

Agenda Mittelbau

Arbeitspapier als Beschlussvorlage für die Fakultätsräte aller Fakultäten
der Bauhaus-Universität Weimar.

- Vorlage zur Abstimmung als verpflichtender Standard für die Fakultät Architektur -

Teil A

Die in Teil A aufgeführten Ausführungen basieren auf der aktuellen Gesetzeslage und den in der Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) einstimmig verabschiedeten „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ vom 24.04.2012.

Teil B

In Anlehnung an die Leitlinien der HRK - in denen die Hochschulen in Abschnitt III Nr. 4 Abs. 1 Satz 1 explizit dazu aufgefordert werden, „sich hochschulspezifische Standards zu setzen, nach denen sie innerhalb des rechtlichen Rahmens die Verträge ihres Personals ausgestalten“ - werden in Teil B Standards durch die Mittelbauvertreter vorgeschlagen; die Standards werden im Rahmen der Fakultätsratssitzung am 10.07.2013 – im Sinne von verpflichtenden Standards für die Fakultät – zur Abstimmung gebracht.

Der Personalrat der Bauhaus-Universität Weimar befürwortet und unterstützt die vorliegende überarbeitete „Agenda Mittelbau“ [mit Schreiben vom 27. Juni 2013].

Die Mittelbauvertreter haben die Agenda Mittelbau im Interesse des Mittelbaus initiiert. Grund hierfür bestand, da die MittelbauvertreterInnen der Fakultätsräte vermehrt von wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen auf ihre derzeitige Stellenausgestaltung angesprochen und nach Möglichkeiten der Verbesserung gefragt wurden.

Ansprechpartner für Rückfragen

Fak. A — Dr. phil. Kerstin Vogel
Fak. B — Dipl.-Ing. Stefanie Blei, Dr.-Ing. Heiko Kirschke
Fak. G — Nina Lundström, Dipl.-Kommunikationswirt Stefan Jungklaus
Fak. M — Dr. phil. Ulrike Hanstein

Agenda Mittelbau

Teil A

„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich optimal qualifizieren können und gleichzeitig mit ihren Leistungen einen größtmöglichen Beitrag zur Innovationskraft der Hochschulen leisten. Um beides zu gewährleisten, so die HRK-Mitgliederversammlung, müssen deren Arbeitsverhältnisse planbar und die Befristungsbedingungen transparent sein. Dabei seien die Grundsätze der Gleichstellung zu berücksichtigen.“ [Pressemitteilung auf der Internetseite der HRK vom 24.04.2012, „HRK-Mitgliederversammlung: Leitlinien für befristete Beschäftigungsverhältnisse in den Hochschulen“]

1. Transparenz bei der Befristung und Festlegung der Qualifikationsziele

- „Die individuell verschiedenen Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen planbar und transparent sein: Es sind Qualifikationsziele zu vereinbaren, aus denen sich die Befristung ableitet, d. h. das Qualifikationsziel muss in der Befristungszeit erreichbar und wissenschaftlich ausführbar sein.“ [HRK, Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, Abschnitt I Nr. 2 Satz 1]
- „Ein befristetes Angestelltenverhältnis ist insbesondere vorzusehen, wenn der Aufgabenbereich zugleich die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen umfasst. In diesem Fall ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren.“ [§ 84 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 ThürHG]
Dieser Passus gilt „[...] für künstlerische Mitarbeiter entsprechend.“ [§ 84 Abs. 5 Satz 1 ThürHG]
- „Hochschule, Vorgesetzte und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sind bei der konturierten Bestimmung des Qualifikationsziels gleichermaßen gefordert.“ [HRK, Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, Abschnitt I Nr. 3 Satz 2]

Agenda Mittelbau

2. Lehrdeputate

- Um die Qualifikation der befristeten MitarbeiterInnen zu ermöglichen und die Qualität der Lehre zu gewährleisten, sollen die Lehrdeputate den in der Thüringer Verordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen angegebenen Werten entsprechen:
 - „[...] bei wissenschaftlichen Mitarbeitern, die befristet beschäftigt sind und denen nach § 84 Abs. 3 Satz 2 ThürHG die Möglichkeit der Weiterqualifikation eingeräumt wurde, beträgt die Lehrverpflichtung bis zu 4 LVS [100 %-Stellenanteil]; sie kann auf 6 LVS erhöht werden, sobald das Ziel der Weiterqualifikation erreicht wurde“ [§ 4 Abs. 1 Nr. 3 ThürLVVO],
 - „[...] bei künstlerischen Mitarbeitern, die befristet beschäftigt sind und denen nach § 84 Abs. 5 in Verbindung mit Abs. 3 Satz 2 ThürHG die Möglichkeit der Weiterqualifikation eingeräumt wurde, beträgt die Lehrverpflichtung bis zu 12 LVS“ [100 %-Stellenanteil]; sie kann auf 16 LVS erhöht werden, sobald das Ziel der Weiterqualifikation erreicht wurde“ [§ 4 Abs. 1 Nr. ThürLVVO].
- Bei anteiliger Beschäftigung ist das Lehrdeputat entsprechend der ThürLVVO anzupassen: „Der Umfang der Lehrverpflichtung wird bei Teilzeitbeschäftigung um den Anteil reduziert, der der Differenz zwischen der jeweiligen Teilzeitbeschäftigung und der Vollbeschäftigung entspricht.“ [§ 4 Abs. 6 Satz 1 ThürLVVO]

Agenda Mittelbau

Teil B

„Um ihrer Verantwortung für die befristeten Beschäftigungsverhältnisse gerecht zu werden, sind die Hochschulen aufgefordert, sich hochschulspezifische Standards zu setzen, nach denen sie innerhalb des rechtlichen Rahmens die Verträge ihres Personals ausgestalten.“ [HRK, Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, Abschnitt III Nr. 4 Abs. 1 Satz 1]

In diesem Sinne halten die wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen es für erforderlich, Standards an den Fakultäten einzuführen, und schlagen nachfolgende Regelungen vor, die im Rahmen der Fakultätsratssitzung am 10.07.2013, im Sinne von verpflichtenden Standards für die Fakultät, zur Abstimmung gebracht werden:

Vertragslaufzeit

- Bis zum Erreichen des Qualifikationsziels sind maximal zwei Vertragsverlängerungen bezogen auf die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz festgelegte maximale Vertragslaufzeit vorzusehen. [vgl. zur maximalen Vertragslaufzeit: § 2 Abs. 1 WissZeitVG]
- Bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen sollte die Vertragslaufzeit der Projektlaufzeit entsprechen.
- Die Regelungen zur Probezeit bleiben davon unberührt.

Stellenanteil

- Die Fakultät sollte die vornehmliche Ausschreibung von Vollzeitstellen anstreben. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung sollte der Stellenumfang des/ der beschäftigten Mitarbeiters/Mitarbeiterin im Regelfall 75 % nicht unterschreiten; unabhängig von der Finanzierungsform (maßgebend ist die Summe aus Haushalts- und/ oder Drittmitteln).
- Das Recht auf Teilzeit bleibt davon unberührt.

Tätigkeitsbeschreibung

- Die Qualifikationsziele sind in der Tätigkeitsbeschreibung zu verankern.
- Neben den Qualifikationszielen und dem dafür eingeräumten Zeitanteil ist in der Tätigkeitsbeschreibung anzugeben, welche weisungsabhängigen Dienstleistungen zu erbringen sind. Dabei ist zu definieren, mit welchem Anteil diese Dienstleistungen der Lehre, der Verwaltung und sonstigen Bereichen zugeordnet sind.
- Bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen soll die maximale Lehrverpflichtung den Richtlinien der Fördermittelgeber entsprechen und in der Tätigkeitsbeschreibung verankert werden.
- Die Tätigkeitsbeschreibung hat bei Vertragsunterzeichnung vorzuliegen und ist Teil des Arbeitsvertrages.

Familienpolitische Komponente

- Die „insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.“ [§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG]. Im Sinne einer familiengerechten Personalpolitik soll diese Option im Regelfall Anwendung finden.