

Amtliche Bekanntmachung

Nr. 61/2016



Veröffentlicht am 27.09.2016

Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

1. Präambel
2. Geltungsbereich
3. Grundsätze
4. Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)
 - 4.1 Qualifikationsphasen (§ 2 Absatz 1 WissZeitVG)
 - 4.2 Beschäftigung über Drittmittel (§ 2 Absatz 2 WissZeitVG)
 - 4.3 Verlängerungsmöglichkeiten der Höchstfristen, Vorrangregelung
5. Beschäftigungsbedingungen haushaltsfinanzierter befristeter Beschäftigter
 - 5.1 Beschäftigung in der ersten Qualifikationsphase
 - 5.1.1 Vertragslaufzeit
 - 5.1.2 Beschäftigungsumfang
 - 5.1.3 Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation
 - 5.2 Beschäftigung in der Zeit nach der Promotion
 - 5.2.1 Vertragslaufzeit
 - 5.2.1 Beschäftigungsumfang
 - 5.2.2 Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation
6. Beschäftigungsbedingungen überwiegend aus Drittmitteln finanzierter Beschäftigter
 - 6.1. Vertragslaufzeit
 - 6.2. Beschäftigungsumfang
7. Ausnahmen von den Regelungen zur Dauer der Befristung
8. Rechtzeitige Antragstellung
9. Inkrafttreten dieser Richtlinie

1 Präambel

Befristete Arbeitsverhältnisse, die der Qualifikation und/oder der Projektarbeit dienen, sind im Wissenschaftssystem unverzichtbar. Um dennoch Bedingungen zu schaffen, die den Beschäftigten und allen Beteiligten ein transparentes Verfahren ermöglichen, definiert die Otto-von-Guericke-Universität mit dieser Richtlinie Mindeststandards für die Gestaltung dieser Arbeitsverhältnisse. Grundlagen sind die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) oder anderer Befristungsregelungen wie dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Diese Richtlinie wurde unter Beachtung der Kernthesen der HRK zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“ vom 12. Mai 2015 sowie in gemeinsamer Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der OVGU sowie dem Personalrat erarbeitet. Zudem wurde die Novellierung des WissZeitVG, die am 17.03.2016 in Kraft getreten ist, berücksichtigt.

2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle wissenschaftlichen Beschäftigten der Otto-von-Guericke-Universität, soweit sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen. Ausgenommen sind Professoren und Professorinnen, auch wenn statt eines Beamtenverhältnisses in der W-Besoldung ein Beschäftigungsverhältnis begründet wurde. Die gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigung und Weiterbeschäftigung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen bleiben von dieser Regelung ebenso unberührt.

3 Grundsätze

Die OVGU geht davon aus, dass für den Fall, dass Beschäftigten überwiegend Daueraufgaben übertragen werden und ihnen keine Möglichkeit zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation eingeräumt wird, sie auch auf Dauerstellen beschäftigt werden, wenn kein anderer Befristungsgrund (Vertretung, vorübergehender Mehrbedarf u.ä.) besteht.

Zu dem Personal, das nach dem WissZeitVG im Rahmen der eigenen Qualifikation befristet werden kann, gehören die Beschäftigten, die wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen. Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehören Aufgaben in Forschung und Lehre. Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Das gilt auf alle Fälle dann, wenn dem/der Lehrenden die Möglichkeit zur eigenen Forschung und wissenschaftlichen Reflexion verbleibt.

Dabei kommt es auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der übertragenen Tätigkeit an. Diese wissenschaftlichen Dienstleistungen müssen zeitlich überwiegen. Die Übertragung von Daueraufgaben zu einem deutlich unter 50% liegenden Prozentsatz an der Gesamttätigkeit ist unschädlich.

4 Regelungen des WissZeitVG

4.1 Qualifikationsphasen (§ 2 Absatz 1 WissZeitVG)

Die Beschäftigungsverhältnisse der wissenschaftlichen Beschäftigten lassen sich grundlegend nach Qualifikationsphasen (vor oder nach der Promotion) unterscheiden. Abhängig davon, welche berufliche Zielstellung sich für den einzelnen Beschäftigten stellt, können auch andere wissenschaftliche Qualifikationsziele vereinbart werden, z. B.:

- die Beantragung oder wesentliche Mitarbeit bei der Beantragung eines Drittmittelprojektes,
- Durchführen, Evaluieren eines Forschungsprojektes,
- Publikation bereits vorliegender Forschungsergebnisse, wenn diese im Rahmen einer eigenen wissenschaftlichen Erhebung gewonnen wurden,
- Qualifizierung durch Übernahme von Lehraufgaben und damit Erwerb von Lehrer Erfahrungen sowie der damit verbundenen Betreuung von Abschlussarbeiten, wenn neben der reinen Lehrleistung ausreichend Zeit eingeräumt wird, um sich mit dem jeweiligen Forschungsstand auseinander zu setzen und die Erkenntnisse sich in der Lehrvermittlung widerspiegeln
- Weiterbildung für eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement auf akademischem Niveau
- habilitationsähnliche Leistungen

4.2 Beschäftigung über Drittmittel (§ 2 Absatz 2 WissZeitVG)

Die Befristung über Drittmittel kann erfolgen, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.

HSP-Mittel, Programmmittel des Landes ohne konkrete Zweckbestimmung, Mittel aus Sammelkonten oder Overheads genügen diesen Anforderungen nicht.

4.3 Verlängerungsmöglichkeiten der Höchstfristen, Vorrangregelung

Das WissZeitVG sieht Möglichkeiten vor, die gesetzlichen Höchstfristen, die für die Phasen der Qualifizierungsphasen gelten, zu erweitern. In § 2 Abs. 5 WissZeitVG sind verschiedene Tatbestände geregelt, die, wenn Beschäftigte das wünschen, zu einer Vertragsverlängerung führen. Daneben kann eine Kinderkomponente bzw. ein Nachteilsausgleich bei Behinderung oder einer chronischen Erkrankung im gegenseitigen Einvernehmen zur Verlängerung genutzt werden. Diese Verlängerungsmöglichkeiten gelten aber nur, wenn sich die Befristung auf § 2 Absatz 1 WissZeitVG (Qualifikationsbefristung) stützt. Die Finanzierung spielt dabei keine Rolle.

Um diese Verlängerungsmöglichkeiten im Sinne der Familienfreundlichkeit und Planbarkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen nutzen zu können, soll in jedem Einzelfall geprüft werden, ob der Qualifikationsbefristung gegenüber der Drittmittelbefristung Vorrang eingeräumt werden kann. Das kann jedoch nur der Fall sein, wenn die Finanzierung den Qualifizierungszeitraum weitgehend abdeckt. In diesem Fall können neben „echten“ Drittmitteln auch Mittel der Fakultäten (Sammelkonten, Overheads, freie Drittmittel, ggf. HSP- oder Haushaltsmittel) zur Finanzierung herangezogen werden, um den Zeitraum zur Förderung der Qualifikation zu sichern.

Die OVGU wird einen Fonds zur Überbrückung bereitstellen. Daraus können übergangsweise Personen finanziert werden, die von den o.g. Verlängerungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht haben, für die aber aufgrund der Drittmittelfinanzierung keine Mittel mehr zur Verfügung stehen. Anträge zur Inanspruchnahme müssen die Ausschöpfung aller finanziellen Spielräume der Fakultät beinhalten. Die Anträge werden an das Rektorat gestellt.

5 Beschäftigungsbedingungen haushaltsfinanzierter befristeter Beschäftigter

5.1 Beschäftigung in der ersten Qualifikationsphase

5.1.1 Vertragslaufzeit

Die zu vereinbarende Vertragslaufzeit richtet sich nach der Zeit, die zur Förderung des Qualifikationsziels erforderlich ist. Haushaltsfinanzierte Verträge in der Qualifizierungsphase sind in der Regel für drei Jahre abzuschließen, es sei denn, es sind bereits Zeiten, die an der Promotion gearbeitet wurden (Stipendien, Drittmittelbeschäftigung) vorhanden, so dass eine kürzere Zeit für die Erreichung des Qualifikationsziels prognostiziert wird oder andere Fächerkulturen dieser Erstbefristung entgegenstehen.

Im Zusammenhang mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages ist das Qualifikationsziel darzustellen. Soll von der Drei-Jahres-Frist abgewichen werden, bedarf es einer gesonderten Begründung.

Im Zusammenhang mit dem Einstellungsantrag ist das Ziel der Qualifikation sowie die als angemessen zu betrachtende Zeit von beiden Seiten zu vereinbaren.

Ist der Abschluss der angestrebten Qualifizierung mit dem Ende des Erstvertrages nicht erreicht, kann eine Verlängerung in Abhängigkeit vom Fortschritt der Qualifikation vereinbart werden. Ausschlaggebend für die Verlängerung des Vertrages ist eine aktenkundige Prognose des/der betreuenden Hochschullehrerin/Hochschullehrers, die mit der/dem Beschäftigten besprochen wurde. Der Weiterbeschäftigungsantrag enthält entsprechende Aussagen.

Es wird erwartet, dass zwischen dem Betreuer / der Betreuerin und dem Promovenden / der Promovendenin zu Beginn eines Promotionsvorhabens ein Betreuungsgespräch geführt wird. Es dient dazu, eventuelle Informationsdefizite zu beheben und Missverständnissen vorzubeugen. Über dieses Gespräch ist ein Protokoll anzufertigen, aus dem mindestens hervorgeht, wer an dem Gespräch teilgenommen hat (z. B. auch ein Mitarbeiter des Be-

treuers / der Betreuerin als protokollierender Zeuge), wann das Gespräch stattgefunden hat (Datum, Uhrzeit) und welche Unterlagen dem Doktoranden ausgehändigt oder zugänglich gemacht wurden (insbes. Promotionsordnung, Grundsätze Guter Wissenschaftlicher Praxis der DFG, Leitlinien der OVGU für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten). Dieses Protokoll wird Bestandteil der Personalakte.

5.1.2 Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang soll mindestens 50% betragen. Ausnahmen sind zu begründen und nur möglich, wenn eine anderweitige Finanzierung (Drittmittel, anderer Arbeitsvertrag, Stipendium) ergänzend vorliegt, so dass der Mindestumfang durch eine Kombination verschiedener Finanzierungsmöglichkeiten erreicht wird.

5.1.3 Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation

Es ist ein angemessener Teil der Arbeitszeit, mindestens 50%, für Tätigkeiten in der Forschung und Lehre, die zur Erreichung des Qualifikationsziels dienen, vorzusehen. Nur dann ist gewährleistet, dass die befristete Beschäftigung der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung förderlich ist.

5.2 Beschäftigung in der Zeit nach der Promotion

5.2.1 Vertragslaufzeit

Auch in der zweiten Phase richtet sich die Vertragslaufzeit nach dem Qualifikationsziel. Im Falle einer 6-jährigen Befristung ist nach ca. 3 Jahren ein Gespräch durch die/den Vorgesetzte/n mit der/dem Beschäftigten zu führen, in dem der weitere berufliche Werdegang besprochen wird. Im Fall kürzerer Vertragslaufzeiten (in der Regel mindestens 3 Jahre Erstbefristung für Haushaltsbeschäftigte) ist dieses Gespräch zu einem geeigneten Zeitpunkt zu führen. In jedem Fall muss die Dokumentation geführter Gespräche erfolgen. Sie werden Bestandteil der Personalakte.

5.2.2 Beschäftigungsumfang

In der Zeit nach der Promotion soll ein Vollzeitarbeitsverhältnis angeboten werden.

5.2.3 Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation

Es ist ein angemessener Teil der Arbeitszeit, mindestens 50%, für Tätigkeiten in der Forschung und Lehre, die zur Erreichung des Qualifikationsziels dienen, vorzusehen. Nur dann ist gewährleistet, dass die befristete Beschäftigung der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung förderlich ist.

6 Beschäftigungsbedingungen überwiegend aus Drittmitteln finanzierter Beschäftigter

6.1 Vertragslaufzeit

Die Vertragslaufzeit soll sich gem. § 2 Absatz 2 WissZeitVG an der Projektlaufzeit orientieren. Kürzere Laufzeiten müssen sachlich begründet sein, z. B. durch Meilensteine, die einen deutlichen Einschnitt im Projekt darstellen und von denen die Weiterführung des Projektes oder seiner Ausrichtung abhängt. Diese müssen vom Drittmittelgeber definiert werden und im Bewilligungsschreiben enthalten sein.

Werden Mittel ohne inhaltliche Begründung jahresweise bereitgestellt, so ist das kein Grund für eine kürzere Befristung. Ggf. müssen andere Mittel zur Finanzierung herangezogen werden, um die Vertragslaufzeit abzusichern. Dabei muss der Charakter der überwiegenden Drittmittelfinanzierung erhalten bleiben.

6.2 Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang beträgt in der Regel mindestens 50%. Für eine Beschäftigung nach der Promotion ist grundsätzlich eine Vollbeschäftigung vorzusehen. Die Vorgaben des Drittmittelgebers sind zu beachten.

7 Ausnahmen von den Regelungen zur Dauer der Befristung

Abweichungen von den Vertragslaufzeiten, die unter dem Punkt 5 genannt sind, sind insbesondere zulässig bei:

- Stundenaufstockung auf bestehende Verträge
- Vertretungen abwesender Beschäftigter (Sachgrundbefristung nach anderen gesetzlichen Grundlagen)
- Gründe, die in der Person liegen (ausländerrechtliche Genehmigungen, eigener Wunsch, Fortschritt der Qualifikation)
- Lediglich temporär zur Verfügung stehende Haushaltsmittel, die zur Bewältigung eines zusätzlichen Bedarfes genutzt werden müssen (Nutzung des TzBfG)
- Sind Professorenstellen vor dem Ablauf einer regulären Qualifikationszeit vakant oder sollen Umstrukturierungen stattfinden, ist im Einzelfall zu entscheiden, ob angemessene Qualifikationsziele vereinbart werden können

8 Rechtzeitige Antragstellung

Aufgrund der umfangreichen Dokumentationspflichten, die durch das WissZeitVG begründet sind, ist eine langfristige Planung unabdingbar. Es soll vermieden werden, dass Beschäftigte sich drei Monate vor Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend melden müssen. Der Verlängerungsantrag mit allen inhaltlichen Begründungen sollte 4 Monate vor Ende der Vertragslaufzeit im Dezernat Personalwesen vorliegen. Die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen sowie die sich daraus ergebenden Fristen sind zu beachten.

9 Inkrafttreten dieser Richtlinie

Diese Richtlinie tritt nach Veröffentlichung in Kraft.

Magdeburg, den 22.09.2016

Prof. Dr-Ing. Jens Strackeljan
Rektor