



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

Beschluss des Senats der Universität vom 27.01.2016

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 den wissenschaftlichen Nachwuchs strukturierte Qualifizierungswege zu bieten, die in definierten Abschnitten durchlaufen werden und auf befristeten Arbeitsverhältnissen beruhen. Die klare Struktur dient der kontinuierlichen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit nicht zuletzt auch der Generationengerechtigkeit. Um den Nachwuchswissenschaftler-innen und Nachwuchswissenschaftlern gute Karriereperspektiven bieten zu können, erarbeitet die Universität ein Personalentwicklungskonzept, das grundsätzlich an ihren Qualifikationszielen orientiert ist. Diese Qualifikationsziele können auch mit einzelnen Modulen – beispielsweise über eine Beschäftigung in Drittmittelprojekten – erreichbar sein; eine längerfristige Karriereplanung im Interesse des Nachwuchswissenschaftlers oder der Nachwuchswissenschaftlerin muss dabei den Hintergrund bilden. Hierzu sind auch Brückenfinanzierungen durch die Fakultäten oder Institute zu ermöglichen, mit denen Übergangs- und Anschlussbeschäftigungen im Rahmen der durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgegebenen Höchstbefristungsdauer gewährleistet werden können.

Aufgrund ihrer Forschungsstärke bietet die Universität Freiburg durch die erfolgreiche Einwerbung von Forschungsprojekten aktuell rund 1.300 Arbeitsplätze für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die aus Projektmitteln finanziert werden und die aufgrund der befristeten Laufzeit nicht auf Dauer vergeben werden können. Für relevante dauerhafte Aufgaben hingegen hält die Universität Freiburg unbefristete Funktionsstellen vor, die künftig durch Auswahlkommissionen besetzt werden sollen.

Mit der Richtlinie sollen daher die Beschäftigungsverhältnisse an der Universität Freiburg für die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver und verlässlicher gestaltet und ein Beitrag zur Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie auch der Universität insgesamt geleistet werden. Die finanzielle und personelle Flexibilität der wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität – insbesondere auch angesichts der zunehmenden Drittmittelfinanzierung – ist unverzichtbar und bleibt unbenommen.

Über Personalentwicklungskonzepte für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im nichtwissenschaftlichen Bereich in Wissenschaftsmanagement, Verwaltung und Technik, werden geeignete Angebote erarbeitet, die die berufliche und persönliche und Karriereentwicklung unterstützen. Durch Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und privaten Unternehmen sollen Möglichkeiten eröffnet werden, auch alternative Karrierewege kennenzulernen.

II. Richtlinie

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

a) Befristet angestellte wissenschaftliche Beschäftigte, die aus Haushaltsmitteln oder auf Planstellen angestellt werden

Promotionsphase

Bei langfristig oder dauerhaft zur Verfügung gestellten Mitteln bzw. Stellen werden Beschäftigungsverhältnisse in der Regel so befristet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr jeweiliges Qualifikationsziel erreichen können.

Bei Arbeitsverhältnissen mit dem Qualifikationsziel einer Promotion soll die Dauer in der Regel 24 bis 36 Monate nicht überschreiten. Dabei sehen die Promotionsordnungen vor, dass zur Sicherung der Rahmenbedingungen des Doktorandenverhältnisses eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen wird, in der auch die angestrebte Dauer der Promotion enthalten ist.

Postdoktorandenphase 1

Nach Abschluss der Promotion dienen weitere befristete Arbeitsverhältnisse in einer ersten Postdoktorandenphase als „Qualifikationsphase“. Die erste Befristung bei Verträgen aus Haushaltsmitteln oder auf Planstellen mit Postdoktoranden soll in dieser Phase in der Regel 24 Monate nicht überschreiten und an dem jeweiligen Karriereziel ausgerichtet sein. Die Personalentwicklung der Universität wird dabei eine frühzeitige Entscheidung zum Ende der ersten Phase unterstützen, ob im Anschluss eine weitere Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft angestrebt wird.

Postdoktorandenphase 2

Eine ggf. folgende zweite Postdoktorandenphase, die „Entscheidungsphase“, dient der Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Karriere.

Sofern der Arbeitsvertrag von einer am Qualifikationsziel orientierten Befristung abweicht, kann dies vor allem aus folgenden Gründen zulässig sein:

- Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrags zusätzlich zu einem bestehenden (Teilzeit-)Arbeitsvertrag, der die Richtlinie erfüllt;
- Abschluss als Folgevertrag mit gleichem Qualifikationsziel im Anschluss an eine andere Finanzierung (z.B. vor oder nach Stipendien, Drittmittelfinanzierungen etc.);
- Überbrückungsfunktion für eine Anschlussstätigkeit oder um bei einem auslaufenden Drittmittelprojekt die Antragstellung für ein Anschlussprojekt zu ermöglichen.

b) Befristet angestellte wissenschaftliche Beschäftigte, die aus Drittmitteln finanziert werden

Sofern Drittmittelfinanzierungen ein Jahr oder länger laufen, sollen die hieraus finanzierten Arbeitsverträge auf die Projektlaufzeit befristet werden; die Gründe für eine Abweichung sind wie bei Landesstellen zu handhaben. Darüber hinaus sind Abweichungen möglich, die sich aus den wissenschaftlichen Erfordernissen des Drittmittelprojekts ableiten.

Die Universität Freiburg wird sich zusammen mit den baden-württembergischen Landesuniversitäten bei den Entscheidungsträgern der Drittmittelgeber wie auch über ihre nationalen und internationalen Dachorganisationen dafür einsetzen, dass die teils sehr unterschiedlichen Bewilligungspraktiken und -verfahren der verschiedenen Drittmittelgeber überprüft werden, um langfristig eine geeignete Abstimmung zwischen der wissenschaftlichen Zielsetzung der Projekte und den zeitlichen Anforderungen der Qualifikationsphasen zu erreichen. Dies gilt insbesondere für Programme, in denen regelmäßig Promotionsstellen vorgesehen werden.

Planung von neuen Beschäftigungsverhältnissen im Anschluss an bereits bestehende Beschäftigungen

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

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.

O:\ABT32\Bissinger\Schreiben\2016\April\Leitlinie Laufzeit Arbeitsverträge im wiss. Bereich vom 27.01.2016.docx