

Leitlinien für attraktive Beschäftigungsverhältnisse an TU9-Universitäten

Berlin, 8. Mai 2015

I. Intention:

1. Die Universitäten der TU9 sehen es als ihre Verantwortung, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in ihrem Verantwortungsbereich lehren und forschen, faire und transparente Beschäftigungsverhältnisse anzubieten.
2. Voraussetzung für exzellente Leistungen in Lehre und Forschung, sind hervorragend qualifizierte und motivierte Beschäftigte.
3. Die Universitäten der TU9 haben im nationalen und internationalen Wettbewerb mit Industrieunternehmen und Wissenschaftseinrichtungen, um die besten Köpfe ein großes Interesse daran, ihre Beschäftigungsbedingungen und ihre Angebote einer gezielten Nachwuchsförderung und Personalentwicklung transparent nach innen (Personalbindung) und außen (Personalgewinnung) darzustellen.
4. Die Universitäten der TU9 verstehen sich aber nicht nur als Einrichtungen, die ihren eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs ausbilden. Sie sehen vielmehr im Hinblick auf die Notwendigkeit der Mobilität und Durchlässigkeit im Wissenschaftssystem ihre Verantwortung darin, den von ihnen qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine Karriere in einer anderen Wissenschaftseinrichtung oder in der Industrie, national oder international zu ermöglichen. Gleichzeitig sind die so entstehenden Netzwerke und Verbände für die Universitäten der TU9 sehr wichtig.
5. Im immer komplexer werdenden Zusammenspiel zwischen Grundfinanzierung und Projektfinanzierung bieten die Universitäten der TU9 Beschäftigungsverhältnisse an, die sich im Hinblick auf deren Gesamtdauer, an der Dauer der jeweiligen Qualifizierung orientieren, auch wenn die Finanzierung überwiegend aus Drittmitteln erfolgt.
6. Die Universitäten der TU9 wollen ihre Positionen zur Ausgestaltung von Beschäftigungsbedingungen an ihren Einrichtungen transparent machen. Sie tragen den Besonderheiten von Beschäftigungsverhältnissen an Technischen Universitäten Rechnung und konkretisieren in diesem Verständnis die bereits bestehenden Empfehlungen. Siehe bisher hierzu: „Leitfaden für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“, HRK-Empfehlung

vom 24.02.2012; „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademische Karrierewege neben der Professur“ HRK-Empfehlung vom 13.05.2014; Dortmunder Erklärung zu Muster Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal an den nordrhein-westfälischen Universitäten, 01.12.2014; Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen vom 19.3.2015.

7. Deshalb wollen sich die Universitäten der TU9 auf Regelungen verständigen, die bereits bestehende, weniger differenzierende Regelungen ergänzen.
8. Die Universitäten der TU9 gehen davon aus, dass Konditionen guter Beschäftigungen weder gesetzlich noch tarifvertraglich verordnet werden können. Diese sind vielmehr Ausdruck der Verantwortung der jeweiligen vorgesetzten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Budgetverantwortlichen, Betreuerinnen und Betreuer und im Rahmen von Forschungsprojekten der Antragstellerinnen und Antragsteller. Von ihrer Akzeptanz und Identifikation mit den Zielen und den vorgeschlagenen Regelungen sind gute Beschäftigungsbedingungen an den Universitäten abhängig.
9. Auch für die Universitäten der TU9 sind nicht alle Ausgangsbedingungen hinsichtlich der Finanz- und Wettbewerbssituation gleich. Daneben erfordern Spezifika der unterschiedlichen Fachdisziplinen der Universitäten eine differenzierte Betrachtung. Zur Erreichung der vorgenannten Ziele haben sich die Universitäten der TU9 auf die nachfolgenden Rahmenbedingungen verständigt. Deren universitätsspezifische Ausgestaltung obliegt den jeweiligen Technischen Universitäten. Diese Rahmenbedingungen dienen als Grundlage für die in den Universitäten zu treffenden Entscheidungen, z.B. bei der Erstellung von Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen.

II. Regelungen für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Qualifikations- oder Orientierungsphase

1. Intention der Beschäftigung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die noch nicht promoviert sind, dienen in aller Regel der Qualifizierung, auch wenn die Beschäftigungen im Rahmen eines Drittmittelprojektes erfolgen. Die Universitäten wirken darauf hin, dass die Konditionen der Drittmittelgeber bzw. der Auftraggeber dies zulassen.

2. Befristungsgrund

Die Befristung dieser Beschäftigungsverhältnisse erfolgt, auch wenn sie aus Drittmitteln finanziert sind, möglichst nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG, sofern die Höchstbefristungsgrenze vor der Promotion nicht ausgeschöpft ist – mit der Folge, dass die Beschäftigungsverhältnisse nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG verlängert werden (insbesondere familienpolitischer Aspekt).

3. Tarifrrechtliche Stufenzuordnung

Im Hinblick auf die Notwendigkeit der Mobilität und Durchlässigkeit im Wissenschaftssystem, verständigen sich die Universitäten der TU9 darauf, die in einer Universität der TU9 zurück gelegten Vorzeiten im Rahmen der Stufenfestsetzung und des Stufenaufstieges so zu berücksichtigen als hätte die oder der betreffende Beschäftigte diese Vorzeiten an der Universität zurückgelegt, an der sie oder er weiter beschäftigt wird. Sie werden bei Bedarf darauf hinwirken, dass die landesrechtlichen Bestimmungen eine solche Anerkennung zulassen.

4. Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse

Die Universitäten tragen dafür Sorge, dass die Qualifizierung in einem angemessenen Zeitraum abgeschlossen werden kann, wobei die Dauer der Qualifizierungsphase von der jeweiligen Fächerkultur und den persönlichen Voraussetzungen der Promovierenden abhängig ist. Neben einem geordneten Annahme- und Betreuungsverfahren bieten sie strukturierte Betreuungs-, Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Doktorandinnen und Doktoranden an. Daneben sind die Beschäftigungsverhältnisse so auszugestalten, dass sie der Qualifizierung der Doktorandinnen und Doktoranden förderlich sind. Hierzu sollen in einem angemessenen Umfang Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind. Werden Beschäftigungsverhältnisse überwiegend aus Haushaltsmitteln (Budgetmitteln) finanziert, beträgt der Anteil mindestens 50% der übertragenen Aufgaben. Die Universitäten wirken darauf hin, dass die Konditionen der Drittmittelgeber, bzw. Auftraggeber dies soweit wie möglich zulassen.

Da es sich um die erste Berufsphase handelt, ist unter Berücksichtigung der Fächerspezifika und der regionalen Besonderheiten der Beschäftigungsumfang so zu wählen, dass er mindestens existenzsichernd ist. Im Rahmen der Beantragung von Drittmitteln ist auf eine entsprechende Bewilligung hinzuwirken. Aufgrund der regional unterschiedlichen Voraussetzungen kann eine Festlegung eines Mindestbeschäftigungsumfangs nicht erfolgen.

5. Gesamtdauer der Beschäftigungsverhältnisse

Die Gesamtbeschäftigungsdauer ist in der Regel so zu wählen, dass der Abschluss der Qualifizierung in angemessener Zeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses möglich ist. Dies gilt auch im Falle der

überwiegenden Finanzierung aus Drittmitteln. Die Laufzeiten einzelner Arbeitsverträge mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich in der Regel an der Laufzeit, bzw. Restlaufzeiten des Bewilligungszeitraums oder des Auftrages. Sie werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Drittmittel abgeschlossen. Die Projektleiterinnen und –leiter der Drittmittelvorhaben tragen die Verantwortung dafür, dass eine Anschlussfinanzierung vorhanden und damit eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses möglich ist. Um das Ziel zu erreichen, Doktorandinnen und Doktoranden auch im Falle der überwiegenden Finanzierung aus Drittmittel im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu qualifizieren, sind auch kurzfristige Überbrückungsverträge aus Drittmitteln oder sog. Haushaltsmitteln zulässig. Eine zu kurze Vertragsdauer ist dabei möglichst zu vermeiden.

Einstiegs-Arbeitsverträge mit nicht promovierten, befristet beschäftigten, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben in der Regel eine Laufzeit von 36 Monaten, sofern sie überwiegend aus Haushaltsmitteln finanziert werden. Werden die Einstiegs-Arbeitsverträge überwiegend aus Drittmitteln finanziert, haben sie in der Regel eine Laufzeit von mindestens 12 Monaten.

6. Rechtzeitige Verlängerung

Verlängerungen der befristeten Beschäftigungen sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Im Falle einer überwiegenden Finanzierung aus Drittmitteln haben die Projektleiterinnen und –leiter dafür Sorge zu tragen, dass eine Anschlussfinanzierung oder eine Überbrückungsfinanzierung rechtzeitig sicher gestellt ist.

7. Beschäftigungsverhältnisse nach Abschluss der Promotion

Die vorgenannten Regelungen gelten analog für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die nach Abschluss ihrer Promotion beschäftigt werden, wenn diese in der Orientierungsphase nach der Promotion sind oder die Orientierungsphase mit dem Ziel einer Qualifizierung auf eine Professur abgeschlossen haben.

III. Regelungen für die Beschäftigung von Beschäftigten in Technik und Verwaltung

1. Sachgrundlose Befristungen

Befristungen mit Beschäftigten in Technik und Verwaltung erfolgen in der Regel nur dann, wenn ein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegt. Sachgrundlose befristete Beschäftigungsverhältnisse nach § 14 Abs. 2 TzBfG werden nur in Ausnahmefällen begründet.

2. Drittmittelbefristungen

Arbeitsverträge mit Beschäftigten in Technik und Verwaltung, deren Befristung auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestützt wird (Drittmittelbefristung), werden in der Regel nicht über die Gesamtdauer von acht Jahren hinaus abgeschlossen.

IV. Implementierung

Die Universitäten der TU9 tragen dafür Sorge, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, in ihren Rollen als Führungskräfte und Vorgesetzte, Betreuerinnen und Betreuer, Projektleiterinnen und Projektleiter im Hinblick auf die vorgenannten Regelungen im Sinne eines Leitbildes sensibilisiert werden. Es soll Bestandteil von Führungskräfteentwicklungsprogrammen werden und soll in geeigneter Weise allen an der Universität Tätigen vermittelt werden. Daneben soll es Bestandteil von Zielvereinbarungen oder vergleichbaren Steuerungsinstrumenten werden.