



Erweiterte Richtlinie der Universität Hohenheim vom 05.11.2014

Auf Grundlage der Richtlinie der Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg für die Befristung von Arbeitsverträgen von Wissenschaftlichen Mitarbeitern vom 24.10.2014

Präambel

Für die baden-württembergischen Universitäten ist es von herausragender Bedeutung, hochqualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und halten zu können. Neben einem hervorragenden wissenschaftlichen Umfeld hat hierbei auch die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses eine wichtige Bedeutung. Um den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern gute Karriereperspektiven bieten zu können, müssen sich die Personalentwicklungskonzepte an deren Qualifikationszielen orientieren. Diese Qualifikationsziele können auch mit einzelnen Modulen – beispielsweise über eine Beschäftigung in Drittmittelprojekten – erreichbar sein; eine längerfristige Karriereplanung im Interesse des Nachwuchswissenschaftlers oder der Nachwuchswissenschaftlerin muss aber dabei den Hintergrund bilden. Hierzu sind auch Brückenfinanzierungen zu ermöglichen, mit denen Übergangs- und Anschlussbeschäftigungen gewährleistet werden können.

Arbeitsverträge mit sehr kurzer Befristung ohne längerfristige Entwicklungsperspektiven können bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu erheblichen Problemen in der Lebens- und Karriereplanung und in der Gestaltung des Lebens, beispielsweise im Hinblick auf die Wohnsituation, führen. Hinzu kommen weitere Kosten für die Universitäten als Arbeitgeber, z.B. durch den hierdurch erforderlichen Aufwand im Verwaltungsbereich.

Auch die erst kurzfristig erfolgende Vereinbarung eines neuen Arbeitsverhältnisses im Anschluss an ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis kann zu erheblicher Verunsicherung und weitreichenden Problemen führen. Aufgrund kurzfristiger Zusagen über die Verlängerung von Projekten können die Universitäten in manchen Fällen auch nur kurzfristig über ein neues Arbeitsverhältnis entscheiden.

In Verbindung mit der 12-Jahresregelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-ZeitVG) und den sehr begrenzten Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung an der Universität können durch diese Faktoren Zweifel an der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere entstehen. Der universitären Wissenschaft im Land gehen hierdurch gerade besonders qualifizierte und engagierte Nachwuchskräfte verloren, da diese auch außerhalb der Wissenschaft gute Beschäftigungsmöglichkeiten vorfinden oder einen Wechsel an eine Hochschule im Ausland mit besseren Karrierebedingungen vornehmen.

Mit der Richtlinie sollen daher die Beschäftigungsverhältnisse an den baden-württembergischen Landesuniversitäten für die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver gestaltet und zur Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie auch der Universitäten insgesamt beigetragen werden. Die finanzielle und personelle Flexibilität der Fakultäten – insbesondere auch angesichts der zunehmenden Drittmittelfinanzierung – ist unverzichtbar und bleibt unbenommen.

Richtlinie

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

Hier wird davon ausgegangen, dass diese Mittel / Stellen längerfristig bzw. dauerhaft zur Verfügung stehen. Daher sollen diese Beschäftigungsverhältnisse – unter Berücksichtigung der Flexibilität der Fakultäten - in der Regel auf 3 Jahre und nicht kürzer als 1 Jahr befristet werden.

Gründe für eine Abweichung der Laufzeit können z.B. sein:

- Aufstockung eines Arbeitsvertrags, wenn schon ein Arbeitsvertrag existiert, der die Richtlinie erfüllt.
- Abschluss von Folgeverträgen mit gleichem Qualifikationsziel im Anschluss an eine andere Finanzierung (z.B. vor oder nach Stipendien, Drittmittelfinanzierungen etc.).

Beide genannten Gründe sind Beispiele. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Weitere Gründe für eine Abweichung können und sollen je nach im Einzelfall möglich sein.

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

Sofern Drittmittelfinanzierungen 1 Jahr oder länger laufen, sollen die hieraus finanzierten Arbeitsverträge auf mindestens 1 Jahr befristet werden. (Gründe für eine Abweichung der Laufzeit wie unter a).

c) Planung von neuen Beschäftigungsverhältnissen

Grundsätzlich sollten Neu- und Folgeverträge spätestens drei Monate vor Einstellung bzw. Auslaufen des Vorläufervertrags geschlossen werden

d) Teilzeitverträge

Der Abschluss von Beschäftigungsverhältnissen, die weniger als 50 Prozent einer Vollzeitstelle umfassen, ist begründungspflichtig.