



## **Richtlinie für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen an der Universität Heidelberg (Senatsbeschluss vom 21.07.2015)**

### **I. Präambel**

Zur Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Weiterbildung und Dienstleistungen ist es für die Universität Heidelberg von herausragender Bedeutung, hochqualifizierte Beschäftigte unterschiedlicher Qualifikationsstufen zu gewinnen und ihnen passgenaue Beschäftigungsverhältnisse wie auch weitere berufliche Perspektiven bieten zu können.

Die Verantwortung der Universität Heidelberg für den wissenschaftlichen Nachwuchs erfordert strukturierte Qualifizierungswege, die in definierten Abschnitten durchlaufen werden und daher befristete Arbeitsverhältnisse benötigen. Dies dient der kontinuierlichen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit nicht zuletzt auch der Generationengerechtigkeit. Um den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern gute Karriereperspektiven bieten zu können, ist ein Personalentwicklungskonzept unerlässlich, das grundsätzlich an ihren Qualifikationszielen orientiert ist. Diese Qualifikationsziele können auch mit einzelnen Modulen – beispielsweise über eine Beschäftigung in Drittmittelprojekten – erreichbar sein; eine längerfristige Karriereplanung im Interesse des Nachwuchswissenschaftlers oder der Nachwuchswissenschaftlerin muss aber dabei den Hintergrund bilden. Hierzu sind auch Brückenfinanzierungen durch die Fakultät oder das Institut zu ermöglichen, mit denen Übergangs- und Anschlussbeschäftigungen im Rahmen der durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgegebenen Höchstbefristungsdauer gewährleistet werden können.

Durch ihre Forschungsstärke ist die Universität Heidelberg besonders im Bereich der Einwerbung von Forschungsprojekten erfolgreich. Mit Projektmitteln hat sie viele Arbeitsplätze für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geschaffen, die aufgrund der befristeten Laufzeit nicht auf Dauer vergeben werden können. Für relevante dauerhafte Aufgaben hingegen will die Universität Heidelberg unbefristete Funktionsstellen vorhalten, für die sie qualitätsgeleitete und transparente Auswahlverfahren durchführt.

In Verbindung mit der 12-Jahresregelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und der begrenzten Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung an der Universität Heidelberg können Zweifel an der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere entstehen. Der universitären Wissenschaft gehen hierdurch gerade besonders qualifizierte und engagierte Nachwuchskräfte verloren, da diese auch außerhalb der Wissenschaft gute Beschäftigungsmöglichkeiten vorfinden oder einen Wechsel an eine Hochschule im Ausland mit besseren Karrierebedingungen vornehmen.

Mit der Richtlinie sollen daher die Beschäftigungsverhältnisse an der Universität Heidelberg für die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver und verlässlicher gestaltet und ein Beitrag zur Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler insgesamt geleistet werden.

Die finanzielle und personelle Flexibilität der wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität Heidelberg – insbesondere auch angesichts der zunehmenden Drittmittelfinanzierung – ist unverzichtbar und bleibt unbenommen.

## **II. Richtlinie**

### **1. Befristungsregelungen für Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

#### **a. Befristet angestellte wissenschaftliche Beschäftigte, die aus Haushaltsmitteln oder auf Planstellen angestellt werden**

Bei langfristig oder dauerhaft zur Verfügung gestellten Mittel bzw. Stellen werden Beschäftigungsverhältnisse in der Regel so befristet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr jeweiliges Qualifikationsziel erreichen können. Bei Arbeitsverhältnissen mit dem Qualifikationsziel einer Promotion soll die Dauer in der Regel 24 Monate nicht unterschreiten. Dabei sehen die Promotionsordnungen vor, dass zur Sicherung der Rahmenbedingungen des Doktorandenverhältnisses eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen wird, in der auch die angestrebte Dauer der Promotion enthalten ist.

Nach Abschluss der Promotion dienen weitere befristete Arbeitsverhältnisse in einer ersten Postdoktorandenphase als „Qualifikationsphase“ und in einer darauf folgenden zweiten Phase, der „Entscheidungsphase“, der Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Karriere. Die erste Befristung bei Verträgen aus Haushaltsmitteln mit Postdoktoranden darf in der Regel 24 Monate nicht unterschreiten und muss an dem jeweiligen Karriereziel ausgerichtet sein. Die Personalentwicklung der Universität Heidelberg wird dabei eine frühzeitige Entscheidung zum Ende der ersten Phase unterstützen, ob im Anschluss eine weitere Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft angestrebt wird.

Sofern der Arbeitsvertrag von einer am Qualifikationsziel orientierten Befristung abweicht, kann dies vor allem aus folgenden Gründen zulässig sein:

- Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrags zusätzlich zu einem bestehenden (Teilzeit-) Arbeitsvertrag, der die Richtlinie erfüllt;
- Abschluss als Folgevertrag mit gleichem Qualifikationsziel im Anschluss an eine andere Finanzierung (z.B. vor oder nach Stipendien, Drittmittelfinanzierungen etc.);
- Überbrückungsfunktion für eine Anschlusstätigkeit oder um bei einem auslaufenden Drittmittelprojekt die Antragstellung für ein Anschlussprojekt zu ermöglichen.

## **b. Befristet angestellte wissenschaftliche Beschäftigte, die aus Drittmitteln finanziert werden**

Sofern Drittmittelfinanzierungen ein Jahr oder länger laufen, sollen die hieraus finanzierten Arbeitsverträge auf die Projektlaufzeit befristet werden; die Gründe für eine Abweichung sind wie bei Landesstellen zu handhaben. Darüber hinaus sind Abweichungen möglich, die sich aus den wissenschaftlichen Erfordernissen des Drittmittelprojekts ableiten.

Die Universität Heidelberg wird sich bei den Entscheidungsträgern der Drittmittelgeber wie auch über ihre nationalen und internationalen Dachorganisationen dafür einsetzen, dass die teils sehr unterschiedlichen Bewilligungspraktiken und -verfahren der verschiedenen Drittmittelgeber überprüft werden, um langfristig eine geeignete Abstimmung zwischen der wissenschaftlichen Zielsetzung der Projekte und den zeitlichen Anforderungen der Qualifikationsphasen zu erreichen. Dies gilt insbesondere für Programme, in denen regelmäßig Promotionsstellen vorgesehen werden.

## **c. Planung von neuen Beschäftigungsverhältnissen im Anschluss an bereits bestehende Beschäftigungen**

Grundsätzlich sollen neue Beschäftigungsverhältnisse für Mitarbeiter/innen, die bereits an der Universität Heidelberg beschäftigt sind, möglichst 3 Monate vor Ende des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses abgeschlossen sein. Daher soll die Antragstellung in der Regel 4 Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrags der Personalabteilung vorliegen. In begründeten Fällen darf davon abgewichen werden, beispielsweise wenn die Zusage eines Drittmittelgebers für die Fortsetzung eines Projekts nicht rechtzeitig vorliegt.

## **2. Rahmenbedingungen**

Die Universität Heidelberg stellt sicher, dass ihre Personalentwicklungssysteme die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit geeigneten Angeboten in ihrer Karriere- und Berufsentwicklung unterstützen. Diese sollen zusätzliche Qualifikationsmöglichkeiten anbieten und auf externe Qualifizierungsangebote hinweisen sowie systematisch überprüft und weiterentwickelt werden. Durch Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und privaten Unternehmen eröffnen die Universitäten daneben Möglichkeiten, auch alternative Karrierewege kennenzulernen.

Das Rektorat gestaltet aktiv die Personalstruktur und die Personalentwicklung der Universität Heidelberg, um gute Rahmenbedingungen für hervorragende wissenschaftliche Arbeit sicherzustellen. Dabei beziehen sie die universitären Gremien und Gruppen mit ein. In Kooperationsvereinbarungen mit externen Partnern legen sie besonderes Augenmerk auf die Einhaltung dieser Regeln.

Die Ausgestaltung der Zugänge zu wissenschaftlichen Positionen, der vertraglichen Rahmenbedingungen und der Karriereentwicklungsangebote sowie die Entwicklung entsprechender Personalstrukturen erfolgen unter Berücksichtigung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit.