



Leitlinie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Laufzeit von Arbeitsverträgen im nichtwissenschaftlichen Bereich

Beschluss des Senats der Universität vom 29.03.2017

I. Präambel

Zur Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Weiterbildung und Dienstleistungen ist es für die Universität Freiburg von herausragender Bedeutung, hochqualifizierte Beschäftigte unterschiedlicher Qualifikationsstufen zu gewinnen und ihnen passgenaue Beschäftigungsverhältnisse wie auch weitere berufliche Perspektiven bieten zu können.

Die Universität Freiburg sieht sich in der Verantwortung, für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in den Bereichen Bibliothek, Labor, Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement klare und transparente Strukturen im Hinblick auf befristete und unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aufstiegs- und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Über das Personalentwicklungskonzept für die Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich werden geeignete Angebote erarbeitet, die über eine kontinuierliche Förderung und Weiterbildung der Beschäftigten, stets ein aktuelles Fachwissen ermöglichen sowie die berufliche, die persönliche als auch die Karriereentwicklung unterstützen.

Aufgrund ihrer Forschungsstärke bietet die Universität Freiburg durch die erfolgreiche Einwerbung von Forschungsprojekten aktuell eine Vielzahl von Arbeitsplätzen für nichtwissenschaftliche Beschäftigte, die aus Projektmitteln finanziert werden und die aufgrund einer befristeten Projektlaufzeit nicht auf Dauer vergeben werden können. Für die relevanten dauerhaften Aufgaben in den Bereichen Bibliothek, Labor, Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement hingegen hält die Universität Freiburg unbefristete Funktionsstellen vor, die grundsätzlich auch unbefristet besetzt werden.

Mit dieser Richtlinie sollen die Beschäftigungsverhältnisse an der Universität Freiburg für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten attraktiver und verlässlicher gestaltet und ein Beitrag zur Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten wie auch der Universität insgesamt geleistet werden.

II. Richtlinie

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

a) die auf Haushaltsstellen geführt werden

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte, die auf Haushaltsstellen geführt werden erhalten in der Regel einen unbefristeten Arbeitsvertrag, es sei denn, sie fallen unter nachfolgend aufgeführte Ausnahmen:

- Befristungen nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) § 14 Absatz 1, wie z.B.:
 - o Vertretung von in Mutterschutz oder Elternzeit befindlichen Beschäftigten;
 - o Krankheitsvertretungen;
 - o Vertretung von Beschäftigten, die vorübergehend den Arbeitsumfang reduziert haben;
 - o Vertretung von Beschäftigten, die vorübergehend auf ihrer Stelle beurlaubt sind.

- In seltenen Fällen Befristungen aufgrund anderer gesetzlicher oder tariflicher Vorgaben, wie z.B. dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder dem TV-L, hier z.B. § 31 TV-L (Führung auf Probe) oder § 32 TV-L (Führung auf Zeit).

b) deren Arbeitsvertrag aus Mitteln finanziert wird

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte, deren Arbeitsvertrag aus Mitteln finanziert wird, erhalten in der Regel einen nach § 14 Abs. 1 TzBfG befristeten Vertrag, dessen Dauer der Projektlaufzeit entspricht.

Abweichungen müssen schriftlich begründet und ggf. im Vorfeld mit dem Personaldezernat sowie im Weiteren ggf. mit dem Personalrat erörtert werden.

Befristungen ohne Sachgrund

Von der rechtlichen Möglichkeit, Beschäftigungsverhältnisse mit einer Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG zu schließen, wird nur im Ausnahmefall Gebrauch gemacht.

Planung von Weiterbeschäftigungen

Grundsätzlich sollen Weiterbeschäftigungen für Beschäftigte, die bereits an der Universität beschäftigt sind, 3 Monate vor Ende des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses abgeschlossen sein. Daher soll die Antragstellung in der Regel 4 Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrags beim jeweiligen Personalbereich erfolgen. In begründeten Fällen können Abweichungen möglich sein, beispielsweise wenn die Zusage eines Drittmittelgebers für die Fortsetzung eines Projekts nicht rechtzeitig vorliegt.

Mit Beschäftigten, die einen befristeten Vertrag haben, soll auf Wunsch des/der Beschäftigten im Rahmen eines Entwicklungsgespräches mögliche Perspektiven an der Universität im Rahmen der Personalentwicklung (unbefristete Weiterbeschäftigung auf Haushaltsstellen, Umorientierung etc.) erörtert werden. Bei wiederholten nahtlosen Befristungen von insgesamt mehr als acht Jahren besteht das Angebot, dass diese Entwicklungsgespräche zwischen dem Beschäftigten und dem/der Vorgesetzten und ggf. weiteren Verantwortlichen zusammen mit dem Personaldezernat/der Personalentwicklung der Universität geführt werden.

Im Rahmen der Führungskultur der Universität Freiburg und ihrer Führungsleitlinien ist es eine wichtige Aufgabe insbesondere der Führungskräfte und Vorgesetzten, Betreuerinnen und Betreuer, Projektleiterinnen und Projektleiter die vorgenannten Regelungen umzusetzen.

III. Evaluation

Das Rektorat berichtet jährlich in einer Senatssitzung sowie in einer entsprechenden Vorlage an den Personalrat über die Umsetzung der in dieser Selbstverpflichtung festgelegten Regelungen. Dabei erfolgt sowohl eine Darstellung bezüglich der Befristung von Arbeitsverträgen als auch über die Angebote und Maßnahmen der Personalentwicklung.

IV. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Bereiche der Universität Freiburg mit Ausnahme der Medizinischen Fakultät.