

Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

**zwischen
der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder),
vertreten durch den Präsidenten**

**und
dem Personalrat für das wissenschaftliche Personal
der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)**

Präambel

Der Personalrat für das wissenschaftliche Personal und die Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) schließen diese Dienstvereinbarung mit dem Ziel, die Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren zu erhöhen, transparente Mindeststandards bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen zu etablieren und die Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit gleichstellungs- und familienfreundlicher zu gestalten. Präsident und Personalrat sind bestrebt, der Tendenz zu immer kürzeren Arbeitsverträgen mit ungewollter Teilzeit als Regelfall und den Ausstieg insbesondere von hochqualifizierten Frauen und Personen mit Familienaufgaben aus dem Wissenschaftssystem entgegenzuwirken und die insgesamt familienunfreundlichen vertraglichen Unsicherheiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu mildern. Diese Dienstvereinbarung steht im Kontext der Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit, der Leitlinien der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, den Leitlinien der DFG zur Bezahlung von Promovierenden, dem Beschluss des Bundestages „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln“ sowie des Gleichstellungskonzepts der Viadrina und der Zielvereinbarungen im Rahmen des Auditverfahrens „Familiengerechte Hochschulen“. Die Viadrina bekennt sich hiermit zu ihrer Verantwortung für eine nachhaltige Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ist überzeugt, mit dieser Vereinbarung den Wissenschaftsstandort Frankfurt (Oder) im nationalen wie internationalen Wettbewerb zu stärken und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Viadrina zu erhöhen.

Diese Dienstvereinbarung gilt für künftige Arbeitsverträge mit akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und gilt bei Vertragsverlängerungen sinngemäß.

1. Die sog. familienpolitische Komponente gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, die eine Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind auch über die Höchstbefristungsdauer hinaus zulässt, wird künftig in vollem Umfang genutzt. Diese Regelung bezieht sich nicht nur auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die leibliche Kinder betreuen, sondern gilt im Sinne des WissZeitVG insbesondere auch dann, wenn Kinder der Ehe- bzw. Lebenspartnerin oder des Ehe- oder Lebenspartners im gemeinsamen Haushalt mitbetreut werden.

2. Damit Beschäftigungsverhältnisse um Zeiten, die aus familiären Gründen nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden, gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG verlängert werden können, soll jeweils geprüft werden, ob die entsprechenden finanziellen Mittel vorhanden sind, um einer sachgrundlosen Befristung gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG im Sinne der HRK-Empfehlung der Vorzug vor einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gegeben werden kann. Der in den Zielvereinbarungen mit dem Land Brandenburg eingerichtete Fonds zur Finanzierung von Verlängerungen drittmittelfinanzierter akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund von Familienphasen kann hierfür genutzt werden. Der Präsident bzw. die Präsidentin wird sich für eine Verlängerung dieses Fonds über die Laufzeit der aktuellen Zielvereinbarungen hinaus einsetzen.

3. Arbeitsverträge mit akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten werden grundsätzlich für die Dauer der Projektlaufzeit geschlossen (vgl. § 49 Abs. 1 S. 4 BbgHG). Kürzere Laufzeiten eines Arbeitsvertrages sind dann zulässig, wenn sich dieser auf ein im Projektantrag ausgewiesenes Teilprojekt bezieht, das vor Ablauf des Gesamtprojektes abgeschlossen sein muss, und dies entsprechend im Projektantrag dokumentiert ist. Sofern die Gesamtprojektlaufzeit gemäß Bewilligung des Drittmittelgebers vom Zuwendungsbescheid für die Personalmittel abweicht, werden die Arbeitsverträge über die gesamte ausfinanzierte Projektlaufzeit geschlossen. Ausnahmen, sofern sie in dieser Dienstvereinbarung nicht bereits erfasst sind, bedürfen einer qualifizierten Begründung. Sie werden dem Personalrat unverzüglich angezeigt.

4. Befristete Arbeitsverträge mit akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG werden so gestaltet, dass die Dauer der Befristung in einem angemessenen Verhältnis zu dem Qualifizierungsziel steht.

- a) Erstverträge mit akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Promotionsphase werden über eine Laufzeit von mindestens drei Jahren geschlossen. Ist der Abschluss der Promotion in der ersten Qualifikationsphase innerhalb der ersten drei Jahre nicht erfolgt, wird eine Verlängerung bis zur möglichen Höchstbefristungsdauer, mindestens zunächst für ein weiteres Jahr vereinbart. Ausnahmen, sofern sie in dieser Dienstvereinbarung nicht bereits erfasst sind, bedürfen einer qualifizierten Begründung. Sie werden dem Personalrat unverzüglich angezeigt.
- b) In der zweiten Qualifizierungsphase werden Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von mindestens vier Jahren geschlossen. Ist die Qualifikation im Sinne der Berufbarkeit auf eine Professur nach vier Jahren noch nicht erreicht, wird eine Verlängerung bis zur möglichen Höchstbefristungsdauer, mindestens zunächst für ein weiteres Jahr vereinbart. Ausnahmen, sofern sie in dieser Dienstvereinbarung nicht bereits erfasst sind, bedürfen einer qualifizierten Begründung. Sie werden dem Personalrat unverzüglich angezeigt.

Ausnahmen zu 4a und b sind zulässig

- wenn es sich um Haushaltsstellen laut Stellenplan des Collegium Polonicum handelt oder
- wenn die Hochschullehrerin bzw. der Hochschullehrer, dem die akademische Mitarbeiterin bzw. der akademische Mitarbeiter zugeordnet wird, altersbedingt ausscheidet.

Kürzere Vertragslaufzeiten als in 4a und b festgelegt, können darüber hinaus auf ausdrücklichen und sachlich begründeten Wunsch des/der Beschäftigten geschlossen werden. Diese Fälle werden dem Personalrat unverzüglich angezeigt.

Muss die nach dieser Dienstvereinbarung erforderliche Vertragslaufzeit unterschritten werden, weil sie andernfalls über die individuelle Höchstbeschäftigungsdauer i. S. d. WissZeitVG hinausginge, wird der Vertrag über die nach dem WissZeitVG höchstzulässige Dauer unter Berücksichtigung der familienpolitischen Komponenten geschlossen.

5. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet beschäftigt werden und zu deren Dienstaufgaben die wissenschaftliche Qualifikation gehört, erhalten im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die Möglichkeit, mindestens 40 Prozent der Vertragsarbeitszeit für ihre eigene Qualifikation¹ einzusetzen. Dies wird entsprechend in den Muster-Tätigkeitsdarstellungen verbindlich vorgegeben.

6. Verträge mit akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Promotionsphase werden über mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit abgeschlossen. Neuverträge mit akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der zweiten Qualifizierungsphase sollen nach Möglichkeit über 100 Prozent der regulären Arbeitszeit abgeschlossen werden, um die Konkurrenzfähigkeit zu vergleichbaren wissenschaftlichen Karrieren als Juniorprofessorin und -professor bzw. Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/in sicherzustellen. Diese Regelungen beziehen sich auf Haushaltsstellen.

Ausnahmen sind insbesondere zulässig

- wenn der Arbeitsvertrag ergänzend zu einem juristischen Referendariat geschlossen wird oder
- wenn der Arbeitsvertrag ergänzend zu einem Stipendium geschlossen wird oder
- wenn es sich um Haushaltsstellen laut Stellenplan des Collegium Polonicum handelt oder
- wenn der Arbeitsvertrag mit Studierenden im Masterstudium geschlossen wird.

Ausnahmen, sofern sie hier nicht bereits erfasst sind, bedürfen einer qualifizierten Begründung. Sie werden dem Personalrat unverzüglich angezeigt.

7. Der Präsident bzw. die Präsidentin und der Personalrat verständigen sich in Übereinstimmung mit der Zielvereinbarung zwischen dem MWFK und der EUV 2014-2018 sowie dem Gleichstellungskonzept der EUV 2014-2017 darauf, im Laufe der nächsten zwölf Monate (bis zum Ende des Sommersemesters 2015) ein Personalentwicklungskonzept für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzustellen, das im Rahmen der vorhandenen Ressourcen Dauer- bzw. Tenurestellen neben der klassischen Professur integriert und einen verantwortungsbewussten Umgang mit Teilzeitarbeitsverträgen im Sinne der „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ der Hochschulrektorenkonferenz vom 24.04.2012 erkennen lässt. Der Präsident bzw. die Präsidentin und der Personalrat sind sich darin einig, dass in diesem Personalentwicklungskonzept die zweite Qualifikations-

¹ Der Begriff „eigene Qualifikation“ ist hier gemeint im Sinne des § 2 Abs. 1 WissZeitVG. In der Promotionsphase bezieht sich dieser Begriff auf die unmittelbare Arbeit an der Promotion. In der Post-Doc-Phase sind hier gemeint weitere wissenschaftliche Leistungen, die über die Promotion hinausgehen und die unmittelbar der formalen Qualifizierung für eine Professur dienen. Dies kann z. B. die Habilitation sein.

phase hinsichtlich der tariflichen Einordnung, der vertraglichen Rahmenbedingungen und der institutionellen Unterstützung für die individuellen Karriereentwicklungen besondere Berücksichtigung finden soll.

Schlussbestimmungen/ Inkrafttreten/ Laufzeit/ Evaluation

1. Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt für die Dauer von zwei Jahren. Die Vereinbarung verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht von einem Vertragspartner mit einer Frist von drei Monaten gekündigt wird. Die Nachwirkung beträgt 24 Monate.

2. Beide Parteien verständigen sich darauf, die Umsetzung der Dienstvereinbarung nach einer Laufzeit von 24 Monaten zu evaluieren. Nach zwölf Monaten wird der Personalrat auf Basis der Daten aus der Personalstatistik, der genehmigten Ausnahmen und der Rückmeldungen von den Beschäftigten eine erste Zwischenbilanz erstellen. Diese wird differenziert nach den Fakultäten und anderen Bereichen erstellt und ihre Ergebnisse den Dekanen bzw. Dekaninnen, dem Kanzler bzw. der Kanzlerin sowie dem Dezernenten bzw. der Dezernentin für Personal- und Rechtsangelegenheiten zur Stellungnahme vorgelegt. Nach 24 Monaten wird die Dienstvereinbarung gemeinsam von den Dekaninnen und Dekanen, dem Kanzler bzw. der Kanzlerin, der Personaldezernentin bzw. dem Personaldezernenten und dem Personalrat evaluiert. Der Präsident bzw. die Präsidentin wird über die Ergebnisse informiert.

3. An der Umsetzung sowie der Evaluation dieser Dienstvereinbarung werden die Gleichstellungsbeauftragte und die Familienbeauftragte beteiligt.

4. Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt.

Frankfurt (Oder), den 27.08.2014

Frankfurt (Oder), den 27.08.2014

Dr. Gunter Pleuger
Präsident

Stefani Sonntag
Vorsitzende des Personalrates
für das wissenschaftliche Personal