

Richtlinie zur Beschäftigung befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und drittmittelfinanzierten nichtwissenschaftlichen Personals an der Hochschule Schmalkalden

Das Rektorat der Hochschule hat am 16. Mai 2017 die folgende Richtlinie zur Beschäftigung befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und drittmittelfinanzierten Personals beschlossen. Das Erweiterte Rektorat hat am 24. Mai 2017 der Richtlinie zugestimmt. Der Personalrat der Hochschule wurde angehört.

1. Grundsätze

Die Hochschule Schmalkalden verfolgt das Ziel, für verlässliche Beschäftigungsbedingungen ihres Personals zu sorgen. Dies gilt insbesondere auch für die Beschäftigung befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit der vorliegenden Richtlinie soll diesem Personenkreis im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelungen eine hinreichende Planungssicherheit bei der vertraglichen Ausgestaltung der zu erbringenden wissenschaftlichen Dienstleistungen und der Erreichung der vereinbarten Qualifikationsziele gewährt werden. Die Hochschule ist in diesem Zusammenhang auch bestrebt, gleichstellungs- und familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Die in der Rahmenrichtlinie des Freistaats Thüringen „PERMANENT – Personalmanagement für Thüringen“ manifestierten Grundsätze eines modernen Personalmanagements finden ausdrücklich Beachtung.

Der wissenschaftliche Nachwuchs benötigt an der Qualifizierung orientierte befristete Arbeitsverhältnisse und damit strukturierte Qualifizierungswege in vorab definierten Abschnitten. Durch eine bessere Planbarkeit der Qualifizierungsphasen soll ermöglicht werden, sich stärker der wissenschaftlichen Arbeit zu widmen. Dabei ist die jeweils vereinbarte Befristungsdauer so zu bemessen, dass die angestrebten Qualifikationsziele in dem gesetzten Zeitrahmen auch erreicht werden können. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in ihrer weiteren beruflichen Entwicklung und bei der Ausrichtung der beabsichtigten Qualifikation unter Einschätzung der jeweiligen Karriereaussichten von der Hochschule unterstützt und beraten.

2. Beschäftigung zur Durchführung kooperativer Promotionen

(1) Die Hochschule stellt Qualifikationsstellen (jeweils 0,5 VZÄ) zur Verfügung. Diese Qualifikationsstellen werden ausschließlich zur Durchführung kooperativer Promotionen genutzt. Es sind – unbeschadet möglicher Vereinbarungen mit der jeweiligen Universität oder den dortigen Betreuungspersonen – Betreuungsvereinbarungen zwischen der Promovenden bzw. dem Promovenden und dem jeweiligen Professor (der jeweiligen Professorin) an der Hochschule Schmalkalden abzuschließen. Diese Vereinbarungen sollen das Promotionsthema sowie den vorgesehenen Arbeits- und Zeitplan beinhalten. In jährlichen Abständen werden vom betreuenden Professor bzw. der betreuenden Professorin der Hochschule Zielerreichungsgespräche geführt, die die Einhaltung des Arbeits- und Zeitplans reflektieren; der Prorektor F ist über das Ergebnis zu unterrichten.

(2) Als Promovierende gelten Personen, die von einer zur Promotion berechtigten Einrichtung eine schriftliche Bestätigung über die Annahme als Doktorandin oder Doktorand in dieser Einrichtung erhalten haben (§ 5 Abs. 1 Satz 1 HStatG). Der Zeitpunkt der Bestätigung gilt als Promotionsbeginn (§ 5 Abs. 1 Satz 2 HStatG).

(3) Hinsichtlich der gesetzlichen Vorgabe, dass die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG) sind dabei die spezifischen Rahmenbedingungen einer kooperativen Promotion zu beachten.

(4) Liegt zum Zeitpunkt des erstmaligen Vertragsschlusses eine schriftliche Bestätigung i. S. des Absatzes 2 vor, wird in der Regel der Arbeitsvertrag auf drei Jahre befristet. Liegt eine solche schriftliche Bestätigung noch nicht vor, wird aber glaubhaft gemacht, dass die hierfür erforderlichen Aktivitäten eingeleitet worden sind und liegt zumindest eine schriftliche Einverständniserklärung des jeweiligen universitären Betreuers vor oder ist ein etwaiges Eignungsfeststellungsverfahren der Universität noch nicht abgeschlossen, wird in der Regel der Arbeitsvertrag auf ein Jahr befristet.

(5) Ist der Abschluss der Promotion in der in Absatz 4 definierten ersten Qualifikationsphase nicht erfolgt, ist eine Verlängerung bis zur individuell möglichen Höchstbefristungsdauer möglich. Hierfür ist der erzielte Fortschritt des Promotionsvorhabens zu dokumentieren und ein Zeitplan vorzulegen, der erkennen lässt, bis wann die Promotion abgeschlossen werden soll. Die Entscheidung über die weitere Förderung trifft das Rektorat.

(6) Eine Aufstockung des Beschäftigungsumfangs gemäß Abs. 1 durch eine Tätigkeit in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten ist möglich.

(7) Die von der Hochschule beschlossenen „Eckpunkte für die Durchführung kooperativer Promotionsvorhaben“ finden ergänzend Anwendung.

3. Beschäftigung in drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben

(1) Bei einer Tätigkeit in einem drittmittelfinanzierten Forschungsprojekt muss die wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. der wissenschaftliche Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt werden. Der Beschäftigungsumfang soll – bei Vorhandensein von Drittmitteln in ausreichender Höhe - mindestens 0,5 VZÄ betragen.

(2) Die Befristung des jeweiligen Arbeitsvertrags soll dem für das Drittmittelprojekt bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Ausnahmen hiervon sind insbesondere dann möglich, wenn das Projektvorhaben in mehrere Bewilligungsabschnitte oder Teilprojekte gegliedert ist und eine kürzere Beschäftigungsdauer vor diesem Hintergrund inhaltlich gerechtfertigt ist. Gleiches gilt, wenn aufgrund einer längeren Projektlaufzeit die Ausfinanzierung der erforderlichen Personalkosten noch nicht hinreichend sicher abgeschätzt werden kann. Ausnahmen gemäß Satz 2 und 3 bedürfen im Rahmen des Einstellungs- oder Weiterbeschäftigungsantrags jeweils einer Begründung durch die Projektleitung.

(3) Ist aufgrund der Förderbestimmungen bzw. des Bewilligungsbescheids auch eine wissenschaftliche Qualifizierung (insbesondere Promotion) zulässig und wird eine entsprechende Qualifikation auch angestrebt, sind die gesetzlichen Vorgaben, wonach in diesen Fällen ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren ist (§ 84 Abs. 3 ThürHG), zu beachten.

4. Berücksichtigung familienbezogener, sozialer und persönlicher Komponenten

(1) Falls wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Kinderbetreuung sicherzustellen haben oder familiäre Verpflichtungen wahrnehmen müssen, verpflichtet sich die Hochschule im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben (z. B. § 2 Abs. 1 und Abs. 5 WissZeitVG) diese Aspekte bei dem zeitlichen Umfang und der Dauer (Bemessung der Höchstbefristungsdauer) zu berücksichtigen. Die Regelungen der von der Hochschulrektorenkonferenz am 24.04.2012 beschlossenen „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischen Personal“ (insbesondere Ziffer 3 der Leitlinie) werden beachtet.

(2) Gleiches gilt bei Vorliegen einer Schwerbehinderung, einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung oder anderer persönlicher Umstände i. S. des § 2 Abs. 1 und 5 WissZeitVG.

5. Erwerb weiterer persönlichkeitsbildender und berufsrelevanter Qualifikationen

(1) Die Hochschule fördert die Team- und Netzbildung ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diesen wird auch der Erwerb weiterer Schlüsselqualifikationen ermöglicht.

(2) Soweit die gem. Ziffer 2 und 3 wahrzunehmenden Tätigkeiten dies ermöglichen oder erfordern wird den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gelegenheit gegeben, auch weitere qualifizierende wissenschaftlichen Dienstleistungen zu erbringen. Dies können beispielsweise sein:

- fachliche Mitarbeit bei einem forschungsbezogenen Projektantrag
- Publikation wissenschaftlicher Ergebnisse
- Erwerb von Lehrqualifikationen

Des Weiteren ist auch der Erwerb überfachlicher Qualifikationen (z. B. Erwerb und Vertiefung von Kenntnissen im Projektmanagement, Tätigkeiten im Wissenschaftsmanagement) denkbar.

(3) Die in Betracht kommenden Qualifikationsmaßnahmen i. S. der Absätze 1 und 2 sollen jeweils vor Abschluss der Arbeitsverträge definiert und dokumentiert werden.

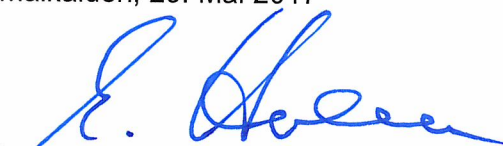
6. Beschäftigung nichtwissenschaftlichen Personals in drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben

Die Beschäftigung nichtwissenschaftlichen Personals in drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben ist nur auf der Grundlage der gesetzlichen Befristungsregelungen möglich. Ziel der Beschäftigung ist die Erfüllung der projektbezogenen Arbeitsaufgaben. Eine befristete Beschäftigung zur Erfüllung von Daueraufgaben erfolgt nicht.

7. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt an dem auf die Unterzeichnung folgenden Tage in Kraft.

Schmalkalden, 29. Mai 2017



Prof. Dr.-Ing. Elmar Heinemann
Rektor