



Rektor

„Gute Arbeit in der Wissenschaft“ Leitlinien zur Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

vom 22.12.2015

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. Hierzu ist es erforderlich, dass Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ihre Verantwortung für die Betreuung und Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern wahrnehmen und durch transparente, planbare und angemessene Beschäftigungsverhältnisse und Vertragslaufzeiten umsetzen. 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.

§ 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 die Beschäftigten nicht gezwungen sind, 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 insbesondere 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 ein angemessener Teil der Arbeitszeit, mindestens 50%, für Tätigkeiten in der Forschung und Lehre, die zur Erreichung des Qualifikationsziels dienen vorzusehen. Ist das Qualifizierungsziel eine Promotion, so ist dies in einer separaten Betreuungsvereinbarung zu verankern,
- die Beschäftigung überwiegend aus befristet zur Verfügung gestellten Mitteln Dritter finanziert wird (Drittmittelstellen),
- die Beschäftigung überwiegend für Projekte erfolgt, die aus sonstigen, zweckgebunden und befristet gewährten Mitteln (z.B. aus dem Landeshaushalt) finanziert werden,
- die Beschäftigung zur Vertretung einer oder eines beurlaubten, freigestellten oder erkrankten Beschäftigten erfolgt.

1.2 Dauer der Arbeitsverhältnisse

Bei haushaltsfinanzierten Qualifikationsstellen soll die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mindestens der voraussichtlichen Dauer der Qualifizierung entsprechen. Dabei ist für eine Promotion der Erstvertrag in der Regel 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. Eine weitere Verlängerung um ein fünftes und sechstes Jahr ist möglich, setzt jedoch besondere Gründe voraus.

Nach der Promotion wird ein Arbeitsvertrag in der Regel für eine Laufzeit von zunächst drei Jahren abgeschlossen. Ist das Qualifizierungsziel der befristeten Beschäftigung eine Habilitation, so erfolgt im Regelfall eine Verlängerung um weitere drei Jahre, wenn eine positive Leistungsbeurteilung durch die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten vorliegt und eine erfolgreiche Habilitation zu erwarten ist. Kriterien für eine positive Leistungsbeurteilung können z.B. die (selbstständige) Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung, Organisation, Management und Selbstverwaltung. Leitlinien für eine positive Leistungsbeurteilung werden durch den jeweiligen Fakultätsrat formuliert.

Bei Drittmittelstellen soll die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses der Dauer der verbindlichen Mittelzuweisung gemäß Zuwendungsbescheid des bewilligten Projekts entsprechen. Diese Regelung gilt auch für technisch oder administrativ Beschäftigte in Drittmittelprojekten. Beschäftigungsverhältnisse sollen eine Laufzeit von einem Jahr nicht unterschreiten, es sei denn, die Mittel stehen nur für eine kürzere Zeit zur Verfügung bzw. es handelt sich um Ausgabereste, die keine längere Vertragslaufzeit ermöglichen.

Kürzere Vertragslaufzeiten bedürfen einer qualifizierten Begründung gegenüber der Personalabteilung (z.B. Abschlussarbeiten für die Promotion, anstehende Lehrstuhl-Neubesetzungen, Ausschöpfung der Vertragslaufzeit nach dem WissZeitVG oder aus aufenthaltsrechtlichen Gründen).

1.3 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Bei Qualifikationsstellen ist in der Regel mindestens eine 0,5 Stelle (Doktorandinnen bzw. Doktoranden) bzw. eine 1,0 Stelle (PostDocs, Habilitandinnen bzw. Habilitanden) vorzusehen.

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

1.4 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, studentische Aushilfskräfte

Verträge für wissenschaftliche Hilfskräfte mit und ohne Hochschulabschluss, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, sind in der Regel für die Dauer von mindestens 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 bzw. 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 soll in der Regel für maximal ein Jahr erfolgen.
Die Universität prüft, inwieweit Zeiten einer Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft mit wissenschaftlichem Abschluss an der Martin-Luther-Universität bei einer Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter als einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 40 Nr. 5 zu § 16 Abs. 2 TV-L bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden können.
- b) Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Abschluss bzw. mit Bachelorabschluss
Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Abschluss bzw. mit Bachelorabschluss haben die Aufgabe, Hochschullehrerinnen und 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 im Verwaltungsdienst sind für wissenschaftliche Hilfskräfte ausgeschlossen. Diesbezügliche Hilfstätigkeiten können von Studentinnen und Studenten zur zeitweiligen Aushilfe als studentische Aushilfskraft wahrgenommen werden.
Daraus ergibt sich, dass in folgenden Einrichtungen in der Regel 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 Fakultäten,
 - Computerpools in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen.
- Ausnahmen bilden wissenschaftliche Projekte an den genannten 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. Stipendien Dritter (z.B. DAAD) können zur Finanzierung einer wissenschaftlichen Tätigkeit mit dem Ziel einer Promotion oder zur Finanzierung einer PostDoc-Phase herangezogen werden.

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

Die Fakultäten unterstützen die Promotionsphase mit dem Abschluss von Betreuungsvereinbarungen.

Doktorandinnen und Doktoranden 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 mit dem Ziel der Habilitation sollen bei einer positiven Leistungsevaluierung, wie sie unter Punkt 1.2 normiert ist, die Beschäftigungsobergrenze nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz von 6 Jahren (drei plus drei) bzw. in der Medizin von 9 Jahren (drei plus drei plus drei) ausschöpfen.

2.3 Juniorprofessuren

Die Universität sieht den Karriereweg von Juniorprofessuren – in der Regel mit einer Tenure-Track-Option – vor, wenn die Voraussetzungen gemäß § 36 (3), Satz 3 des HSG LSA erfüllt sind.

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

§ 3

Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Die Universität ist eine familiengerechte Hochschule. Sie strebt an, allen Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben u. a. durch flexible Arbeitszeiten, familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten sowie bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder zu ermöglichen. 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, Elternzeit oder Pflegezeit vakante Stellen sind unverzüglich, auch durch die Aufstockung vorhandener Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, 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, sofern dies die Förderformate zulassen.

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, findet nach Maßgabe des Rektoratsbeschlusses vom 26.11.2013 Anwendung.

§ 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 vorhergehenden Qualifikationsstufe zugrunde gelegt wird. In Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen verpflichtet sich die Universität zu einer aktiven Rekrutierungspolitik. Das Gebot der Bestenauslese und das Verbot der Diskriminierung nach dem AGG bleiben davon unberührt.

Die Universität versteht Chancengleichheit und Gleichstellung als Qualitätskriterien in Entscheidungsprozessen. In der internen leistungsorientierten Mittelvergabe sind Erfolge in der Gleichstellungspolitik ein wichtiges 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 im Rahmen ihrer Möglichkeiten 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.

Zusätzlich werden durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten bzw. der Betreuerin oder dem Betreuer, insbesondere mit Doktorandinnen und Doktoranden, regelmäßig Gespräche über das Qualifizierungsvorhaben und Karriereperspektive innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems geführt, um den wissenschaftlichen Nachwuchs entsprechende Karrierewege aufzuzeigen und für diesen Weg zu qualifizieren. Gleichzeitig sind die so entstehenden Netzwerke und Verbände für die Universität sehr wichtig. Bei Postdoc-Stellen soll spätestens vor Beginn des 3. Beschäftigungsjahres ein solches Statusgespräch über die weitere Vertrags- und Karriereperspektive durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten bzw. die Betreuerin oder den Betreuer mit der oder dem PostDoc geführt werden.

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. Im Rahmen der gesetzlichen und rechtlichen Möglichkeiten 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 Graduiertenfördereinrichtungen oder Forschungsclustern. Diese Grundsätze gelten auch für Doktorandinnen und Doktoranden ohne Beschäftigungsverhältnis sowie für nebenberuflich Beschäftigte, soweit dies nicht dem HSG LSA widerspricht.

§ 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. die Rektorin bzw. der Rektor oder die Prorektorin bzw. der Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs,
2. die Kanzlerin bzw. der Kanzler oder die Leiterin bzw. der Leiter der Personalabteilung,
3. eine Doktorandin bzw. ein Doktorand,
4. eine Postdoc bzw. ein Postdoc,
5. ein Mitglied des Personalrats,
6. eine Dekanin bzw. ein Dekan, und
7. die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte.

Die Amtszeit beträgt zwei Jahre analog der Amtszeit der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiter im Akademischen Senat. Die Vertreterinnen und Vertreter nach Nr. 3 und 4 werden vom Rektorat bestellt. Das Vorschlagsrecht liegt insoweit bei den Mitgliedern der Statusgruppe 2 im Senat; soweit für die Personengruppen der Promovierenden bzw. Postdocs künftig allgemeine Gruppenvertretungen gewählt werden, geht das Vorschlagsrecht auf diese über.

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

§ 8

Inkrafttreten

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

Halle (Saale), 22. Dezember 2015

Prof. Dr. Udo Sträter
Rektor