

Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen

Präambel

Angesichts eines zunehmenden Wettbewerbs zwischen Wirtschaft, öffentlichem Dienst und den Hochschulen in Deutschland und auch international um hochqualifiziertes Personal stellen planbare Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs und gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen eine wichtige Voraussetzung dar, um die Entscheidung für eine wissenschaftliche Qualifikation und/oder berufliche Laufbahn an einer Hochschule zu begründen. Mit dem Rahmenkodex, der in verbindliche Regelungen der Hochschulen eingehen soll, wird die Attraktivität der sächsischen Hochschulen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler erhöht und gleichzeitig die Qualität von Forschung und Lehre verbessert.

Der akademische Mittelbau umfasst die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die akademischen Assistentinnen und Assistenten und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA). Darüber hinaus bildet das wissenschaftsunterstützende Personal eine wichtige Basis zur Umsetzung der gestellten Aufgaben in Forschung und Lehre. Insbesondere die Angehörigen der Personalkategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden überwiegend auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) befristet beschäftigt. Dieses System hat sich grundsätzlich bewährt, stellt es doch sicher, dass an den sächsischen Hochschulen frei werdende Stellen mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern besetzt werden können.

Die dabei angestrebten Qualifizierungsziele sind unterschiedlich. Etwa zwei Drittel der zu betrachtenden Stellen sind mit Doktorandinnen und Doktoranden besetzt, die ihre erste wissenschaftliche Qualifikation erwerben. Ein weiterer Teil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler strebt eine Habilitation an. Darüber hinaus verfolgen promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, sog. Postdocs, insbesondere jedoch die künstlerischen Nachwuchsspitzenkräfte auch andere Qualifizierungsziele, wie beispielsweise das Erwerben von Lehr- und Forschungserfahrungen oder Erfahrungen im Wissenschafts-, Kunst- und Projektmanagement.

Der Anteil von Frauen an Spitzenkräften in Wissenschaft, Forschung und Kunst ist noch immer deutlich zu gering. Eine Erhöhung ist daher ein übergeordnetes Ziel.

Das WissZeitVG gewährleistet einerseits für eine große Anzahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, ihre Karriere auf eine wirtschaftliche Grundlage zu stützen, will aber auch sicherstellen, dass eine genügende Anzahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern nach Abschluss der Qualifikationsphase auf diese Stellen nachrücken kann. Die Hochschulen stehen vor der Aufgabe, angesichts nicht unbeschränkt zur Verfügung stehender Ressourcen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern planbare Karrierewege mit ausreichend Spielraum zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation zu eröffnen. Zugleich ist der Gefahr zu begegnen, dass sich die gesetzlich verankerte Beschäftigungsflexibilität einseitig zum Nachteil der Beschäftigten auswirkt. Ziel muss es insbesondere sein, den Qualifikationsweg hin auf eine Professur bzw. andere Karrierewege innerhalb der Hochschule planbarer zu gestalten.

Erfolgreiche wissenschaftliche oder auch künstlerische Karrieren gründen auf einem fairen Interessenausgleich bei der Anwendung des Befristungsrechts an den Hochschulen einerseits und der notwendigen Flexibilität der Hochschulen und der Wissenschaft andererseits. Im Folgenden werden daher Eckpunkte für den Umgang mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen im Freistaat Sachsen als Rahmenkodex festgelegt, die insbesondere dem Ziel der Planungssicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs Rechnung tragen sollen. Der Rahmenkodex soll als Grundlage von verbindlichen Regelungen/Dienstvereinbarungen mit den zuständigen Personalräten innerhalb der Hochschulen Anwendung finden. Die Umsetzung und Wirkung des Rahmenkodex soll 2018 erstmals evaluiert werden.

Vor diesem Hintergrund schließen die Hochschulleitungen, der Hauptpersonalrat beim Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst folgende Vereinbarung:

Artikel 1 Studentische Hilfskräfte

1. Die Hochschule setzt studentische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre ein. Die Laufzeit von Verträgen für studentische Hilfskräfte soll für die Umsetzung dieser Dienstleistungen mindestens drei Monate betragen.
2. Darüber hinaus wirken studentische Hilfskräfte unterstützend im Umfeld von Forschung und Lehre mit, so beispielsweise bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übungen, Fachpraktika, Kolloquien, Tagungen, Exkursionen oder der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen. Die Laufzeit von Verträgen, die einen solchen kurzfristigen Bedarf an Dienstleistungen widerspiegeln, kann auch unter drei Monaten betragen.

Artikel 2 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

1. Die Hochschule setzt wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre ein.
2. Die Hochschule orientiert sich an dem Leitbild, dass die Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter grundsätzlich die vorzugswürdigere Beschäftigungsoption darstellt.
3. Die Laufzeit von Verträgen für die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte soll mindestens sechs Monate betragen.
4. Als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sollen Absolventinnen und Absolventen für höchstens drei Jahre beschäftigt werden.

Artikel 3 Erteilung von Lehraufträgen

1. Lehraufträge können für einen durch hauptberufliche Lehrkräfte nicht gedeckten Lehrbedarf erteilt werden.
2. Lehraufträge können über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden.
3. Die Hochschule gewährt den Lehrbeauftragten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen.

Artikel 4 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftsunterstützendes Personal

Der nachfolgende Artikel regelt die Beschäftigungsbedingungen für die befristete Beschäftigung in folgenden Personalgruppen, soweit nichts anderes bestimmt ist:

- die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Lehrkräfte für besondere Aufgaben und
- das wissenschaftsunterstützende Personal.

1) Allgemeine Rahmenbedingungen

- a) Neu zu besetzende Personalstellen mit der Vertragslaufzeit von über 6 Monaten sollen unter Angabe der zu erwartenden Entgeltgruppe ausgeschrieben werden.

Von dieser Verpflichtung kann nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden, insbesondere wenn

- aa) die Spanne zwischen dem Freiwerden der Stelle und dem Zeitpunkt der Nachbesetzung der Stelle zu gering ist oder
- bb) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter bei der Antragsstellung und/oder der Vorbereitung von Drittmittelprojekten maßgeblich mitgewirkt haben bzw. im Antrag genannt und Gegenstand des Evaluationsverfahrens waren oder die für die Stelle erforderlichen Spezialkompetenzen andernorts nicht erlangt werden können oder
- cc) andernfalls der vereinbarte Beginn eines Drittmittelprojekts verzögert würde.

Unberührt von dieser Möglichkeit des Verzichts auf eine Ausschreibung bleibt die Verpflichtung des Arbeitgebers nach §§ 81, 82 SGB IX zur Prüfung, ob ein freierwerdender Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.

- b) Im Rahmen des einheitlichen Arbeitsverhältnisses nach § 2 Abs. 2 TV-L dürfen Beschäftigte nicht mehr als zwei unmittelbaren Vorgesetzten zugeordnet werden.
- c) Die Information über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Anschlussbeschäftigung hat so früh wie möglich zu erfolgen. Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.
- d) Unter Berücksichtigung des „Orientierungsrahmens der HRK zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ vom 13. Mai 2014 (Anlage 1) erarbeiten die Hochschulen Personalentwicklungskonzepte. Die jeweiligen Personalräte werden rechtzeitig für eine Diskussion in den Gremien des Personalrates und mit der Hochschulleitung in die Planung, Erstellung und Änderung von Personalentwicklungskonzepten in geeigneter Form eingebunden.
- e) Anhand eines Personalplanungskonzepts soll es auch ermöglicht werden, für die einzelnen Beschäftigungspositionen der Hochschule zu prüfen und zu entscheiden, ob der jeweiligen Beschäftigungsposition eine Aufgabe zugeordnet ist, die insbesondere

auch angesichts ihrer Finanzierung dauerhaft oder zeitlich befristet wahrgenommen wird.

- f) Die Hochschulen sehen in der Beratung der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten über die realistischen Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Hochschule und im Wissenschaftsbetrieb eine originäre Führungsaufgabe und wirken darauf hin, dass diese von den Leitungen der Hochschuleinrichtungen professionell wahrgenommen wird. Dazu gehört auch, dass die Beschäftigten im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven durch gezielte Angebote im Bereich Weiterbildung und -qualifikation unterstützt werden.
- g) Die Hochschulen setzen die von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am 24.04.2012 beschlossenen „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ um (Anlage II).
- h) Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden. Ausnahmen sind zu begründen.

2) Besondere Rahmenbedingungen für zur Qualifikation nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- a) Die Laufzeit von Verträgen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf der Grundlage des § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) geschlossen werden - nachfolgend Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler -, soll in Abhängigkeit von der jeweiligen Fächerkultur zur Erreichung des angestrebten Qualifikationsziels angemessen sein, jedoch im Falle des Qualifikationsziels einer Promotion nicht ein Jahr und in der Postdocphase nicht drei Jahre unterschreiten. Überbrückungsmaßnahmen, insbesondere zur Sicherstellung einer durchgängigen Beschäftigung und Qualifizierung, bleiben im Sinne der Beschäftigten möglich.
- b) Die Regelbeschäftigung soll in der Qualifikationsphase mit dem Ziel der Promotion 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit nicht unterschreiten. In der Postdocphase ist eine Beschäftigung von nicht unter 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit anzubieten.
- c) Um den Qualifizierungserfolg abzusichern, ist zwischen der Nachwuchswissenschaftlerin oder dem Nachwuchswissenschaftler und allen betreuenden Professorinnen und/oder Professoren eine Betreuungsvereinbarung abzuschließen. Die Vereinbarung soll die Art und den Umfang der durch die Professorinnen und/oder die Professoren vorzunehmenden Betreuungsmaßnahmen, die von der Nachwuchswissenschaftlerin oder dem Nachwuchswissenschaftler zu erbringenden Leistungen sowie das angestrebte Qualifizierungsziel, einschließlich einer Zeitplanung, festhalten. Für Betreuungsvereinbarungen mit Promovierenden wird auf die einschlägigen Empfehlungen der DFG verwiesen („Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen“ DFG-Vordruck 1.90- 10 /14; Anlage III). Zudem ist durch Professorinnen und/oder die Professoren zu gewährleisten, dass der Nachwuchswissenschaftlerin oder dem Nachwuchswissenschaftler ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung steht.
- d) Mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, die gemäß § 2 Absatz 1 Satz 4 WissZeitVG eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen,

sollen Vertragsverlängerungen vereinbart werden entsprechend dem Zeitraum, der zur Erreichung des nach Artikel 4 Ziffer 2 Buchstabe c vereinbarten Qualifikationsziels erforderlich ist, maximal jedoch jeweils bis zu zwei Jahre pro Kind, sofern die Ursache für das Verfehlen des Qualifikationsziels in der Dreifachbelastung durch die gleichzeitige Erbringung von Leistungen im Arbeitsverhältnis an der Hochschule, Leistungen zur Erreichung des Qualifikationsziels und der gleichzeitigen Kinderbetreuung zu suchen ist. Ebenso soll mit Beschäftigten dieser Beschäftigtengruppe eine solche Vertragsverlängerung vereinbart werden, wenn das Nichterreichen des Qualifikationsziels in der vorgesehenen Zeit durch die Einschränkungen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG begründet sind.

3) Besondere Regelungen für Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- a) Befristete Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung erfolgen vorrangig mit sachlichem Grund auf der Grundlage des §14 Absatz 1 TzBfG sowie der weiteren gesetzlichen Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen.
- b) Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen nur mit einer Begründung, die gegenüber dem zuständigen Personalrat auf Nachfrage zu erläutern ist.
- c) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal sollen sich vorrangig an der Laufzeit des Projekts orientieren. Ausnahmen hiervon sind gegenüber dem Personalrat auf Nachfrage zu erläutern.

Die Vereinbarung gilt zunächst bis zum 31.12.2020 und verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr. Sie kann sechs Monate vor Ende der jeweiligen Laufzeit aus wichtigem Grund gekündigt werden. Die Vertragsparteien nehmen in diesem Fall unmittelbar Verhandlungen zur Fortsetzung bzw. Modifizierung der Vereinbarung auf. Bis zum Abschluss gilt die Vereinbarung weiter.