

Stand 07.10.14 - Aktualisierter Vorschlag des WPR und des Dezernates Personal und Personalentwicklung nach Gespräch mit dem Rektor am 19.06.14 und dem Workshop mit Dekanin und Dekane am 18.09.2014

**Dienstvereinbarung  
zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des  
wissenschaftlichen Personals(DV WVG)**

Zwischen  
**der Universität Rostock**  
vertreten durch den Rektor  
und dem  
**Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)**  
vertreten durch die Vorsitzende

wird gemäß § 66 des Personalvertretungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (PersVG M-V) die folgende Dienstvereinbarung über die wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der Universität Rostock geschlossen:

**Präambel**

Grundlage für die wissenschaftliche Tätigkeit und zielgerichtete Förderung des wissenschaftlichen Personals bildet § 66 Landeshochschulgesetz MV (LHG M-V).

Die Universität Rostock und der WPR stimmen darin überein, dass zu den Aufgaben, die der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, auch die Tätigkeit in der Lehre gehört.

**§ 1 Geltungsbereich**

Die Vereinbarung gilt für Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals gem. Landeshochschulgesetz (LHG M-V) an der Universität Rostock mit Ausnahme von

- Berufungen von Hochschullehrern,
- nebenberuflichen und Gasttätigkeiten an der Universität Rostock.

**I. Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung**

**§ 2 Grundsätze und Ziele**

- (1) Im Sinne einer verantwortungsbewussten Personalentwicklung sind sich die Universität Rostock und der WPR darin einig, dass bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsverträgen die Qualität von Leistungserbringung im Rahmen der wissenschaftlichen Projekte und der wissenschaftlichen Qualifikation gesichert werden muss. Universität und WPR sind sich außerdem darin einig, dass im Sinne einer verantwortungsvollen Personalpolitik inadäquate Vertragsverhältnisse/Vertragslaufzeiten ausgeschlossen werden müssen. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind so auszugestalten, dass die Bedürfnisse und Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Universität gleichermaßen berücksichtigt werden. Planbarkeit, Transparenz und Gleichstellung sind anzustreben.
- (2) Als gemeinsame Handlungsgrundlage gelten die Empfehlungen und Richtlinien der HRK, insbesondere die *Richtlinie zur Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal*

vom 24.4.2012, die *Richtlinie zur guten wissenschaftlichen Praxis von deutschen Hochschulen* vom 14.5.2013 und die *Empfehlungen zur Qualitätssicherung im Promotionsverfahren* vom 23.4.2012.

- (3) Die Universitätsleitung und der WPR streben gemeinsam Regelungen zur Sicherung einer einheitlichen Verfahrensweise und insbesondere zur erleichterten Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an.

### **§ 3 Aufgabenbezogenes Dauerstellenkonzept, Befristungen und Vollzeitbeschäftigung**

- (1) Die Universität mit ihren Fakultäten und Einrichtungen stellt eine universitäre mittelfristige Personalplanungskonzeption auf, die in den jeweiligen aktuellen Universitätsentwicklungsplan integriert wird.
- (2) Gemäß der Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) auf der 12. Mitgliederversammlung im April 2012 ist die Anzahl der Dauerstellen in einem den Anforderungen des Universitätsbetriebes angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten. Im Stellenplan (Haushaltsstellen) für die gesamte Universität ist ein Verhältnis von mindestens 1/3 Dauerstellen zu 2/3 befristeten Stellen weiterhin einzuhalten bzw. bei vorübergehenden Abweichungen anzustreben. In den einzelnen Bereichen sind davon abweichende individuelle fächerspezifische Quoten möglich und aufgrund der fachspezifischen Aufgaben auch notwendig. Die Laufzeit befristeter Verträge ist grundsätzlich am Befristungszweck orientiert.
- (3) Befristete Beschäftigungsverhältnisse auf der Basis von Haushaltstellen, die der Qualifizierung dienen sollen für die Erstverträge grundsätzlich über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren eingegangen werden.
- (4) Arbeitsverträge auf Basis von Drittmitteln werden grundsätzlich für die Dauer der Projektlaufzeit bzw. der bewilligten Personalmittel (für Teilprojekte, Meilensteine u.ä.) abgeschlossen.
- (5) Kürzere Vertragslaufzeiten bedürfen der qualifizierten Begründung (z. B. Abschlussarbeiten für die Promotion, kostenneutrale Projektverlängerung, Anschub- und Zwischenfinanzierungen bei Projekten, Verwendung von Restdrittmitteln, anstehende Lehrstuhl-Neubesetzung).
- (6) Einzustellenden soll möglichst eine Vollzeitbeschäftigung angeboten werden.

## **II. Gestaltung der Arbeitsverhältnisse**

### **§ 4 Personalentwicklung**

- (1) Die Universität schafft ein wissenschaftlich-organisatorisches Umfeld, in dem angestrebte wissenschaftliche Qualifikationen erfolgreich erreicht werden können. Qualifikationsvorhaben sind so zu planen und zu begleiten, dass sie in der dafür vorgesehenen Zeit abgeschlossen werden können.
- (2) Befristete Beschäftigungsverhältnisse, die auch der Qualifizierung dienen sollen, sind in Bezug auf die Qualifizierungsabsicht in der Tätigkeitsdarstellung zu konkretisieren und durch Anwendung des Befristungsgrundes § 2 (1) WissZeitVG im Arbeitsvertrag abzusichern. Die materielle und finanzielle Sicherstellung des Qualifikationsvorhabens ist stets anzustreben. Das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten auf Haushaltstellen wird um die erforderliche Zeit, höchstens um 3 Jahre, verlängert, wenn zu erwarten ist, dass die wissenschaftliche Qualifikation in dieser Zeit abgeschlossen wird. Für Drittmittelbeschäftigte sollten die Einrichtungen strategische Personalentwicklungspläne inklusive einer Drittmittelkarriereplanung aufstellen.
- (3) Bei Qualifizierungsstellen ist neben der Erledigung sonstiger Dienstaufgaben ein angemessener Anteil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung (Qualifizierungsarbeitszeit) abzusichern. Die Qualifikationsarbeitszeit für in die Lehre eingebundene Beschäftigte sollte etwa 50 % der Forschungstätigkeit betragen. Diese angemessene Zeitaufteilung liegt gemäß der Tätigkeitsdarstellung/Dienstpostenbeschreibung in der Verantwortung der Fachvorgesetzten, die insoweit als Führungskräfte der Universität handeln. Insbesondere wird auf Teilzeitstellen keine Vollzeitarbeit erwartet.
- (4) In Härtefällen, in denen die vorgesehene Qualifikation nicht in der vorgesehenen Zeit abgeschlossen werden konnte, sind alle rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten zur entsprechenden Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auszuschöpfen. Gleiches gilt bei groben Verstößen gegen §4 (3).

- (5) Für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen, die eine wissenschaftliche Qualifizierung anstreben, gelten diese Grundsätze entsprechend.

### **III. Besetzungsverfahren**

#### **§ 5 Ausschreibung**

- (1) Grundsätzlich werden alle an der Universität Rostock zu vergebenden Beschäftigungsverhältnisse gemäß Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz ausgeschrieben.
- (2) Die Anforderungen an Ausschreibungen werden in einer internen Prozessbeschreibung verbindlich geregelt. In der Ausschreibung wird auf die Möglichkeit der Beteiligung des WPR hingewiesen.
- (3) Ein beabsichtigtes Absehen von der Ausschreibung wird dem WPR über das Dezernat Personal und Personalentwicklung (D4) gemäß dem Personalvertretungsgesetzes M-V stets zur Entscheidung vorgelegt. Ein entsprechender Antrag ist ausreichend zu begründen und so rechtzeitig zu stellen, dass im Falle einer Ablehnung durch den WPR noch qualitätsgerecht ausgeschrieben werden kann.

#### **§ 6 Absehen von einer Ausschreibung**

Von einer Ausschreibung soll abgesehen werden, wenn

- im Rahmen der Beschäftigung eine Qualifikation fortgesetzt bzw. beendet werden soll,
- im Anschluss an eine besondere Förderung an der Universität Rostock, wie z. B. Promotionsstipendium oder Graduiertenförderung, eine Beschäftigung im selben Fachgebiet aufgenommen werden soll, um die Qualifizierung fortzusetzen bzw. zu beenden
- die oder der Einzustellende im Antrag, Vertrag, Förder- oder Zuwendungsbescheid des Drittmittelprojektes namentlich benannt wird,
- die oder der Einzustellende nachweislich maßgeblich an den Vorarbeiten des Drittmittelprojektes beteiligt war,
- Mitarbeiter/innen weiterbeschäftigt bzw. nach Unterbrechungen bei gleicher Tätigkeit wieder eingestellt werden sollen, wobei die Dauer der Unterbrechung auf 6 Monate begrenzt ist,
- bei befristeten Aufstockungen (Erhöhung des Arbeitszeitanteils).

#### **§ 7 Information**

Zur Bewertung der Wirksamkeit dieser Dienstvereinbarung wird dem WPR vierteljährlich eine Übersicht über die Anzahl der gem. § 3 Abs. 5 der Dienstvereinbarung entschiedenen Ausnahmefälle je Einrichtung mit Angabe der Arbeitsvertragslaufzeiten übersandt. Darüber hinaus vereinbaren die Parteien, dass sich das Personaldezernat und der WPR über die allgemeine Vertragsgestaltung und die Befristungsproblematik regelmäßig, mindestens semesterweise, in Routinegesprächen austauschen.

Das Personaldezernat strebt die Erstellung einer vollständigen Übersichtstabelle an.

### **IV. Schlussbestimmungen**

#### **§ 8 Formalia**

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit Veröffentlichung in Kraft.
- (2) Die Universität trägt dafür Sorge, dass die Regelungen dieser Vereinbarung bekannt gemacht werden und deren Einhaltung sichergestellt wird. Das Personaldezernat bezieht die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung in seine Vorprüfung ein und berät Antragsteller/innen entsprechend.

- (3) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres von jeder Seite gekündigt werden. Die Kündigung ist zu begründen.
- (4) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Unwirksame Bestimmungen sind unverzüglich durch die Vertragsparteien rechtskonform auszugestalten.
- (5) Zur Dokumentierung der Kenntnisnahme und Unterstützung des Anliegens dieser DV enthält die Anlage 1 die schriftliche Bestätigung der Dekane/Dekaninnen und der Konzilspräsidentin/des Konzilspräsidenten.

Rostock, .....

Professor Dr. Wolfgang Schareck  
Rektor

Marika Fleischer  
Vorsitzende des Personalrates für die  
wissenschaftlich Beschäftigten

### Protokollerklärung(en) zur DV WVG

#### Zu § 7

1. Das Personaldezernat und der WPR sind sich einig, dass eine listenmäßige Erfassung und Meldung der Verträge mit wissenschaftlichen Beschäftigten sinnvoll ist. Das Kriterium „Qualifikationsstelle: ja/nein“ ist aufzunehmen (siehe dazu insbesondere § 4 Abs. 2 dieser DV). Diese Angaben werden Bestandteil einer Übersicht, sobald die technischen bzw. organisatorischen Voraussetzungen zur Erfassung dieser Angaben vorliegen.
2. Sollte eine Generierung dieser Listen durch Erweiterung der Software technisch möglich und finanziell umsetzbar sein, wird das Personaldezernat entsprechende Listen erstellen und dem WPR übermitteln. Gleiches gilt, wenn sich die kapazitäre Auslastung des Personaldezernats aus anderen Gründen entspannt.

#### Zu § 4 (3) Satz 2

Das Personaldezernat und der WPR sind sich einig, dass die in der Präambel genannte für die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderliche Tätigkeit (Lehre) nicht auf die Qualifikationsarbeitszeit angerechnet wird.