

**Dienstvereinbarung
zur wissenschaftsadäquaten Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse
der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Zwischen

der Hochschule Wismar
vertreten durch den Rektor

und dem

Personalrat für wissenschaftlich Beschäftigte der Hochschule Wismar
vertreten durch die Vorsitzende und den ersten stellvertretenden Vorsitzenden

Präambel

Die Hochschule Wismar und der Personalrat 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. Die Hochschule Wismar und der Personalrat sind bestrebt, der Tendenz zu immer kürzeren Arbeitsverträgen mit ungewollter Teilzeit als Regelfall und dem 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 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 Gleichstellungsplans der Hochschule Wismar und der Zielvereinbarungen im Rahmen der „Familiengerechten Hochschulen“.

Die Hochschule Wismar bekennt sich zu ihrer Verantwortung für eine nachhaltige Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ist überzeugt, mit dieser Vereinbarung den Wissenschaftsstandort Wismar mit den Außenstellen Malchow auf Poel und Rostock-Warnemünde im nationalen wie internationalen Wettbewerb zu stärken und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule Wismar zu erhöhen.

Diese Dienstvereinbarung gilt für künftige Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und gilt bei Vertragsverlängerungen sinngemäß.

1. Die familienpolitische Komponente gemäß § 2 Abs. 1 Satz 4 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 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, damit 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.

3. Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten werden grundsätzlich für die Dauer der Projektlaufzeit geschlossen. Kürzere Laufzeiten eines Arbeitsvertrages sind dann zulässig, wenn sich dieser auf ein im Projektantrag ausgewiesenes Teilprojekt, das vor Ablauf des Gesamtprojektes abgeschlossen sein muss, oder bestimmte Arbeitspakete bezieht 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 bedürfen einer qualifizierten Begründung. Sie werden dem Personalrat unverzüglich angezeigt.

4. Befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen 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 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem formalen Qualifizierungsziel „Promotion“ werden über eine Laufzeit von mindestens zwei Jahren geschlossen. Ist der Abschluss der Promotion in der ersten Qualifikationsphase innerhalb der ersten zwei Jahre nicht erfolgt, wird eine Verlängerung bis zur möglichen Höchstbefristungsdauer, mindestens zunächst für ein weiteres Jahr vereinbart. Ausnahmen bedürfen einer qualifizierten Begründung. Sie werden dem Personalrat unverzüglich angezeigt.

b) Da das WissZeitVG kein formales Qualifizierungsziel vorgibt, ist auch weiterhin eine befristete Beschäftigung von nicht promoviertem Personal, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt, möglich, wenn dieses keine Promotion anstrebt. Nur ein kleiner Teil der wissenschaftlich Qualifizierten verbleibt auf Dauer in der Wissenschaft. Daher beinhaltet Kompetenzerwerb in der Wissenschaft mehr als die Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Forschung und Lehre. Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung geht es vielmehr auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen. Wird ein formales Qualifizierungsziel (z. B. Promotion oder Habilitation) nicht verfolgt, soll die konkrete Beschäftigungsdauer funktional sein, d. h. sich primär daran orientieren, welche Zeiträume im Hinblick auf die wissenschaftliche Qualifizierung angemessen sind. Die übliche Dauer kann dabei – abhängig von der jeweiligen Fachkultur – höchst unterschiedlich sein. Bei einem Einsatz von Personal in einem oder mehreren drittmittelfinanzierten Projekten kann dies die Dauer der Mittelbewilligung sein.

c) In der zweiten Qualifizierungsphase werden Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von mindestens zwei Jahren geschlossen. Promoviertes Personal, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt, kann sich so auch künftig durch Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre für die Übernahme einer Professur qualifizieren. Ist die Qualifikation im Sinne der Berufbarkeit auf eine Professur noch nicht erreicht, wird eine Verlängerung bis zur möglichen Höchstbefristungsdauer, mindestens zunächst für ein weiteres Jahr vereinbart. Ausnahmen bedürfen einer qualifizierten Begründung. Sie werden dem Personalrat unverzüglich angezeigt.

Kürzere Vertragslaufzeiten können auf ausdrücklichen und sachlich begründeten Wunsch der bzw. des 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 – sofern nicht andere Befristungsgründe vorliegen – nur über die nach dem WissZeitVG höchstzulässige Dauer unter Berücksichtigung der familienpolitischen Komponenten geschlossen.

5. Wissenschaftliche 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 ein Drittel der Vertragsarbeitszeit für ihre eigene Qualifikation¹ einzusetzen. Dies wird entsprechend in den Muster-Tätigkeitsdarstellungen verbindlich vorgegeben.

6. Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Promotionsphase werden in der Regel über mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit abgeschlossen. Neuverträge mit wissenschaftlichen 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 sicherzustellen. Diese Regelungen beziehen sich auf Haushaltsstellen.

Ausnahmen sind insbesondere zulässig, wenn der Arbeitsvertrag:

- ergänzend zu einem Stipendium oder
- 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. Die Hochschule Wismar und der Personalrat verständigen sich darauf, in den nächsten zwölf Monaten ein Personalentwicklungskonzept für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzustellen, das im Rahmen der vorhandenen Ressourcen möglichst Dauerstellen 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. Die Hochschule Wismar und der Personalrat sind sich darin einig, dass in diesem Personalentwicklungskonzept die zweite Qualifikationsphase 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. Bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses werden Bewerberinnen und Bewerber durch das Personaldezernat der Hochschule Wismar in geeigneter Weise auf diese Dienstvereinbarung hingewiesen.

3. Beide Parteien verständigen sich darauf, die Umsetzung der Dienstvereinbarung nach einer Laufzeit von 24 Monaten zu evaluieren. Neben den quantitativen Ergebnissen ist zu evaluieren, ob die Dienstvereinbarung in dieser Form praktikabel ist.

¹ Der Begriff „eigene Qualifikation“ ist hier gemeint im Sinne des § 2 Abs. 1 WissZeitVG.

4. An der Umsetzung sowie der Evaluation dieser Dienstvereinbarung wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.
5. Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt.

Wismar, den 24. August 2017



Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister
Rektor



Friederike Rübner
Vorsitzende des Personalrates für
wissenschaftlich Beschäftigte



Dr.-Ing. Michael Gluch
Stv. Vorsitzender des Personalrates für
wissenschaftlich Beschäftigte