

Richtlinie der Universität Hohenheim für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen

I. Präambel

Die Universität Hohenheim sieht sich in der Verantwortung, verlässliche und faire Arbeitsbedingungen zu schaffen. Insbesondere sieht sie sich dazu verpflichtet, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und entsprechende Qualifikationen zu gewährleisten. Dabei soll ein Ausgleich zwischen der wissenschaftlich sinnvollen Fluktuation und der notwendigen Planbarkeit und Sicherheit zur Erreichung der Qualifikationsziele geschaffen werden. Dies erfordert einerseits strukturierte Entwicklungskonzepte und andererseits verlässliche Rahmenbedingungen.

Die Universität Hohenheim versteht sich auch als familienfreundliche Hochschule und unterstützt insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs darin, Karriere und Familie besser in Einklang zu bringen.

Ein Baustein ist die Verständigung auf einheitliche Befristungsregelungen und der verantwortungsvolle Umgang damit. Unter Beteiligung des Personalrates und mit Zustimmung des Senates vom 04.05.2016 bekennt sich die Universität Hohenheim zu folgenden Befristungsrichtlinien:

II. Richtlinie

1. Befristungsregelungen für Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

a. Befristet angestellte wissenschaftliche Beschäftigte, die aus Haushaltsmitteln oder auf Planstellen angestellt werden

Bei langfristig oder dauerhaft zur Verfügung gestellten Haushaltsmitteln bzw. -Planstellen soll die Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages so bemessen werden, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

Unter Qualifizierung fallen sowohl Promotion und Habilitation als auch die nicht formalisierte eigene wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung, die beispielsweise im Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen in den Bereichen Projektmanagement, Lehre oder der Erarbeitung von Projektanträgen liegen kann.

Die Mindestdauer eines Arbeitsvertrages mit dem Qualifikationsziel der Promotion soll die geschätzte Dauer des Promotionsverfahrens umfassen, mindestens jedoch drei Jahre.

Bei einer anderen Qualifikation als der Promotion soll entsprechend verfahren werden.

Grundsätzlich darf der zeitliche Umfang des Arbeitsvertrages 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten. Beabsichtigte Abweichungen hiervon sind zu begründen. Die Entscheidung hierüber trifft die Abteilung Personal und Organisation unter Beachtung eines strengen Maßstabes.

Bei einer Anschlussbefristung soll die Dauer des Arbeitsvertrages so bemessen sein, dass das angestrebte Qualifikationsziel erreicht werden kann. Hierfür ist eine entsprechende Prognose der betreuenden Professur vorzulegen.

Nach Abschluss der Promotion kann in einem weiteren befristeten Arbeitsverhältnis eine Postdoktorandenphase eingegangen werden. Diese dient der Vorbereitung einer weiteren wissenschaftlichen Karriere. Die erste Befristung in dieser Phase ist ebenfalls an dem jeweiligen Karriereziel auszurichten und soll drei Jahre nicht unterschreiten. Für Verlängerungen gilt die oben dargestellte Vorgehensweise.

b. Befristet angestellte wissenschaftliche Beschäftigte, die aus Drittmitteln finanziert werden

Die Dauer eines überwiegend aus Drittmitteln finanzierten Arbeitsvertrages richtet sich grundsätzlich nach der Laufzeit des Bewilligungszeitraums der Drittmittel und der konkreten Zweckbestimmung. Dies gilt auch dann, wenn mit dem aus Drittmitteln finanzierten Arbeitsvertrag ein Promotionsvorhaben verbunden ist. Unter Berücksichtigung der Projektlaufzeit sollen Arbeitsverträge unter 2 Jahren nur in begründeten Ausnahmefällen geschlossen werden. Darüber hinaus sind Abweichungen möglich, die sich aus den wissenschaftlichen Erfordernissen des Drittmittelprojektes ableiten.

2. Befristungsregelungen für Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Befristete Beschäftigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung erfolgen grundsätzlich mit sachlichem Grund auf der Basis des § 14 Abs. 1 TzBfG sowie der weiteren gesetzlichen Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen. Im Übrigen erfolgt eine sachgrundlose Befristung nur in begründeten Ausnahmefällen im vorherigen Einvernehmen mit dem Personalrat.

Die Laufzeiten der Arbeitsverträge mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Zweckbestimmung und der Laufzeit des Bewilligungszeitraums der Drittmittel. Sie werden i.d.R. für die Dauer der Projektlaufzeit oder der für die konkrete Bestimmung vorhandenen Projektmittel abgeschlossen.

Im Falle anderer Befristungsgründe richtet sich die Dauer der Befristung grundsätzlich nach der Dauer des zugrundeliegenden Befristungsgrundes (z.B. Elternzeit, Sonderurlaub).

Für Aufgaben, die auf Dauer angelegt sind, wird i.d.R. ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

3. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Es sollen keine Verträge kürzer als 3 Monate und mit weniger als 10 Monatsstunden abgeschlossen werden.

4. Rahmenbedingungen

Bei einer erlaubnispflichtigen Beschäftigung von ausländischen Beschäftigten sind die erforderlichen Titel vorzulegen und die Laufzeit des Vertrages darf die Laufzeit des Aufenthalts- bzw. Arbeitsgenehmigungstitels nicht überschreiten.

Neue Arbeitsverträge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits an der Universität beschäftigt sind, sollen frühzeitig, möglichst 3 Monate vor Ende des bisherigen Vertragsverhältnisses abgeschlossen sein. Daher soll die Antragstellung 4 Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrages bei der Abteilung Personal und Organisation erfolgen.