

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Was ist das? Was bringt es?

Wie sieht die Realität aus?

Marika Fleischer

Rückblick – Personalversammlung 2014

DV* zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

- Bericht über Verhandlungen mit Hochschulleitung, Dekanen/Dekaninnen, Senatskommissionen und weiteren Gremienvertretern (seit Dezember 2013)
- Damaliger Stand (Ende Oktober 2014): Ankündigung Rektor → neue Gespräche in Dekanerunde
- Heutiger Stand: DV WVG seit 16.04.2015 in Kraft

* DV ... Dienstvereinbarung

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

I. Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung

§ 2 Grundsätze und Ziele, § 3 Aufgabenbezogenes Dauerstellenkonzept, Befristungen und Vollzeitbeschäftigung

II. Gestaltung der Arbeitsverhältnisse

§ 4 Personalentwicklung, § 5 Absicherung guter wissenschaftlicher Praxis

III. Besetzungsverfahren

§ 6 Ausschreibung, § 7 Absehen von einer Ausschreibung, § 8 Information

IV. Schlussbestimmungen

§ 9 Formalia

www.personalrat.uni-rostock.de » [Rechtliche Grundlagen](#) » [Dienstvereinbarungen](#) »

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG), 16.04.2015 <[DV-WVG-20150416.pdf](#)>

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Grundsätze und Ziele

Durch die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsverträgen muss die Qualität der Leistungserbringung im Rahmen der wissenschaftlichen Projekte und der wissenschaftlichen Qualifikation gesichert werden.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind so auszugestalten, dass die Bedürfnisse und Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der UR gleichermaßen berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob es sich um Haushalts- oder Drittmittelstellen handelt.

Planbarkeit, Transparenz und Gleichstellung sind anzustreben.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Eckpunkte zu Arbeitsverträgen:

Die Laufzeit befristeter Verträge ist grundsätzlich am Befristungszweck orientiert.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse auf der Basis von Haushaltsstellen, die der Qualifizierung dienen, sollen für die Erstverträge grundsätzlich über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren eingegangen werden.

Arbeitsverträge auf Basis von Drittmitteln werden grundsätzlich für die Dauer der Projektlaufzeit bzw. im Rahmen der bewilligten Personalmittel abgeschlossen.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Kürzere Vertragslaufzeiten sind z.B. zulässig

- **Haushalt, bei**

- Stundenaufstockungen auf bestehende Verträge,
- Vertretungsstellen aus Haushaltsmitteln (z. B. Überbrückung von Schwangerschafts- und Elternzeiten),
- Abschluss wissenschaftlicher Qualifikationsarbeiten,
- lediglich temporär zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln.

- **Drittmittel, wenn**

- Stundenaufstockungen auf bestehende Verträge erfolgen,
- die Laufzeit oder Finanzierung eines Drittmittelprojektes keinen längeren Vertrag zulässt,
- es sich um Vertretungsfunktionen handelt, z.B. um Schwangerschafts- und Elternzeiten zu überbrücken,
- es sich um eine Überbrückungsfinanzierung bis zur Bewilligung eines Drittmittelprojektes (Antragstellung) handelt,
- eine kostenneutrale Projektverlängerung möglich ist,
- es sich um eine Anschub- oder Zwischenfinanzierung von Projekten handelt,
- Projektrestmittel verwendet werden.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Eckpunkte zu Arbeitsverträgen:

- Einzustellenden soll möglichst eine Vollzeitbeschäftigung angeboten werden, mindestens jedoch eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 50%.
- Unterhältige Beschäftigungsverhältnisse sind zulässig, wenn
 - die oder der Beschäftigte es aus persönlichen Gründen beantragt, z.B. zur Absicherung von Existenzgründungen oder einer gleichzeitigen anderen Tätigkeit außerhalb der UR
 - sie der Wahrung von Stipendienauflagen dienen.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Gestaltung der Arbeitsverhältnisse (I)

Qualifikationsvorhaben sind so zu planen und zu begleiten, dass sie in der dafür vorgesehenen Zeit abgeschlossen werden können.

Mit Promovendinnen und Promovenden sollten Betreuungsvereinbarungen (vgl. Musterbetreuungsvereinbarung der Graduiertenakademie) abgeschlossen werden.

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.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Gestaltung der Arbeitsverhältnisse (II)

Das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten auf Haushaltsstellen wird um die erforderliche Zeit, mindestens um 1 Jahr, verlängert, wenn zu erwarten ist, dass die wissenschaftliche Qualifikation in dieser Zeit abgeschlossen wird und die Haushaltsstelle weiter verfügbar ist.

Für die Drittmittelbeschäftigten sollten die Fakultäten strategische Personalentwicklungspläne inklusive einer Drittmittelkarriereplanung je Beschäftigten aufstellen.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Gestaltung der Arbeitsverhältnisse (III)

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.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Weitere Regelungspunkte

Stellenbesetzung/ Ausschreibung/ Absehen von der 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 UR, 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).

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Umsetzung:

	Überprüfung durch WPR		
	problemlos möglich	nur mit D4 (AG)	nur mit Ihnen
• Ausschreibungen	✓		
• inkl. Absehen von Ausschreibungen	✓		
• Laufzeit/Umfang AV		✓	✓
• Tätigkeitsdarstellungen		✓	✓
• Qualifizierungsbefristung für alle Promovierenden (ggf. nach Abschluss Betreuungsvereinbarung)		✓	✓
• → Nebenabrede im Arbeitsvertrag		✓	✓

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

DV zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Rückblick 2014:

Ziele

- Setzen von Standards
- Umsetzung des Leitbilds und der Führungsleitlinien
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Forschung, Lehre und Qualifizierung
- Aufnahme des bundesweiten Trends
- Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit

erwartete Wirkung

- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓

Oktober 2015: Entwurf Zielvereinbarungen 2016 – 2020 mit BM:

„Gute Arbeit in der Wissenschaft“ über Instrument Dienstvereinbarung ✓

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Ausblick

Stand geplanter Dienstvereinbarungen

- DV Lehrveranstaltungsevaluation
 - seit 2013; Stillstand seit Juli 2014
 - gekoppelt an Qualitätsordnung
- DV Home Office und Rahmen-DV über die Benutzung mobiler Endgeräte sowie Arbeitsmittel für den häuslichen Arbeitsplatz
 - langjährige Verhandlungen,
 - Abschluss evtl. möglich
- DV Arbeitszeitsouveränität und DV Jahresarbeitszeitkonten
 - Entwürfe liegen Dienststelle seit Juli d.J. vor