

„Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Leitlinien zur Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Präambel

Die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg bekennt sich zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, planungssicheren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen. Mit einer aktiven Personalpolitik sorgt sie für attraktive Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven für in der Wissenschaft Tätige, für deren Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung und stellt die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sicher. Die Universität strebt die Umsetzung der von der Europäischen Kommission 2005 empfohlenen „Europäischen Charta für Forscher“ und des „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ an. Daraus ergeben sich folgende Leitlinien:

§ 1 Mindeststandards für Beschäftigungsverhältnisse

Die Hochschulen benötigen für die Erfüllung ihrer vielseitigen Aufgabenstellungen befristetes und unbefristetes Personal. Die Befristung ist bei der Anfertigung von Dissertationen und Habilitationen die Regel. Die Martin-Luther-Universität trägt durch die Gewährleistung von Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen bei. Vertragsverlängerungen sollen möglichst frühzeitig erfolgen, so dass der Arbeitnehmer nicht gezwungen ist, sich drei Monate vor Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.

1.1 Gründe für befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse können abgeschlossen werden, wenn

- die Beschäftigung der Qualifizierung mit dem Ziel einer Promotion, Habilitation oder einer entsprechenden zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung dient (Qualifikationsstellen). In diesem Falle ist das Qualifizierungsziel in der Tätigkeitsdarstellung, bzw. in einer Nebenabrede zum Vertrag zu benennen, und ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung durch eigenständige Forschung vorzusehen (mindestens 60% des vereinbarten Beschäftigungsumfanges für eigenständige Forschung).
- die Beschäftigung überwiegend aus befristet zur Verfügung gestellten Mitteln Dritter finanziert wird (Drittmittelstellen),
- die Beschäftigung zur Vertretung einer oder eines beurlaubten, freigestellten oder erkrankten Beschäftigten erfolgt,

Beschäftigte mit Funktionsstellen, mit technisch-administrativen Stellen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden in der Regel unbefristet beschäftigt.

1.2 Dauer der Arbeitsverhältnisse

Bei Qualifikationsstellen muss die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mindestens der voraussichtlichen Dauer der Qualifizierung entsprechen. Dabei ist für eine Promotion der Erstvertrag über einen Zeitraum von 3 Jahren abzuschließen. Darüber hinaus wird eine zum erfolgreichen Abschluss der Promotion notwendige Verlängerung von einem Jahr vereinbart, wenn ein Abschluss der Qualifikation innerhalb der Regelzeit nicht möglich war.

Nach der Promotion sind die Verträge in der Regel für eine Laufzeit von drei plus drei Jahren abzuschließen. Die Regelungen des Wissenschaftszeitbefristungsgesetzes bleiben davon unberührt.

Bei Drittmittelstellen soll die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses der Laufzeit des bewilligten Projekts entsprechen. Beschäftigungsverhältnisse sollen eine Laufzeit von einem Jahr nicht unterschreiten, es sei denn, die Mittel stehen nur für eine kürzere Zeit zur Verfügung.

1.3 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Neben der Vollzeitbeschäftigung ist bei Qualifikationsstellen in der Regel mindestens eine 0,5 Stelle (Doktoranden) bzw. eine 1,0 Stelle (Habilitanden) vorzusehen. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auf ausdrücklichen Wunsch der oder des Beschäftigten.

Bei Teilzeitbeschäftigten sollte der Umfang der Beschäftigung 50 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nicht unterschreiten.

1.4 Lehraufträge

Dort wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, d. h. nicht nur zur Ergänzung des Lehrangebots beitragen, sind ihnen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anzubieten, die ihrer Qualifikation entsprechen.

Im Übrigen werden Lehraufträge angemessen vergütet und in der Regel für die Dauer von mindestens zwei Semestern in Folge vergeben. Die Vergütung trägt auch den Zeiten für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen, für die Betreuung und Beratung der Studierenden sowie für Prüfungsverpflichtungen Rechnung. Die Höchstdauer von vier Semestern in Folge sollte nicht überschritten werden.

1.5 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, studentische Aushilfskräfte

Verträge für wissenschaftliche Hilfskräfte mit und ohne Hochschulabschluss, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, sind in der Regel für ein Semester bzw. für die Dauer von 6 Monaten zu vereinbaren. Ebenso ist bei studentischen Aushilfskräften zu verfahren. Dies gilt auch für Vertragsverlängerungen.

a) Wissenschaftliche Hilfskraft mit wissenschaftlichem Abschluss (Master, Diplom, Magister)

Die Universität verzichtet in der Regel auf die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss zu Gunsten der Beschäftigung als wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterin und Mitarbeiter.

Der Abschluss von Verträgen als Hilfskraft mit wissenschaftlichem Abschluss ist nur zur Überbrückung im Hinblick auf die Aufnahme eines regulären Arbeitsverhältnisses oder zur kurzfristigen Deckung von Personalbedarf zulässig. Die Beschäftigung sollte für maximal ein Jahr erfolgen.

Die Universität wird Zeiten einer Tätigkeit als wiss. Hilfskraft mit wiss. Abschluss an der MLU bei einer Einstellung als wiss. Mitarbeiter grundsätzlich als förderliche Zeiten im Sinne des TV-L § 16 Abs. 2 bei der Stufenzuordnung berücksichtigen.

b) Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Abschluss bzw. mit Bachelorabschluss

Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Abschluss bzw. mit Bachelorabschluss haben die Aufgabe, Hochschullehrer (und in begründeten Ausnahmefällen auch sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal) bei den Aufgaben in Lehre und Forschung zu unterstützen. Die ihnen übertragenen Tätigkeiten sollen zugleich der eigenen wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung dienen.

c) **Studentische Aushilfskräfte:**

Tätigkeiten im technischen und Verwaltungsdienst sind für wissenschaftliche Hilfskräfte ausgeschlossen. Diesbezügliche Hilfstätigkeiten können von Studenten zur zeitweiligen Aushilfe als studentische Aushilfskraft wahrgenommen werden.

Daraus ergibt sich, dass in folgenden Einrichtungen grundsätzlich keine Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften, sondern nur die Beschäftigung studentischer Aushilfskräfte möglich ist:

- Universitäts- und Landesbibliothek (ULB)
- IT-Servicezentrum (ITZ)
- Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV)
- Dekanate der Fachbereiche / Fakultäten
- Computerpools in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen.

§ 2 Qualifikationsphasen bei wissenschaftlichen Beschäftigten

2.1 Promotionsphase

Die Universität versteht die Promotion als Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit. Unter verschiedenen Finanzierungsformen gibt sie den sozialversicherungspflichtigen und tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen den Vorzug.

Die Universität schafft die Rahmenbedingungen zur Sicherung der Betreuung in der Promotionsphase.

Die Fakultäten unterstützen die Promotionsphase mit dem Abschluss von Betreuungsvereinbarungen.

Doktoranden und Doktorandinnen werden in der Promotionsphase von der Internationalen Graduiertenakademie unterstützt, die auf freiwilliger Basis Austausch, Vernetzung und Qualifizierung von Doktorandinnen und Doktoranden sowie Betreuerinnen und Betreuern fördert und Selbstorganisation und Mitsprache gewährleistet.

2.2 Postdocphase

Die Universität bietet promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) planungssichere Karrierewege. Sie fördert ihre Selbstständigkeit und Eigenverantwortung in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse für Postdocs schöpfen die Beschäftigungsobergrenze nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz von 6 Jahren (drei plus drei) bzw. in der Medizin von 9 Jahren (Drei + drei + drei) aus.

Sie können nach Maßgabe der strukturellen Anforderungen in Forschung und Lehre entfristet werden.

2.3 Juniorprofessuren

Die Universität sieht den Karriereweg von Juniorprofessuren in der Regel mit einer Tenure-Track-Option vor.

Für Juniorprofessoren ist eine den Dienstaufgaben entsprechende Grundausstattung (personell und sächlich) vorzusehen.

§ 3 Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Die Universität ist eine familiengerechte Hochschule. Sie ermöglicht allen Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben u. a. durch flexible Arbeitszeiten, familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten sowie bedarfsgerechte Betreuungs-

möglichkeiten für Kinder. Die Universität geht dabei von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Sie trägt auch den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten in besonderen Lebensumständen (z. B. mit pflegebedürftigen Angehörigen) Rechnung.

Die Universität verpflichtet sich zu einer familienfreundlichen Haushaltspolitik. Wegen Mutterschutz oder Elternzeit vakante Stellen sind unverzüglich, auch durch die Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen, zu besetzen. Bei der Beantragung und Bewirtschaftung von Verbundprojekten mit Drittmitteln sind zusätzliche Mittel einzuplanen, die für Vertretungen und Vertragsverlängerungen in Folge von Mutterschutz und Elternzeit sowie zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten notwendig sind.

Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die eine Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind auch über die Höchstbefristungsdauer hinaus zulässt, wird an der Universität in der Regel angewandt.

§ 4 Gleiche Chancen für Frauen und Männer

Die Universität setzt sich für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Sie verpflichtet sich zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung und -rekrutierung. Sie unterstützt aktiv die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Ziel der Universität ist es, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erreichen. Entsprechend der Empfehlungen des Wissenschaftsrats legt sie mindestens nach Maßgabe des so genannten Kaskadenmodells Quoten fest, bei denen als Bezugsgröße der Anteil von Frauen in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe zugrunde gelegt wird. In Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen verpflichtet sich die Universität zu einer aktiven Rekrutierungspolitik.

Die Universität versteht Chancengleichheit und Gleichstellung als Qualitätskriterien in Entscheidungsprozessen. In der internen leistungsorientierten Mittelvergabe sind Erfolge in der Gleichstellungspolitik ein maßgebliches Kriterium.

§ 5 Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement

Die Universität betreibt eine aktive Personalpolitik durch Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement.

Im Zuge einer aktiven Personalentwicklung macht die Universität ihren Beschäftigten zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote zur Kompetenzentwicklung, Karriereorientierung und Vernetzung, bietet Führungskräfte-Training an und stellt die dafür erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Sie veröffentlicht regelmäßig einen Bericht zur Situation und zu den Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter besonderer Berücksichtigung der Qualifizierungsphase.

Die Universität betreibt eine mittel- und langfristige Personalplanung. Auf dieser Grundlage bestimmt sie ein aufgabenadäquates Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Durch ein aktives Personalmanagement sorgt die Universität für die Stabilisierung von Beschäftigung. Durch die Einrichtung eines zentralen Überbrückungsfonds soll die Zwischenfinanzierung von Beschäftigungsverhältnissen bis zur Anschlussfinanzierung aus Drittmitteln oder regulären Haushaltsmitteln ermöglicht werden. Soweit möglich, ist auch beim Wechsel der Finanzierungsart ein mittelfristiges oder unbefristetes Beschäftigungsverhältnis abzuschließen.

§ 6 Beteiligung und Mitbestimmung

Die Universität stellt sicher, dass ihre Mitglieder in geeigneter Weise an den Entscheidungsprozessen beteiligt werden. Sie bekennt sich zum hohen Stellenwert der akademischen Selbstverwaltung für die Steuerung der Universität. Sie unterstützt aktiv die Arbeit des Personalrats.

Die Universität gewährleistet die Partizipation ihrer Mitglieder auch in neuen Organisationsformen wie Graduiertenförderinstitutionen oder Forschungsclustern. Diese Grundsätze gelten nach Maßgabe des Landeshochschulgesetzes auch für Doktorandinnen und Doktoranden ohne Beschäftigungsverhältnis sowie für nebenberuflich Beschäftigte.

§ 7 Einhaltung der Leitlinien „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Die Universität richtet eine Ombudskommission zur Überwachung der Einhaltung der Leitlinien „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ ein. Der Kommission gehören an:

1. Rektor
2. Leiter der Personalabteilung
3. ein Doktorand
4. ein Postdoc
5. ein Mitglied des Personalrats
6. ein Dekan

Die Amtszeit beträgt zwei Jahre analog der Amtszeit der wiss. Mitarbeiter im Senat. Der Vertreter nach Nr. 3 wird durch alle Promovierende der Universität gewählt, die zur Promotion an der Universität angemeldet sind. Der Vertreter nach Nr. 4 wird von allen Promovierten der Universität gewählt, die sich nicht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Universität befinden.

Die Kommission ist verpflichtet, die Einhaltung der Leitlinien zu überwachen, Verstöße zu untersuchen und jährlich über ihre Arbeit gegenüber dem Senat, dem Personalrat und den Promovierenden zu berichten.

§ 8 Bezeichnungen

Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Leitlinie gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Leitlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft. Gleichzeitig erfolgt eine Veröffentlichung als ZUV-Information.

Prof. Dr. Udo Sträter

Rektor

Quellen und Hintergründe:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW):

- Templiner Manifest:
http://www.gew.de/Templiner_Manifest_Personalstruktur_und_Berufswege_in_Hochschule_und_Forschung_reformieren.html
- Herrschinger Kodex: http://www.gew.de/Herrschinger_Kodex.html

Ver.di:

- fairspektive: <http://fairspektive.de/>

Promovierendeninitiative der MLU:

- Positionspapier: http://www2.uzu.uni-halle.de/Ingra/Positionspapier_2012-07-24.pdf

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg:

- Leitlinie zur stellenstrukturellen Verankerung von Qualifikationsverhältnissen Promotion, Habilitation, Juniorprofessuren: http://verwaltung.uni-halle.de/senat_der_verwaltung/beschluesse/18613_132580/
- Beschluss des Rektorat vom 4. Mai 2011 zur Umsetzung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG

Hochschulrektorenkonferenz:

- Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal: [http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/?tx_szconvention_pi1\[decision\]=323&cHash=19226872a09a5304185c2ac50fb5aa47](http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/?tx_szconvention_pi1[decision]=323&cHash=19226872a09a5304185c2ac50fb5aa47)

Europäische Union:

- Europäische Charta für Forscher (ratifiziert u.a. von der Hochschulrektorenkonferenz)
<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/index;>
http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische_Charta_f%C3%BCr_Forscher
- Verhaltenskodex zur Einstellung von Forschern:
<http://www.kowi.de/Portaldata/2/Resources/fp/european-charter-for-researchers-de.pdf>