslaufzeit finanzieren, sofern weder Drittmittel noch Haushaltsmittel der Professur noch Haushaltsmittel der Fakultät bzw. der zentralen Einrichtung zur Verfügung stehen. Dies gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Drittmittelstellen, deren Beschäftigungsverhältnis aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit unterbrochen wurde und deren Drittmittelprojekt zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegs ausgelaufen ist.

Aus den zentralen Mitteln wird in diesen Fällen ein Anschlussvertrag finanziert, der auch nach Ablauf des Drittmittelprojektes eine Beschäftigung über die Restdauer des ursprünglichen Vertrages ermöglicht.

Im Anschluss an die ersten drei Jahre dieser Regelung findet eine Evaluation statt.

7. Um bei aufeinander folgenden Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen von Drittmittelprojekten Vertragsunterbrechungen zu verhindern, bilden die jeweiligen Fakultäten einen Risikofonds, um kurze Überbrückungszeiträume bei diesen Beschäftigungsverhältnissen finanzieren zu können. Dies kann auch durch Kreditierung zwischen dem einzelnen Lehrstuhl und dem Dekanat erfolgen.

8. Im Rahmen von Führungskräftebildungen werden Vorgesetzte für die besonderen Bedürfnisse von befristet Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau, insbesondere mit Fokus auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienaufgaben, sensibilisiert. Sie erhalten so Unterstützung in der Mitarbeiterführung und werden beim Auf- bzw. Ausbau ihrer Führungskompetenz unterstützt.

9. In Anlehnung an die im Rahmen des audits familiengerechte hochschule beschlossenen Maßnahmen sollten Teambildungs- und Arbeitsprozesse auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt werden. Regelmäßige Teamtreffen werden angestrebt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Teilzeit werden hierbei mit eingebunden und jene mit Pflegeaufgaben, in Elternzeit oder Mutterschutz auf Wunsch informiert. Führungskräfte gehen insbesondere im Umgang mit Familienaufgaben als positives Beispiel voran, indem sie sensibel auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eingehen.

¹ Anm.: Dieses Vorgehen hat sich in der Praxis bewährt und zwischen der Einführung des WissZeitVG 2007 und 2012 nur zu vereinzelt Problemfällen geführt.

10. Verlängerungsanträge bei vorhandenen Haushaltsmitteln müssen rechtzeitig gestellt werden, da befristete Beschäftigte drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitsagentur für Arbeit dieses persönlich anzeigen müssen. Deshalb werden Verlängerungsanträge möglichst 18 Wochen vor Ablauf des Arbeitsvertrages gestellt.

Für befristete Stellen im Rahmen von Drittmittelprojekten mit kurzfristiger Gelderbewilligung ist mit Unterstützung der Verwaltung eine Verlängerung vor der endgültigen Mittelzuweisung möglich, wenn der zuständige Hochschullehrer/ die Hochschullehrerin, der Dekan /die Dekanin bzw. die Leitung der zentralen Serviceeinrichtung die Übernahme des finanziellen Risikos erklären.

11. Das universitätsweite Monitoring der Beschäftigungsverhältnisse wird weiterentwickelt.

Die vorliegenden Leitlinien werden regelmäßig den Erfordernissen und den Ergebnissen des Monitorings entsprechend angepasst und überarbeitet.

*

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 07.05.2014

Duisburg und Essen, den 07. Juli 2014

Für den Rektor
der Universität Duisburg-Essen

Der Kanzler
In Vertretung
Eva Lindenberg-Wendler

Anhang:

Kriterienkatalog für Ausnahmen von den Befristungszeiten sowie für unterhältliche Beschäftigungsverhältnisse

Entspricht die beantragte Vertragslaufzeit nicht den in Teil A der Leitlinien festgelegten Regeln oder wird ein unterhältliches Beschäftigungsverhältnis beantragt, so bedarf dies einer besonderen Begründung.

Kürzere Vertragslaufzeiten sind zulässig wenn:

Haushaltsstellen

- die oder der Beschäftigte es im Falle einer Überbrückungsbeschäftigung ausdrücklich wünscht.
- es sich um Stundenaufstockungen/Kombinationsverträge handelt.
- Es sich um Vertretungsstellen aus Haushaltsmitteln handelt, z.B. um Schwangerschafts- und Elternzeiten zu überbrücken.
- Haushaltsmittel nur temporär zur Verfügung stehen.

Drittmittelprojektstellen

- die oder der Beschäftigte es im Falle einer Überbrückungsbeschäftigung ausdrücklich wünscht.
- es sich um Stundenaufstockungen/Kombinationsverträge handelt.
- die Laufzeit oder Finanzierung eines Drittmittelprojektes keinen längeren Vertrag zulässt.
- es sich um eine Überbrückungsfinanzierung bis zur Bewilligung eines Drittmittelprojektes (Antragsstellung) handelt.

Unterhältliche Beschäftigungsverhältnisse sind zulässig wenn:

- die oder der Beschäftigte es aus persönlichen Gründen wünscht, z.B. um Familienaufgaben wahrnehmen zu können, zur Absicherung von Existenzgründungen oder um einer gleichzeitigen anderen Tätigkeit außerhalb der Universität nachzugehen.
- es der Wahrung von Stipendienauflagen dient.

Zur Sicherung der Transparenz sind grundsätzlich entsprechende Belege, wie z. B. Unterlagen zur Drittmittelvertragslaufzeit oder Ähnliches beizulegen.

Die aufgeführten Ausnahmetatbestände werden regelmäßig evaluiert.