

Dortmund, 01.12.2014

DORTMUNDER ERKLÄRUNG

zu Muster-Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal an den nordrhein-westfälischen Universitäten

Die nordrhein-westfälischen Universitäten beschäftigen derzeit über 100.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deren Beitrag in Forschung, Lehre und Verwaltung ist für die Universitäten von zentraler Bedeutung. Sie sind wichtige Leistungsträger und für die Weiterentwicklung der Universitäten von zentraler Bedeutung.

Gute Beschäftigungsbedingungen sind eine Voraussetzung für hochmotiviertes Personal, das seinen Beitrag zu den exzellenten Leistungen der NRW-Universitäten erbringt. Die Förderung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist neben Forschung und Lehre eine zentrale Aufgabe der Universitäten. Hier sehen sich die Universitäten in besonderem Maß verpflichtet, verlässliche Rahmenbedingungen für die Qualifikationsmöglichkeiten und -wege für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu gewährleisten.

Vor diesem Hintergrund haben die Universitätsleitungen Muster-Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal an den nordrhein-westfälischen Universitäten entwickelt. Ziel und großes Anliegen ist es, innerhalb des finanziellen und rechtlichen Rahmens gute und verlässliche Beschäftigungsbedingungen und Karrieremöglichkeiten zu bieten.

Auf Basis dieser Muster-Leitlinien sollen im Laufe des Jahres 2015 in allen Universitäten des Landes nach Beteiligung der Hochschulräte und Senate Leitlinien guter Beschäftigung verabschiedet werden.

gez.

die Rektorinnen, Rektoren und
Präsidenten der nordrhein-
westfälischen Universitäten

die Kanzlerinnen und die Kanzler
der nordrhein-westfälischen
Universitäten

Anlage: Muster-Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal an
Universitäten vom 01.12.2014

Muster-Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal an Universitäten vom 01.12.2014

Präambel

Neben Lehre und Forschung ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorrangige Aufgabe der Universitäten. Die verantwortungsvolle Wahrnehmung dieser Aufgabe ist Voraussetzung für die kontinuierliche Selbstergänzung der Universitäten mit exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Die Universitäten sehen sich in besonderem Maß verpflichtet, die Qualifikationsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu gewährleisten, denn diese haben einen maßgeblichen Anteil an Forschung und Lehre. So nutzen die Universitäten die ihnen zur Verfügung stehenden rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten, um verlässliche Rahmenbedingungen dafür zu sichern, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ihre jeweiligen Qualifikationsziele erreichen können.

Auch für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die ihre Qualifizierungsphase abgeschlossen haben, werden die Universitäten die bestehenden rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten nutzen, um Beschäftigungsperspektiven zu verbessern.

Ebenso die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Ziele in Forschung und Lehre. Ihre Beschäftigungsbedingungen werden entsprechend verlässlich gestaltet.

Da die Beschäftigungsbedingungen maßgeblich von den gesetzlichen und tariflichen Regelungen und den finanziellen Ressourcen bestimmt werden, ist dieses eine besondere Herausforderung. Die Universitäten stellen sich dieser Herausforderung und wollen insbesondere im Bereich der Befristungen von Arbeitsverhältnissen eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen erreichen.

Auf Basis dieser Musterleitlinien sollen in 2015 in allen Universitäten des Landes, nach der Beteiligung der Hochschulräte und der Senate, Leitlinien „Guter Beschäftigung“ verabschiedet werden. Dabei können auch weitergehende Regelungen getroffen werden.

Artikel 1

Allgemeine Rahmenbedingungen von Befristungen

- (1) Die Universität wird für Aufgaben, die – bezogen auf die Art und den Umfang der Aufgabenerledigung – dauerhaft zu erbringen sind und für deren Erbringung individuelle Kontinuität nicht zweckwidrig ist (wie beispielsweise im Bereich wissenschaftlicher Qualifizierung), in aller Regel unbefristete Beschäftigungsverhältnisse eingehen.
- (2) Ein vorübergehend erhöhter betrieblicher Bedarf an Arbeitsleistung wird sorgsam prognostiziert und durch Abschluss entsprechend befristeter Arbeitsverträge realisiert.
- (3) Im Rahmen gleicher Leistung, Eignung und Befähigung sind befristet Beschäftigte der Universität bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungsplätze an der Universität grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen.
- (4) Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.
- (5) Die Regelungen der Artikel 2 bis 5 gelten nur im Rahmen der gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten.

Artikel 2

Besondere Rahmenbedingungen für die wissenschaftlichen Beschäftigten

- (1) Die Universität sieht in der Beratung der wissenschaftlichen Beschäftigten über die realistischen Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Universität und im Wissenschaftsbetrieb für die Qualifikationsphasen und die anschließende Phase der Karriere eine originäre Führungsaufgabe und wirkt daraufhin, dass diese von den Leitungen der Universitätseinrichtungen professionell wahrgenommen wird. Dazu gehört auch, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven durch gezielte Angebote im Bereich Weiterbildung und -qualifikation unterstützt werden.
- (2) Die Universität entwickelt Instrumente, mit denen in den Einrichtungen der Universität die Akzeptanz für die Notwendigkeit einer sachgerechten Gestaltung der Laufzeiten der Beschäftigungsverhältnisse steigt.
- (3) Im Rahmen ihrer institutionellen Verantwortung entwickelt die Universität abhängig von ihren finanziellen Möglichkeiten Instrumente, um z. B. die hochschulextern erzeugten Risiken bei der Finanzierung möglichst kompensieren zu können (Überbrückungsfonds).

Artikel 3

Befristungsregelungen für die wissenschaftlichen Beschäftigten

- (1) Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erfolgen vorrangig vor solchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen nur mit einer Begründung, die gegenüber dem zuständigen Personalrat auf Nachfrage zu erläutern ist.

- (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 Bewilligungszeitraumes der Drittmittel. Sie werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen. Ausnahmen sind gegenüber dem Personalrat auf Nachfrage zu erläutern.
- (4) Beschäftigungsverhältnisse von Postdocs, die sich für eine Professur qualifizieren sollen, sollen eine Laufzeit von mindestens 2 Jahren haben. Für die tarifbeschäftigten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gelten die weitergehenden Regelungen des Hochschulgesetzes. Die Beschäftigung erfolgt im Regelfall als Vollzeitbeschäftigung.
- (5) Überbrückungsmaßnahmen, insbesondere nach Abschluss der Qualifikation, um den Beschäftigten den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, bleiben unberührt.
- (6) Für die Beschäftigungsverhältnisse mit dem Qualifikationsziel Promotion gilt Artikel 4.

Artikel 4

Besondere Befristungsregelungen für das promovierende Hochschulpersonal

- (1) Die Universität ermöglicht die Promotion in einem Beschäftigungsverhältnis, soweit es die finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen zulassen. Die Stipendienprogramme bleiben unberührt.
- (2) Den Promovierenden sollen im Beschäftigungsverhältnis in einem angemessenen Umfang Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind. Bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Bewilligungsbedingungen zu beachten.
- (3) Die Dauer der Qualifikationsphase ist abhängig von der jeweiligen Fächerkultur und den persönlichen Voraussetzungen der Promovierenden.
- (4) Das erste Beschäftigungsverhältnis hat eine Mindestlaufzeit von einem Jahr. Bei der Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses soll die Dauer des Verlängerungsvertrags so bemessen werden, dass die Gesamtlaufzeit des Beschäftigungsverhältnisses (erste Laufzeit und Dauer des Verlängerungsvertrags) insgesamt mindestens drei Jahre beträgt, sofern das Qualifikationsziel nicht in einer kürzeren Zeit erreicht werden kann. 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 Promotionsverfahrens innerhalb der angestrebten Vertragslaufzeit vorliegt.
- (5) Die Möglichkeit, weitere Beschäftigungsverhältnisse zum Abschluss der Promotion abzuschließen, bleibt unberührt.

Artikel 5

Befristungsregelungen für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung

- (1) Befristete Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung erfolgen vorrangig mit sachlichem Grund auf Grundlage des § 14 Absatz 1 TzBfG sowie der weiteren gesetzlichen Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen. Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen nur mit einer Begründung, die gegenüber dem zuständigen Personalrat auf Nachfrage zu erläutern ist.
- (2) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Laufzeit des Bewilligungszeitraumes der Drittmittel. Sie werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen. Ausnahmen sind gegenüber dem Personalrat auf Nachfrage zu erläutern.

Artikel 6

Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte

- (1) Wissenschaftliche Hilfskräfte erfüllen in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten (§ 46 HG).
- (2) Die Universität kann wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss zum Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere grundsätzlich für max. 3 Jahre beschäftigen. Im Anschluss erfolgt nach Möglichkeit eine Beschäftigung als wiss. Mitarbeiter/in.
- (3) Nach abgeschlossener Promotion ist eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ausgeschlossen. Im Benehmen mit den örtlichen Personalräten kann davon abgewichen werden.
- (4) Wissenschaftliche Hilfskräfte werden bei der Einstellung über die Anrechnungsregelungen im WissZeitVG bezogen auf die wöchentliche Arbeitszeit informiert. Die Universität ermöglicht auf Wunsch der wissenschaftlichen Hilfskräfte eine Beschäftigung mit einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von max. 9,5 Stunden bzw. eine entsprechende Arbeitszeitreduzierung.

Artikel 7

Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte

- (1) Die Universität setzt studentische Hilfskräfte in der Regel nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten ein, die ihrer Art nach wissenschaftliche Dienstleistungen sind. Studentische Hilfskräfte wirken unterstützend bei der Zuarbeit für die Forschung sowie für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre mit, beispielsweise durch die Unterstützung bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Kolloquien, Tagungen, Übungen, Exkursionen und Fachpraktika, der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen und der Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen.

- (2) Beschäftigungsoptionen für studentische Hilfskräfte sind in der Regel hochschulöffentlich bekannt zu geben.
- (3) Weitergehende Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte können zwischen der Universität und den jeweiligen Beauftragten für die studentischen Hilfskräfte (§ 46a HG) abgestimmt werden.

Artikel 8

Erteilung von Lehraufträgen

- (1) Die Universität wirkt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten langfristig darauf hin, dass die Sprachenausbildung, soweit sie in Prüfungsordnungen, Studienordnungen oder Studienplänen verpflichtend vorgesehen ist, insbesondere in den Standardsprachen Englisch und Französisch, regelmäßig durch hauptamtliche Lehrpersonen und nicht überwiegend durch Lehrbeauftragte getragen wird.
- (2) Lehraufträge an wissenschaftlich Beschäftigte werden grundsätzlich auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (3) Bei der Vergütung von Lehraufträgen wird die mit dem Lehrauftrag gegebenenfalls verbundene Prüfungstätigkeit entsprechend berücksichtigt.
- (4) Ein Lehrauftrag soll in der Regel 10 Semesterwochenstunden nicht überschreiten. Im Benehmen mit dem örtlichen Personalrat können hiervon in begründeten Einzelfällen (z.B. im künstlerischen Bereich) Ausnahmen gemacht werden.
- (5) Lehraufträge können über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden.

Artikel 9

Wechsel von Tarifbeschäftigten

- (1) Beim Wechsel von Tarifbeschäftigten zwischen Universitäten in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen rechnet die einstellende Universität bei der Berechnung der maßgeblichen Stufe der Entgelttabelle nach Maßgabe des § 16 TV-L (ggfs. in der Fassung der Nr. 5 des § 40 TV-L) die Vorzeiten so an, als hätte die oder der betreffende Beschäftigte diese Vorzeiten an der einstellenden Universität zurückgelegt. Die in der abgebenden Universität bereits erbrachte Zeit in der aktuellen Entgeltstufe gilt auch für die einstellende Universität als erfüllt.
- (2) Die Universität verpflichtet sich ferner, die "Mitnahme" bereits erreichter Bewährungsaufstiege nach Maßgabe des Änderungstarifvertrags vom 1. März 2009 durch arbeitsvertragliche in Bezugnahmen zu ermöglichen.

Artikel 10

Umgang mit Teilzeitbeschäftigung

- (1) Die Universität setzt sich dafür ein, dass Teilzeitbeschäftigungen unter Berücksichtigung bestehender Finanzierungsmöglichkeiten, organisatorischer Notwendigkeiten, der

Ausgestaltung guter wissenschaftlicher Praxis und Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten nur in dem notwendigen Umfang erfolgen.

- (2) Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals erfolgen im Regelfall mit einem Anteil von mindestens 50% der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. Ausnahmen sind gegenüber dem zuständigen Personalrat auf Nachfrage zu erläutern.
- (3) Teilzeitbeschäftigte, die die Erhöhung der vereinbarten Arbeitszeit wünschen, werden grundsätzlich bei der Besetzung entsprechend freier Arbeitsplätze bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt.
- (4) Die Universität wird im Rahmen der Personalplanung familienfreundliche Aspekte mit geeigneten weiteren Instrumenten der Personalplanung so verknüpfen, dass Beschäftigte in Teilzeit möglichst keine Benachteiligung erfahren. Dies stellt die Universität unter anderem durch die Erarbeitung geeigneter Konzepte zur Qualifizierung und für Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach Familienphasen sicher.

Artikel 11

Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagements

- (1) Die Universität baut ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der örtlichen Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen aus und entwickelt Konzepte hierzu. Die Universität ist bereit, die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen in vollem Umfang anzuwenden.
- (2) Das Gesundheitsmanagement ist eine feste Aufgabe der Universität und darauf ausgerichtet, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Oberstes Ziel des "Betrieblichen Gesundheitsmanagements" ist es, gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen. Es zielt auf die Führung, die Hochschulkultur, das Betriebsklima, die soziale Kompetenz, auf die Arbeitsbedingungen und das Gesundheitsverhalten.

Artikel 12

Schlussbestimmungen

- (1) Die Leitlinien sind auf alle nach der verbindlichen Einführung an der Universität abzuschließenden Arbeitsverträge anzuwenden.
- (2) Zum Zeitpunkt der verbindlichen Einführung der Leitlinien für die Universität bereits Beschäftigte können unter den dann geltenden Bedingungen weiterbeschäftigt werden, wenn nach den Leitlinien erforderliche verbesserte Rahmenbedingungen aus strukturellen oder finanziellen Gründen nicht zeitnah geschaffen werden können. Die Universität bemüht sich jedoch, möglichst alle bestehenden Beschäftigungsverhältnisse so zu verbessern, wie die Leitlinien dies vorsehen.