

Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal

Auszug

Artikel 8

Besondere Rahmenbedingungen für die wissenschaftlich Beschäftigten

Die Hochschule sieht in der Beratung der wissenschaftlichen Beschäftigten über die realistischen Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Hochschule und im Wissenschaftsbetrieb eine originäre Führungsaufgabe und wirkt daraufhin, 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.

Artikel 9

Befristungsregelungen für die wissenschaftlich Beschäftigten

- (1) Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz erfolgen vorrangig vor solchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Sachgrundlose Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen nur mit besonderer Begründung gegenüber dem zuständigen Personalrat.
- (2) Die Dauer von Arbeitsverträgen mit dem tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Personal beträgt in der Regel mindestens 12 Monate.
- (3) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Laufzeit des Bewilligungszeitraums der Drittmittel. Sie werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen. Ausnahmen sind gegenüber dem Personalrat zu begründen.
- (4) Für Beschäftigungsverhältnisse, die der Qualifikation in der Form der Promotion dienen sollen, gilt hinsichtlich ihrer Befristung Artikel 10.
- (5) Beschäftigungsverhältnisse, die nach abgeschlossener Promotion für eine Professur qualifizieren sollen (Postdocs), sollen eine Laufzeit von mindestens drei Jahren haben. Für die tarifbeschäftigten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gelten die weitergehenden Regelungen des Hochschulgesetzes. Die Beschäftigung erfolgt im Regelfall als Vollzeitbeschäftigung.
- (6) Sofern im Rahmen des drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnisses die Grundlagen für eine wissenschaftliche Qualifizierung (Promotion, Habilitation oder vergleichbare Qualifizierungen) erarbeitet werden, gelten für die Laufzeit des jeweiligen Arbeitsvertrages die Befristungsregelungen, die für Beschäftigungsverhältnissen gelten, die der Qualifikation in der Form der Promotion oder für eine Professur dienen sollen (also Absatz 5 für die Postdocs und Artikel 10 für die promovierenden Beschäftigten), falls der Bewilligungszeitraum der Drittmittel länger ist als die nach diesen Befristungsregelungen geltenden Beschäftigungslaufzeiten.

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

Artikel 10

Besondere Regelungen für das promovierende Hochschulpersonal

- (1) Die Hochschule ermöglicht die Promotion in einem möglichst tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnis, soweit es die finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen zulassen.
- (2) Promovenden, denen die Promotion in einem Beschäftigungsverhältnis ermöglicht werden soll, sind für eine angemessene Dauer zu beschäftigen, damit sie bei entsprechender Befähigung und Leistung das Qualifikationsziel erreichen können. Leitlinie dieses Beschäftigungsverhältnisses ist eine insgesamt mehrjährige Vertragsdauer, die den Abschluss einer Promotion ermöglicht. Externe Stipendienprogramme bleiben unberührt.
- (3) Den Promovierenden sollen im Beschäftigungsverhältnis in einem angemessenen Umfang Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind. Als Leitbild der Angemessenheit gilt dabei, dass der Anteil für diese Aufgaben mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit betragen soll. Bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Bewilligungsbedingungen zu beachten.
- (4) Im Regelfall hat das Beschäftigungsverhältnis unabhängig von der Finanzierung eine Gesamtlaufzeit von insgesamt drei Jahren, es sei denn, dass nach der Fächerkultur eine kürzere Laufzeit üblich ist. Für die Gesamtlaufzeit können zwei Arbeitsverträge geschlossen werden, wobei der erste Vertrag eine Mindestlaufzeit von einem Jahr hat. Der zweite Arbeitsvertrag wird dann abgeschlossen, wenn es keine von mindestens zwei Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern zum Ende des ersten Vertrages vorgenommene Zwischenevaluation der Erfolgsaussichten des Promotionsvorhabens mit einem negativen Ergebnis gibt. 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 Promotionsvorhabens innerhalb der angestrebten Vertragslaufzeit vorliegt. Die Möglichkeit, weitere Beschäftigungsverhältnisse zum Abschluss der Promotion abzuschließen, bleibt unberührt. Bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Bewilligungsbedingungen zu beachten.