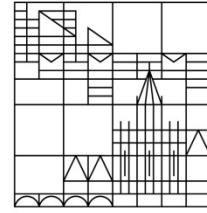


Universität
Konstanz



Amtliche Bekanntmachung der Universität Konstanz

Nr. 29/2016

**Richtlinie der Universität Konstanz zur
Befristung der Arbeitsverträge von
wissenschaftlichen und wissenschafts-
unterstützenden Beschäftigten**

Vom 16. Juni 2016

Herausgeber:

Justitiariat der Universität Konstanz, 78457 Konstanz, Tel.: 07531/88-2685

Richtlinie der Universität Konstanz zur Befristung der Arbeitsverträge von wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten

vom 16. Juni 2016

Der Senat der Universität Konstanz hat in seiner Sitzung am 8. Juni 2016 die nachfolgende Richtlinie der Universität Konstanz zur Befristung der Arbeitsverträge von wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten beschlossen:

Präambel

Gute Beschäftigungsbedingungen sind eine Voraussetzung für hochmotiviertes Personal, das seinen Beitrag zu den exzellenten Leistungen der Universität Konstanz erbringt.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein im Struktur- und Entwicklungsplan genanntes wesentliches Profilvermerkmal der Universität. Hierzu gehört aber nicht nur das Schaffen besonderer Strukturen wie z.B. des Zukunftskollegs, sondern auch eine längerfristige, Sicherheit und Planbarkeit gebende Dauer der Beschäftigungsverhältnisse.

Im Rahmen einer guten Personalentwicklung muss sich die Dauer der Beschäftigung an den Qualifikationszielen der NachwuchswissenschaftlerInnen orientieren. Deshalb ermöglicht die Universität Konstanz auch Brückenfinanzierungen, mit denen Übergangs- und Anschlussbeschäftigungen gewährleistet werden können.

Arbeitsverträge mit sehr kurzer Befristung ohne längerfristige Entwicklungsperspektiven können zu erheblichen Problemen in der Lebens- und Karriereplanung und in der Gestaltung des Lebens, beispielsweise im Hinblick auf die familiäre Situation, führen. Insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen sind fehlende Beschäftigungsperspektiven oftmals ein Grund, eine wissenschaftliche Karriere abzubrechen. Hinzu kommen weitere Kosten für die Universitäten als Arbeitgeber, z.B. durch den hierdurch erforderlichen Aufwand im Verwaltungsbereich.

Verlässliche Rahmenbedingungen tragen nicht nur zu einer größeren Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der WissenschaftlerInnen bei, sondern unterstützen die Universität, im internationalen Wettbewerb hochqualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Dies gilt gleichermaßen für die MitarbeiterInnen im wissenschaftsunterstützenden Bereich, die ebenso einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Ziele in Forschung und Lehre leisten.

Da Beschäftigungsbedingungen maßgeblich von gesetzlichen und tariflichen Regelungen und finanziellen Ressourcen bestimmt werden, ist dieses eine besondere Herausforderung. Die Universität Konstanz und ihr Personalrat stellen sich dieser Herausforderung und wollen insbesondere im Bereich der Befristungen von Arbeitsverhältnissen eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen erreichen.

1. Allgemeine Rahmenbedingungen für Befristungen:

(1) Für Aufgaben, die die Universität ganz oder teilweise dauerhaft erbringen muss oder erbringen will und für deren Erbringung individuelle Kontinuität nicht zweckwidrig ist, werden in der Regel unbefristete Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen.

(2) Ein vorübergehend erhöhter betrieblicher Bedarf an Arbeitsleistung wird sorgsam prognostiziert und durch Abschluss entsprechend befristeter Arbeitsverträge realisiert.

(3) Im Rahmen gleicher Leistung, Eignung und Befähigung sind unbefristete Beschäftigungsverhältnisse bevorzugt durch bislang an der Universität befristet Beschäftigte zu besetzen.

(4) Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.

2. Befristet angestellte wissenschaftliche Beschäftigte,

a) die aus Haushaltsmitteln (Stellen) finanziert werden

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

b) die aus Drittmitteln finanziert werden

Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Laufzeit des Bewilligungszeitraumes der Drittmittel. Sie werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen – es sollten 2 Jahre nicht unterschritten werden (bei ausreichend langer Projektlaufzeit).

3. Besondere Befristungsregeln für Beschäftigte, die eine Promotion anstreben

(1) Den Promovierenden sollen im Beschäftigungsverhältnis in einem angemessenen Umfang Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind. Bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Bewilligungsbedingungen zu beachten.

(2) Der Beschäftigungsumfang von Promotionsstellen soll in der Regel 50% nicht unterschreiten.

(3) Das erste Beschäftigungsverhältnis soll in der Regel eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren haben. Bei der Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses soll die Dauer des Verlängerungsvertrages so bemessen werden, dass die Gesamtlaufzeit des Beschäftigungsverhältnisses (erste Laufzeit und Dauer des Verlängerungsvertrages) insgesamt mindestens drei Jahre beträgt, sofern das Qualifikationsziel nicht in einer kürzeren Zeit erreicht werden kann. Bei einer Qualifikationsphase von mehr als drei Jahren soll ein weiterer Vertrag für die Restlaufzeit der Qualifikationsphase geschlossen werden, sofern eine positive Prognose der betreuenden Professur für den Abschluss des Promotionsverfahrens innerhalb der angestrebten Vertragslaufzeit vorliegt.

(4) Die Möglichkeit, weitere Beschäftigungsverhältnisse zur Anbahnung oder zum Abschluss einer Promotion abzuschließen, bleibt unberührt.

4. Besondere Befristungsregelungen für Postdocs

(1) Beschäftigungsverhältnisse von Postdocs, die sich für eine Professur qualifizieren sollen, sollen in der Regel eine Laufzeit von mindestens 2 Jahren haben. Für die tarifbeschäftigten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gelten die weitergehenden Regelungen des Hochschulgesetzes. Die Beschäftigung erfolgt

im Regelfall als Vollzeitbeschäftigung, sofern von dem/der PostdoktorandIn z.B. aus familiären Gründen nicht anders gewünscht.

(2) Überbrückungsmaßnahmen, insbesondere nach Abschluss der Qualifikation, um den Beschäftigten den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, bleiben unberührt.

5. Befristungsregeln für wissenschaftsunterstützende Beschäftigte

(1) Befristete Einstellungen von MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung erfolgen grundsätzlich mit sachlichem Grund auf Grundlage des § 14 Absatz 1 TzBfG sowie weiterer gesetzlicher Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen.

(2) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Laufzeit des Bewilligungszeitraumes der Drittmittel. Sie werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen.

6. Ausnahmen

Ausnahmen von den in der Richtlinie aufgeführten Grundsätzen sind möglich, benötigen aber eine gesonderte tragfähige Begründung. In Zweifelsfällen legt die Personalabteilung die Ausnahmen dem Kanzler zur Entscheidung vor.

Konstanz, 16. Juni 2016

Prof. Dr. Ulrich Rüdiger
- Rektor -