

Richtlinie des Präsidenten zur Beschäftigung des befristeten akademischen Mittelbaus

§ 21 des Hochschulvertrags lautet

„Die Hochschulen setzen sich zum Ziel, die Beschäftigungszeiten des befristeten wissenschaftlichen Nachwuchses so zu gestalten, dass vorhandene Spielräume hinsichtlich Familienfreundlichkeit und Planungssicherheit nach Möglichkeit umfassend ausgeschöpft werden. Die Hochschulen sind sich der Verantwortung für die befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren nachhaltigen Förderung bewusst. Die Hochschulen sehen vor, dass im Regelfall die aus dem Land zugewiesenen Haushaltsmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Vertragslaufzeit von mindestens drei und höchstens fünf Jahren im Erstvertrag zu beschäftigen sind. Begründete Ausnahmen von der Beschäftigungszeit nach Satz 3, insbesondere bei Anrechnung von Beschäftigungszeiten gemäß § 2 Absatz 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz, auf Grund von Berufungs- und Bleibezusagen oder bei einer die Mindestzeit unterschreitenden verbleibenden Dienstzeit des betreuenden Hochschullehrers oder der betreuenden Hochschullehrerin oder bei befristeten Aufgabenstellungen können zugelassen werden. Auch in Drittmittelprojekten werden längere Vertragslaufzeiten realisiert, soweit dies im Rahmen der Projektlaufzeiten und der Vorgaben der Förderer zur Mittelverwendung etc. möglich ist.“

Vorbemerkungen

Bei befristeten Verträgen in den ersten sechs Jahren nach WissZeitVG ist grundsätzlich der Abschluss einer Promotion anzustreben, um Zugang zu den zweiten sechs Jahren sachgrundlos befristeter Beschäftigung nach WissZeitVG zu haben. Dies gilt auch für Drittmittelbeschäftigte.

Auch aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigte erhalten, soweit möglich, Verträge mit sachgrundlos befristeter Beschäftigung nach WissZeitVG, damit sie die Verlängerungsoptionen von § 2 Abs. 1 Satz 2 sowie Abs. 5 WissZeitVG haben.

In der Diskussion um die Umsetzung des Hochschulvertrags sollte getrennt werden, was wünschenswert und was Mindeststandard ist. Im Folgenden werden die Mindeststandards beschrieben. Das Präsidium empfiehlt den Fakultäten, Instituten und Dienstvorgesetzten nachdrücklich, sofern möglich, über die Mindeststandards hinsichtlich der Beschäftigungsdauer und der Arbeitszeit hinauszugehen. Befristungen und Arbeitszeiterhöhungen aus Haushaltsmitteln sollen nicht auf die Vorlesungszeit begrenzt werden, verfügbare Mittel sind auszuschöpfen.

1. Haushaltsbeschäftigte
- 1.1 Vertragslaufzeit der Erstbeschäftigung

Definition der Erstbeschäftigung: erstmalige aus Haushaltsmitteln finanzierte Beschäftigung als befristeter WiMi an der HU, sofern keine vorherige, nicht aus Haushaltsmitteln finanzierte Beschäftigung als befristeter WiMi an der HU (mit oder ohne Unterbrechung) erfolgt ist.

Die Mindestlaufzeit bei Erstbeschäftigung an der HU beträgt drei Jahre, soweit nicht mindestens eine der folgenden Ausnahmen zutrifft:

- Die sachgrundlos befristete Beschäftigung nach WissZeitVG ist aus in der Person liegenden Gründen (gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG) nur für einen kürzeren Zeitraum zulässig.
- Es sind sachlich konkret begründete befristete Aufgaben zu erfüllen; dazu gehört der Abschluss der Promotion.
- Die Einstellung erfolgt nach Abschluss der Promotion (PosDocs); hier beträgt die Mindestdauer der Beschäftigung gem. den Regelungen für Folgebeschäftigungen, Ziff. 1.2, zwei Jahre.
- Es gibt konkret befristete Finanzierungszusagen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, deren (Rest-)Laufzeit unterhalb von drei Jahren liegt.
- Es erfolgt eine Vertretungseinstellung.
- Es soll ein Übergangsvertrag bis zum Beginn einer Drittmittelfinanzierung geschlossen werden.
- Die Beschäftigungsdauer der Professorin oder des Professors, der oder dem die Person zugeordnet wird, ist kürzer als drei Jahre; ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ist, wo dies geplant wird, zu berücksichtigen. (Bei dieser Fallkonstellation ist von der Fakultät darauf zu achten, dass die Prognose zum Abschluss einer Promotion nicht über das Beschäftigungsende der Professorin oder des Professors hinausgeht.) Bei der Gestaltung der Vertragslaufzeit ist ein realistischer Termin der Neubesetzung der Professur zugrunde zu legen.
- Es gibt die Vakanz einer Professur, die Befristung soll bis zum Zeitpunkt der geplanten Besetzung erfolgen. Bei der Gestaltung der Vertragslaufzeit ist ein realistischer Termin der Neubesetzung der Professur zugrunde zu legen.
- Im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Zuwendungen wurde ein „Eigenanteil“ der HU gefordert und zugesagt; die Befristung erfolgt bis zum Abschluss des Projekts.

1.2 Vertragslaufzeit bei Folgebeschäftigungen

Definition der Folgebeschäftigung: Beschäftigung nach einer vorangegangenen (aus Haushalts- oder nicht aus Haushaltsmitteln finanzierten) Beschäftigung als befristeter WiMi an der HU (mit oder ohne Unterbrechung).

Nach der Erstbeschäftigung beträgt die Mindestbeschäftigungsdauer zwei Jahre, jedoch mindestens so lange, dass unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung eine Laufzeit von 3 Jahren erreicht wird. Es gelten die unter Zf. 1.1 genannten Ausnahmen.

1.3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit. Ausnahmen sind in folgenden Fällen möglich:

- a) in der Juristischen Fakultät mit ¼-Teilzeit, sofern es sich um Personen handelt,
 - die nachweisen, dass sie sich für das Referendariat angemeldet haben: für die Dauer von drei Jahren
 - die nachweisen, dass sie sich im Referendariat befinden: befristet bis zum Ablauf des Semesters, in dem voraussichtlich das Referendariat endet

- b) sofern es sich um Personen handelt, die ein Stipendium beziehen und daneben nur mit weniger als ½-Teilzeit arbeiten dürfen, bis zum Ablauf des Semesters, in dem voraussichtlich das Stipendium ausläuft
- c) sofern es sich um Personen handelt, die parallel ein zweites Beschäftigungsverhältnis mit mindestens ½-Teilzeit haben, für die Dauer des anderen Beschäftigungsverhältnisses, die Arbeitszeit der Beschäftigungsverhältnisse darf den Umfang eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses nicht überschreiten.

Eine Kombination verschiedener Gründe kann im Einzelfall zu einer Beschäftigung mit weniger als ½-Teilzeit auch für einen längeren Zeitraum führen als jeweils bei den einzelnen Buchstaben angegeben, jedoch sind die Befristungszeiten des WissZeitVG zu beachten.

Die entsprechenden Begründungen bzw. Belege sind den Einstellungsanträgen beizufügen.

1.4 Ausschreibungen und Einstellungsverfahren

Bislang üblich und mit dem Personalrat einvernehmlich abgestimmt ist die Formulierung in Ausschreibungen „max. befristet für 6 Jahre gem. WissZeitVG“. Dies lässt kürzere Befristungen zu.

Vorbehaltlich der Prüfung der Finanzierung im Einzelfall gilt:

- Die bisherige Regelformulierung für die Ausschreibung wird beibehalten; Stellenfreigaben werden ohne gesonderte Begründung erteilt, dies gilt auch für Einstellungen ohne Ausschreibung.
- Sieht der Antrag für die Ausschreibung oder Einstellung eine kürzere Frist als 6 Jahre, jedoch mindestens 3 Jahre, vor, wird die Stellenfreigabe ohne gesonderte Begründung erteilt.
- Soll eine Ausschreibung oder Einstellung unterhalb der 3-Jahresfrist erfolgen, ist eine gesonderte Begründung des Sachgrundes (vgl. 1.1) erforderlich. Eine Beschäftigung „zur Erprobung“ ist nicht zulässig.

Bei Einstellungen kann nur verkürzend von den Fristen der Ausschreibung abgewichen werden, wenn es in der Person liegende Gründe (gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG) gibt..

2. Drittmittelbeschäftigte

2.1 Vertragslaufzeit

In Drittmittelprojekten soll das Beschäftigungsende mit der Projektdauer einhergehen, soweit nicht sachliche oder finanzielle Gründe dagegen sprechen.

- Sachliche Gründe liegen dann vor, wenn es klar erkennbare Teilprojekte oder Aufgaben gibt, die vor dem Projektende abgeschlossen sind.
- Finanzielle Gründe liegen vor, wenn die Fördersumme nicht für die vorgesehene Beschäftigung ausreicht. Insbesondere bei BMBF- und EU-Projekten kann bei hohen Erfahrungsstufen das Budget überschritten werden, ohne dass der Geldgeber dies ausgleicht. Gegenwärtig wird ein Defizit dadurch verhindert, dass das SZF bei der Mittelfreigabe mit der höchsten Erfahrungsstufe kalkuliert und dadurch die Vertragslaufzeit befristet wird.

Ein Auseinanderfallen von Vertragslaufzeit und Projektende durch die Projektleitung ist zu erläutern. Die inhaltliche Prüfung erfolgt in den Dekanaten; wenn es einen Prodekanat Forschung gibt, auch unter dessen Einbeziehung.

Die Praxis der Vorbehaltsfreigaben (Projekt ist nach Auskunft des Geldgebers genehmigt, die förmliche Bewilligung liegt aber noch nicht oder nicht für den gesamten Zeitraum vor) wird verändert.

Um Einstellungen oder Weiterbeschäftigungen nach den Anforderungen des Projektes vorzunehmen und keine überbrückenden Beschäftigungsverhältnisse mit kurzen Laufzeiten zu begründen, entscheidet das Präsidium im Grundsatz, bei welchen Drittmittelgebern und in welchen Konstellationen das SZF Mittelfreigaben so vornehmen kann, als ob der Zuwendungsbescheid vorliegt. Risiken werden aus Mitteln des SZF getragen.

2.2 Arbeitszeit

Der Umfang der Arbeitszeit ergibt sich in der Regel aus Antrag/Bewilligung.

Es gelten die Regelungen von Zf. 1.3. Zusätzlich ist eine Ausnahme möglich, sofern die Mittelbewilligung abweichend von der Beantragung nur eine Beschäftigung mit weniger als ½-Teilzeit zulässt bzw. vorhandene Restmittel in einem Projekt nur für eine Beschäftigung mit weniger als ½-Teilzeit ausreichen.

Es gelten die Regelungen von Ziff. 2.1 zweiter Anstrich (Reduzierung der Arbeitszeit zur Vermeidung von finanziellen Risiken der Projekte).

3. Umsetzung

Die Fakultäten bekommen im Rahmen ihrer höheren Selbstverantwortung die Aufgabe übertragen, die Prüfungen hinsichtlich der Befristungszeiten und der Begründung sowie der Arbeitszeiten bei Drittmittelbeschäftigungen, die nicht über die gesamte Laufzeit des Projekts gehen sollen, vorzunehmen. Das entbindet das SZF und die Abt. III nicht, die Plausibilität im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit zu prüfen, würde aber administrative Abläufe vereinfachen und beschleunigen.

Die Wirkung der Richtlinie wird ein Jahr nach ihrem Inkrafttreten überprüft.