



Richtlinie der Universität Stuttgart zur Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich

Präambel

Für die Universität Stuttgart ist es von herausragender Bedeutung, hochqualifizierte und motivierte Beschäftigte zu gewinnen und ihnen in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen in Lehre, Forschung, Technik und Verwaltung verlässliche, faire und transparente Beschäftigungsverhältnisse anzubieten und auf weitere berufliche Perspektiven vorzubereiten.

Die vom Land Baden-Württemberg bereitgestellte Grundfinanzierung in Form von Haushaltsstellen soll dort eine Dauerbeschäftigung ermöglichen, wo Daueraufgaben wahrgenommen werden. Daneben sind die von den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart eingeworbenen Drittmittel, die derzeit etwa 40 Prozent des Gesamthaushaltes ausmachen, eine wichtige Säule, um befristete Beschäftigungsverhältnisse an der Universität Stuttgart zu ermöglichen.

Die Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs erfordert strukturierte Qualifizierungswege, die in definierten Abschnitten durchlaufen werden. Um eine kontinuierliche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gewährleisten, ist eine Befristung dieser Arbeitsverhältnisse grundsätzlich erforderlich. Dies ermöglicht nicht nur einen laufenden Zustrom neuer Ideen, der für die Leistungsfähigkeit einer Hochschule unerlässlich ist, sondern dient auch der Generationengerechtigkeit. Dabei ist es das Ziel der Universität Stuttgart, dass die jeweilige Befristungsdauer eine Qualifizierung im Rahmen einer Beschäftigung in angemessener Weise ermöglicht.

Die Universität wird mit Unterstützung der Fakultäten ein Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs erarbeiten. Vor dem Hintergrund möglicher Ausbringung weiterer Stellen durch Umwandlung von Programmmitteln in die Grundfinanzierung werden die Fakultäten in diesem Zusammenhang insbesondere prüfen, inwieweit auch die unbefristete Wahrnehmung wissenschaftlicher Dienstleistungen künftig Teil einer zukunftsweisenden Personalstruktur sein kann. Dabei wird die Universität auch Personalentwicklungsinstrumente erarbeiten, welche die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei ihrer Karriereplanung (innerhalb und außerhalb der Universität) in geeigneter Form (beispielsweise durch das Angebot von Fortbildungen, Statusgesprächen etc.) unterstützen können.

Unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen und in der Absicht, von den gesetzlich vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten in einer verantwortungsvollen Weise Gebrauch zu machen, haben sich die verantwortlichen Gremien der Universität Stuttgart auf die nachfolgenden Richtlinien verständigt.



1. Allgemeine Regelungen für Beschäftigte in Wissenschaft, Technik und Verwaltung

1.1 Allgemein gilt, dass Verträge mit einer Laufzeit von unter zwei Jahren nur in begründeten Ausnahmefällen abgeschlossen werden, wobei sich für das wissenschaftliche Personal nach Ziffer 2 dieser Richtlinie auch eine längere Mindestvertragsdauer ergeben kann. Verträge mit einer kürzeren Laufzeit können beispielsweise dann gerechtfertigt sein,

- wenn der/die Arbeitnehmer/in eine kürzere Befristung wünscht, weil er/sie z.B. in absehbarer Zeit eine Anschlussstätigkeit aufnimmt,
- wenn ein Zeitraum zwischen zwei Drittmittelprojekten überbrückt werden muss (Überbrückungsfunktion);
- wenn ein Sachgrund für eine Befristung (z.B. Vertretung wegen Elternzeit, Krankheit, vorübergehender Bedarf etc.) nur für einen kürzeren Zeitraum gegeben ist;
- wenn der/dem Beschäftigten im direkten Anschluss an eine berufliche Ausbildung an der Universität Stuttgart noch die Gelegenheit gegeben werden soll, erste berufliche Erfahrungen zu sammeln, um seine/ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen;
- wenn die Voraussetzungen einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 Wiss-ZeitVG vorliegen und die Mittel lediglich für eine kürzere Dauer bewilligt wurden (Ziffer 2.4 dieser Richtlinie);
- wenn nach Maßgabe von Ziffer 2.2.3 dieser Richtlinie noch nicht feststeht, ob eine Promotion erfolgen soll;
- wenn die Qualifizierung einer akademischen Mitarbeiterin bzw. eines akademischen Mitarbeiters innerhalb einer kürzeren Beschäftigungsdauer voraussichtlich abgeschlossen wird;
- wenn die Höchstbefristungsdauer des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-ZeitVG) andernfalls überschritten würde, oder
- wenn ausländerrechtliche Bestimmungen eine kürzere Befristung erfordern.

1.2 Arbeitsverträge, die zur Vertretung (z.B. wegen Elternzeit) befristet werden, sollen in der Regel über den gesamten Zeitraum einer Vakanz abgeschlossen werden.

1.3 Verlängerungen der befristeten Beschäftigungen sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.



2. Befristung des wissenschaftlichen Personals

2.1 Allgemeine Regelungen

- 2.1.1** Bei einer sachgrundlosen Befristung des wissenschaftlichen Personals (§ 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 6+6-Regelung) zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung soll die vereinbarte Dauer der Befristung so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Hinsichtlich der Mindestbefristungsdauer gelten für das promovierende Personal Ziffer 2.2 und in der Postdoc-Phase Ziffer 2.3 dieser Richtlinie.
- 2.1.2** Wird ein formales Qualifikationsziel (z.B. Promotion oder Habilitation) nicht verfolgt, so ist jeweils zu begründen, inwieweit die Beschäftigung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dient, sofern die Befristung auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden soll.
- 2.1.3** Ist beabsichtigt, eine Befristung auf die Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG zu stützen, so gilt hinsichtlich der Befristungsdauer Ziffer 2.4 dieser Richtlinie, auch wenn im Rahmen dieser Beschäftigung eine Promotion erarbeitet wird. Die Möglichkeit, eine Befristung vor Erreichen der Befristungshöchstdauer (6+6) alternativ auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG zu stützen, bleibt hiervon unberührt.
- 2.1.4** Um zu ermöglichen, dass angestrebte Qualifizierungen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses abgeschlossen werden können, beabsichtigt die Universität unter Einbeziehung der Fakultäten die Einrichtung eines Fonds zur (Zwischen-) Finanzierung, der unter noch zu definierenden Bedingungen der finanziellen Absicherung in Einzelfällen dienen soll.
- 2.1.5** Die Möglichkeiten, bei Vorliegen von Voraussetzungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (z.B. Elternzeit- oder Krankheitsvertretung) auch abweichende Befristungsdauern unter Beachtung von Ziffer 1 dieser Richtlinie zu vereinbaren, bleiben unberührt.

2.2 Befristete Beschäftigung des promovierenden Personals

- 2.2.1** Im Rahmen einer Beschäftigung im Anschluss an den Master- oder Diplomabschluss soll den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Regel die Möglichkeit zur Promotion eröffnet werden.
- 2.2.2** Arbeitsverträge mit akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Qualifizierungsziel einer Promotion haben in der Regel eine Mindestlaufzeit von 36 Monaten. Davon ausgehend ist es das Ziel der Universität Stuttgart, im zeitlichen Zusammenhang mit der Promotionsvereinbarung einen dreijährigen ersten Arbeitsvertrag abzuschließen.
- 2.2.3** Steht im Einzelfall zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses noch nicht fest, ob eine Promotion erarbeitet werden soll, so kann im unmittelbaren Anschluss an den Master- oder Diplomabschluss einmalig ein erster kürzerer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden (in der Regel über die Dauer von einem Jahr). Rechtzeitig vor Ablauf dieses Jahres (siehe Ziffer 1.3) ist zu entscheiden, ob eine Promotion erfolgen soll oder nicht, und ist gegebenenfalls eine Promotionsvereinbarung abzuschließen.



- 2.2.4 Die Beschäftigungsverhältnisse sind so auszugestalten, dass sie der Qualifizierung der Doktorandinnen und Doktoranden förderlich sind. Hierzu sollen in einem angemessenen Umfang Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind.
- 2.2.5 Da es sich um die erste Berufsphase handelt, sollte der Vertragsumfang in der Regel einen Anteil von mindestens 50 % der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit haben.
- 2.2.6 Ist die Promotion nach Ablauf der (regelmäßig) dreijährigen Vertragsdauer noch nicht abgeschlossen, soll ein weiterer Vertrag für die voraussichtliche Restlaufzeit der Qualifikationsphase abgeschlossen werden, sofern eine positive Prognose des betreuenden Professors bzw. der betreuenden Professorin für den Abschluss des Promotionsvorhabens vorliegt. Die Beschäftigungsdauer soll sich an der Prognose des betreuenden Professors bzw. der betreuenden Professorin orientieren, und kann gegebenenfalls auch zwei Jahre unterschreiten.

2.3 Befristete Beschäftigung in der Postdoc-Phase

- 2.3.1 Die Vertragsdauer in der Postdoc-Phase hat sich an der Qualifizierungsdauer zu bemessen. Dabei gilt grundsätzlich die allgemeine Mindestvertragsdauer von zwei Jahren, die nur ausnahmsweise unterschritten werden sollte.
- 2.3.2 Nach einer ersten Phase im Anschluss an die Promotion, die zwei Jahre nicht überschreiten sollte, soll entschieden werden, ob eine weitere Qualifizierung an der Universität in Richtung einer Professur (z.B. über eine Juniorprofessur, eine Habilitation oder eine Nachwuchsgruppenleiterstelle, etc.), ob eine Qualifizierung in Richtung einer Dauerbeschäftigung an der Universität Stuttgart, oder ob vielmehr eine Qualifizierung in Richtung einer Tätigkeit außerhalb der Universität angestrebt werden soll. Dies ist seitens des bzw. der Dienstvorgesetzten mit dem akademischen Mitarbeiter bzw. der akademischen Mitarbeiterin zu erörtern.

2.4 Befristete Beschäftigung im Rahmen von Drittmittelprojekten, § 2 Abs. 2 WissZeitVG

- 2.4.1 Sofern die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist, *und* die/der Beschäftigte überwiegend der Zweckbestimmung *dieser* Mittel entsprechend beschäftigt wird, orientiert sich die Befristungsdauer an der Dauer der Mittelbewilligung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG). Die projektbezogenen Unterlagen sowie eine Darstellung der Tätigkeiten des/der Betroffenen im Rahmen des Projekts sind vorzulegen. Eine kürzere Befristung ist ausnahmsweise möglich, sofern die Tätigkeit der/des Betroffenen im Rahmen eines Projekts nur für einen kürzeren Zeitraum erforderlich ist. Auch dies ist durch geeignete Unterlagen konkret nachzuweisen.
- 2.4.2 Sofern im Rahmen eines nach Ziffer 2.4.1 befristeten Beschäftigungsverhältnisses die Grundlagen für eine wissenschaftliche Qualifizierung (z.B. Promotion) erarbeitet werden, strebt die Universität an, dass die *Gesam*beschäftigungsdauer eine Qualifizierung in angemessener Zeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ermöglicht. Die anzustrebende Gesamtbefristungsdauer orientiert sich an den Regelungen der Ziffern 2.2 und 2.3 dieser Richtlinie. Die Institutsleiter/innen setzen sich daher mit Unter-



stützung der Projektleiter/innen der Drittmittelvorhaben aktiv dafür ein, dass eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses möglich ist.

- 2.4.3** Um das Ziel zu erreichen, Qualifizierungen auch im Falle der überwiegenden Finanzierung aus Drittmitteln im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu ermöglichen, sind im Einzelfall auch kurzfristige Überbrückungsverträge zulässig. Eine zu kurze Vertragsdauer ist dabei zu vermeiden.

3. Befristung des nichtwissenschaftlichen Personals

- 3.1** Stellen, die mit der Wahrnehmung von Daueraufgaben belegt sind, werden in der Regel unbefristet besetzt. Ausnahmen sind zu begründen.
- 3.2** Befristungen mit Beschäftigten in Technik und Verwaltung erfolgen in der Regel nur dann, wenn ein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegt (z.B. bei zeitlich befristeten Drittmittelprojekten, Vertretungen oder einem vorübergehenden Personalbedarf). Sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse nach § 14 Abs. 2 TzBfG werden nur in Ausnahmefällen abgeschlossen.

4. Evaluation

Um die auf Grundlage dieser Richtlinie erzielten Fortschritte bewerten zu können, wird die Universität in geeigneter Weise statistische Daten (betreffend die Dauer der Arbeitsverträge, Befristungsgründe, etc.) erheben. Die ausgewerteten Daten stehen den zuständigen Gremien der Universität sowie dem Personalrat zur Verfügung.

5. Geltung dieser Richtlinie

- 5.1.** Diese Richtlinie tritt am 1. August 2016 in Kraft.
- 5.2.** Die Regelungen dieser Richtlinie stellen eine Selbstverpflichtung der Universität dar, und wirken nicht unmittelbar in den arbeitsrechtlichen Rechtsverhältnissen zwischen der Universität Stuttgart bzw. dem Land Baden-Württemberg und ihren Beschäftigten. Sollten einzelne Regelungen dieser Richtlinie insbesondere vor dem Hintergrund der Rechtsprechung nicht (mehr) den gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Befristung von Arbeitsverhältnissen entsprechen, so gehen die gesetzlichen Vorgaben stets vor.
- 5.3.** Diese Richtlinie wird im Wintersemester 2017/2018 den zuständigen Gremien zusammen mit dem Ergebnis der Evaluation zur erneuten Diskussion vorgelegt.

Stuttgart, den 30.06.2016

gez.

Prof. Dr.-Ing. Wolfram Ressel
Rektor