



Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Präambel

Der Friedrich-Schiller-Universität (FSU) Jena ist die Qualifizierung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses ein besonderes Anliegen. Dafür wurden in der Vergangenheit bereits sehr erfolgreiche Maßnahmen ergriffen.

Eine optimale Qualifizierung benötigt auch optimale Bedingungen hinsichtlich der Beschäftigungssituation. Diese betreffen Beschäftigungsdauer, Beschäftigungsumfang und Beschäftigungsinhalte und dienen insbesondere einer besseren Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren, einer höheren Transparenz und Verfahrenssicherheit sowie der Beachtung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

Die vorliegenden Richtlinien sollen die Ausgestaltung von Beschäftigungsbedingungen auf haushaltsfinanzierten Qualifikationsstellen sowie bei Drittmittelbeschäftigung im arbeitsrechtlichen Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) regeln. Die Richtlinien stehen im Einklang mit den „Empfehlungen zu den Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ des Wissenschaftsrats (2014) und den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ (2012) sowie „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ (2014) und schließen an die „Handlungsempfehlungen des Senats zur Verbesserung der beruflichen Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an der FSU Jena“ vom 19. Juni 2012 an.

Die Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lassen sich grundlegend nach Phasen der Qualifizierung (vor oder nach der Promotion) und der Finanzierung (Haushalt oder Drittmittel) unterscheiden. Qualifikationsziele umfassen neben der klassischen Promotion und anschließender Habilitation u.a. den Erwerb habilitationsäquivalenter Leistungen, die Konzeption, Beantragung, Einwerbung und Bearbeitung von Forschungsprojekten, die Vorbereitung von Auslands- oder Forschungsaufenthalten, den Erwerb zusätzlicher Lehrqualifikationen oder auch die Vertiefung spezifischer Kompetenzen im Wissenschaftsmanagement.

Grundsätze:

- (1) Befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden grundsätzlich so gestaltet, dass die Dauer der Befristung und der Arbeitszeitumfang in einem fachspezifisch angemessenen Verhältnis zu dem Qualifizierungsziel stehen.
- (2) Es werden regelmäßige Mitarbeitergespräche zwischen den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Vorgesetzten geführt, in welchen primär Arbeitsaufgaben, Arbeitsumfeld, Zusammenarbeit sowie Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven thematisiert werden.

Für die Promotions- und die Postdoc-Phase gelten darüber hinaus folgende spezielle Regelungen:



1. Qualifikationsziel Promotion, überwiegend haushaltsfinanziert

Vertragslaufzeit

Haushaltsfinanzierte Erstverträge in der Promotionsphase werden über eine Laufzeit von drei Jahren geschlossen. Vorgehende Stipendien oder drittmittelfinanzierte Verträge, die bereits eine Arbeit an der Promotion ermöglichten, sollten angerechnet werden.

Ist der Abschluss der Promotion innerhalb der ersten drei Jahre nicht erfolgt, wird eine Verlängerung in Abhängigkeit vom Fortschritt der Qualifikation auf der Grundlage der Absprachen der fortgeschriebenen Betreuungsvereinbarung vereinbart, maximal bis zur möglichen Höchstbefristungsdauer.

Dazu wird mindestens jährlich ein Statusgespräch geführt, an dem der oder die Promovierende, der oder die Vorgesetzte sowie alle Promotionsbetreuenden¹ teilnehmen. In diesem Gespräch sollen der Fortschritt der Qualifizierung, die Schritte und benötigten Voraussetzungen zum Erreichen des Qualifizierungszieles sowie Karriereperspektiven nach der Promotion besprochen und schriftlich dokumentiert werden. Hierzu dient die fortgeschriebene Betreuungsvereinbarung.²

Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang beträgt mindestens 50 Prozent der tariflichen Arbeitszeit. Aufstockungen über Drittmittel oder durch die Verwendung von freien Stellenanteilen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind möglich.

2. Postdoc-Phase, überwiegend haushaltsfinanziert

Vertragslaufzeit

Erstverträge in der zweiten Qualifizierungsphase werden zunächst mit einer Laufzeit von zwei Jahren abgeschlossen.

Im zweiten Jahr muss ein Karrieregespräch erfolgen und in einem Karriereplan dokumentiert werden³, an dem neben der oder dem Postdoc und der oder dem Vorgesetzten eine weitere Hochschullehrerin bzw. ein weiterer Hochschullehrer teilnehmen. In diesem Gespräch soll eine Entscheidung darüber getroffen werden, welche weitere berufliche Laufbahn mit welcher dazu erforderlichen Qualifikation angestrebt wird, und eine Zeitplanung vereinbart werden. Es soll festgelegt werden, ob die Karriere mit dem Ziel der Erlangung der Berufbarkeit (Habilitation oder äquivalente Leistungen) oder mit einem anderen Karriereziel innerhalb oder außerhalb der Universität fortgesetzt wird.

Die Laufzeit des Folgevertrages richtet sich nach dem Ergebnis dieses Karrieregespräches und kann bis zur maximal möglichen Höchstbefristungsdauer reichen.

Wird kein Karriereplan vorgelegt, erhält der oder die Postdoc das Angebot für einen Arbeitsvertrag über ein weiteres Jahr, das der Orientierung und Bewerbung auf außeruniversitäre Stellen dienen soll. Wird innerhalb dieser Zeit doch noch ein Karriereplan vorgelegt, bedarf dieser einer Begründung für die verspätete Einreichung.

¹ Die oder der Vorgesetzte ist zuständig für die Etablierung und Ausgestaltung des Arbeitsvertragsverhältnisses, die Betreuenden sind zuständig für die Betreuung der Promotion. Sehr oft ist die oder der Vorgesetzte zugleich eine der Betreuerinnen bzw. der Betreuer. Da Qualifizierungsfortschritt und Arbeitsvertragsgestaltung einander bedingen, sollen an dem Statusgespräch sowohl Vorgesetzte als auch Betreuende teilnehmen.

² Eine Musterbetreuungsvereinbarung wird bereitgestellt.

³ Ein Muster wird bereitgestellt.



Besteht ein dokumentiertes Einvernehmen darüber, dass nach der Promotion keine weitere wissenschaftliche Qualifizierung an der FSU angestrebt wird, sind als Übergang Verträge mit einer Laufzeit von unter zwei Jahren möglich.

Beschäftigungsumfang

In der Postdoc-Phase wird grundsätzlich eine Vollbeschäftigung, ggf. teilweise aus Drittmitteln finanziert, angeboten. Abweichungen sind zu begründen.

3. Überwiegend drittmittelfinanzierte Beschäftigungen

Vertragslaufzeit

Die FSU Jena sieht sich auch in diesem Bereich der Sicherung von Planbarkeit und Transparenz der Beschäftigungsbedingungen verpflichtet. Dazu sollen auch im Drittmittelbereich langfristige Vertragslaufzeiten ermöglicht werden und die Vertragsgestaltung für die oder den Beschäftigten transparent und planbar sein.

Die Laufzeit der Arbeitsverträge soll sich an den Vorgaben und Erfordernissen des Drittmittelprojektes orientieren und dem Bewilligungszeitraum des Projektes oder der Projektmittel bzw. der konkreten spezifischen Projektaufgabe entsprechen. Abweichungen sind zu begründen.

Soll während eines Drittmittelprojektes eine Qualifikation erreicht werden, so hat die oder der Vorgesetzte bzw. Projektleiterin oder Projektleiter auf eine projekt- und finanzierungsadäquate Qualifizierung hinzuwirken. Sind die Projektlaufzeiten zu kurz, um ein angestrebtes Qualifizierungsziel erreichen zu können, sollte für eine unterbrechungsfreie Weiterbeschäftigung eine Anschluss- bzw. Übergangsfinanzierung sichergestellt werden. Verantwortlich dafür sind die Vorgesetzten.

Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang beträgt mindestens 50 Prozent, für Postdocs ist eine Vollbeschäftigung vorzusehen. Im Übrigen sind die Vorgaben der Drittmittelgeber zu beachten. Über diese Vorgaben ist die oder der Beschäftigte vor Beschäftigungsbeginn zu informieren.

Lehre Drittmittelbeschäftigter

Die Beteiligung an der akademischen Lehre wird im Sinne der eigenen Qualifizierung empfohlen.



4. Weitere Festlegungen

- (1) Die Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG soll im Sinne einer familiengerechten Personalpolitik Anwendung finden, soweit dies für die Fertigstellung einer Qualifikation oder die Erreichung des vereinbarten Karrierezieles erforderlich ist.
- (2) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihres Arbeitsvertrages eine Qualifikation anstreben, haben gem. § 84 Absatz 3 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) Anspruch, mindestens 33 Prozent der Vertragsarbeitszeit für die Erreichung ihres Qualifizierungszieles einzusetzen. Dies wird neben dem Umfang der übertragenen Lehraufgaben (unter Einhaltung der Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung (ThürLVVO)) entsprechend in der Tätigkeitsdarstellung ausgewiesen.
- (3) Eine Anrechnung von Zeiten als wissenschaftliche Hilfskraft mit einem Bachelor-Abschluss während des konsekutiven Masterstudiums und mit einer Tätigkeit im Fachgebiet des Masterstudiums erfolgt nicht.
- (4) Arbeitsverträge sollen spätestens vor Beginn des dritten Monats vor Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses verlängert werden. Sowohl die Vorgesetzten als auch das Personaldezernat haben dafür Sorge zu tragen.
- (5) Auf ausdrücklichen Wunsch der oder des Beschäftigten oder aus personenbezogenen Gründen können Abweichungen hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges und der Beschäftigungsdauer vereinbart werden. Abweichungen vom Mindestbeschäftigungsumfang erfolgen insbesondere bei einer Tätigkeit neben einem Stipendium, einem Referendariat, einer Hauptbeschäftigung außerhalb der FSU Jena oder aus persönlichen Gründen.
- (6) Befristungen erfolgen vorrangig nach dem WissZeitVG § 2 Absatz 1, nur bei Fehlen der persönlichen Voraussetzungen nur nach § 2 Absatz 2, insbesondere, um den Anspruch auf Nachgewährung von Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit auch bei überwiegend drittmittelfinanzierten Arbeitsverhältnissen zu sichern.

5. Andere Beschäftigungsverhältnisse nach WissZeitVG

Soweit die Befristung aus anderen Gründen als zur Qualifikation erfolgt, z.B. während der Vakanz einer Professur bis zu deren Neubesetzung, zur Absicherung der Lehre oder wegen einer zusätzlichen Finanzierung aus Sondermitteln (Dispositionsfonds, Stellenpool, Sonderzusagen o.ä.), richtet sich die Laufzeit des Vertrages nach diesem Zweck.

Befristungen nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bleiben unberührt.

Vorstehende Richtlinie wurde am 5. Mai 2015 durch den Senat der Friedrich-Schiller-Universität Jena beschlossen.