

Amtliches Mitteilungsblatt



Die Präsidentin

Richtlinie des Präsidiums zur Beschäftigung des befristeten akademischen Mittelbaus

Herausgeber: Die Präsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6, 10099 Berlin

Nr. 51/2024

Satz und Vertrieb: Abteilung Kommunikation, Marketing und
Veranstaltungsmanagement

33. Jahrgang/30.07.2024

Richtlinie des Präsidiums zur Beschäftigung des befristeten akademischen Mittelbaus

Grundsätzlich sollen alle Beschäftigte, die noch nicht promoviert sind, die Gelegenheit zur Arbeit an der Promotion haben, damit der Zugang zu den zweiten sechs Jahren befristeter Beschäftigung nach WissZeitVG eröffnet wird.

Arbeitsrechtlich entscheidend ist die Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, Beschäftigungsziel und Beschäftigungsdauer müssen eine Einheit bilden (selbstredend müssen die beim Vertragsabschluss vorgesehenen Tätigkeiten auch ausgeübt werden). Die von der HU in den Hochschulverträgen eingegangene Selbstverpflichtung ist zu beachten.

Sachgrundlose Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sind nach § 95 BerlHG ausgeschlossen. Da das WissZeitVG Vorrang bei der Beschäftigung hat, soll keine Umgehung erfolgen. Die HU nutzt daher auch die übrigen Befristungsmöglichkeiten nach TzBfG für die Beschäftigung von Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichem Mittelbau nicht. Abweichend davon sind Vertretungseinstellungen, z.B. bei Elternzeit und Beurlaubungen, weiterhin möglich. Hier hat das allgemeine Arbeitsrecht – TzBfG – Vorrang vor dem WissZeitVG.

- § 1 Haushaltsbeschäftigte
- § 2 Drittmittelbeschäftigte
- § 3 Umsetzung
- § 4 In-Kraft-Treten

§ 1 Haushaltsbeschäftigte

Für alle nachfolgenden Befristungsangaben gilt: Die Beschäftigungsdauer darf die Grenze „6 plus 6 Jahre“ nicht überschreiten.

Beschäftigungen, die aus der Programmpauschale, Sammelkonten oder Stiftungsmitteln finanziert werden, sind befristungsrechtlich Haushaltsfinanzierungen.

Es bestehen für den einzelnen Arbeitsvertrag Verlängerungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG, zum Beispiel bei Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder Weiterbildung.¹ Die Haushaltsbefristung ist nur noch zulässig, „wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“. Dabei ist „die vereinbarte Befristungsdauer ... jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ Damit ist die Klärung des Qualifizierungsziels Teil des Einstellungs-/Weiterbeschäftigungsverfahrens. Aus dem Qualifizierungsziel ist die Beschäftigungsdauer abzuleiten. Beides ist konkret zu benennen und zu dokumentieren. Im Grundsatz gilt, dass der Erstvertrag mindestens – wenn diese noch nicht vorliegt – das Qualifizierungsziel Promotion hat. Über Ausnahmen entscheidet der Vizepräsident für Forschung.

Wird die Frist zum Erreichen eines Qualifizierungsziels nicht eingehalten und wird bei einer Verlängerung eine neue Prognose abgegeben, sind die Gründe, weshalb die ursprüngliche Frist nicht eingehalten wurde, zu benennen.

(1.1) Qualifizierungsziel: Promotion

(1.1.1) Vorbereitung zur Aufnahme der Arbeit an der Promotion

(1.1.2) Abschluss der Promotion

Die Befristungsdauer im Erstvertrag mit der HU beträgt mindestens vier Jahre. Kürzere Verträge sind nur zulässig, wenn

a) die individuelle Höchstbeschäftigungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG, ggf. unter Nutzung der familien- oder sozialpolitischen Komponenten, weniger als vier Jahre beträgt,

oder

b) in einer Fakultät oder einem Institut die durchschnittliche Promotionsdauer nachweislich weniger als vier Jahre beträgt,

oder

c) in einem Fortschrittsbericht der/des Betreuenden dargelegt ist, dass der Abschluss des Promotionsverfahrens vor Ablauf von vier Jahren prognostiziert wird. Der Fortschrittsbericht ist von der/dem Erstbetreuenden und der/dem Promovierenden zu unterschreiben. Die Vertragslaufzeit muss mindestens sechs Monate betragen,

oder

d) in strukturierten Promotionsprogrammen, die eine Promotionsdauer von unter 4 Jahren vorsehen. Die Vertragslaufzeit muss mindestens 3 Jahre betragen.

(1.1.3) Verlängerung

Kann die Promotion nicht bis zum Vertragsende abgeschlossen werden, sind maximal zwei Verlängerungen möglich. Sind Verzögerungen auf die Einschränkungen durch die COVID 19-Pandemie zurückzuführen, ist eine dritte Verlängerung zulässig. In einem Fortschrittsbericht der/des Betreuenden ist darzulegen, bis wann mit dem Abschluss des Promotionsverfahrens zu rechnen ist. Der Fortschrittsbericht ist von der/dem Erst- und Zweitbetreuenden und der/dem Promovierenden zu unterschreiben. Die Dauer der Verlängerung darf sechs Monate nicht unterschreiten. Danach sind nur noch Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG möglich.

¹ § 2 Abs. 5 lautet:

„Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes,
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats und
6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1,2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung

(1.2) Qualifizierungsziel: Berufungsfähigkeit auf eine Juniorprofessur

Voraussetzung ist die Prognose der Berufungsfähigkeit, die durch überdurchschnittliche fachliche Leistungen nachgewiesen wird. Die zur Erreichung des Qualifizierungsziels zu erbringenden Leistungen sind im Einstellungs-/Weiterbeschäftigungsverfahren konkret zu benennen (dies können Qualifizierungsziele wie z. B. die unter 1.4 bis 1.6 benannten sein). Die Dauer der Beschäftigung hängt von dem Qualifizierungsniveau der zu beschäftigenden Person ab. Da nach § 102a BerlHG die Promotions- und Beschäftigungsphase vor der Berufung auf eine Juniorprofessur sechs Jahre nicht überschreiten soll, gilt als Regel für die Befristung: sechs Jahre abzüglich bislang absolvierter Promotions- und Beschäftigungszeiten.

(1.3) Qualifizierungsziel: Berufungsfähigkeit auf eine W 2- oder W 3- Professur

Dieses Qualifizierungsziel ist mit dem Abschluss der Habilitation oder mit der Erbringung habilitationsäquivalenter Leistungen sowie dem Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten in den Bereichen eigenverantwortliche Lehre sowie in der Forschung verbunden. Die zur Erreichung des Qualifizierungsziels zu erbringenden Leistungen sind im Einstellungs-/Weiterbeschäftigungsverfahren konkret zu benennen (dies können Qualifizierungsziele wie z. B. die unter nach 1.4 und 1.5 benannten sein).

Die Befristungsdauer beträgt mindestens drei Jahre. Von der Mindestlaufzeit kann im Ausnahmefall auf Grundlage einer individuellen Prognose abgewichen werden. Dabei sind zurückgelegte Zeiten der Arbeit an entsprechenden Qualifikationen, z. B. aus früherer Beschäftigung oder aus einer Stipendienzeit, zu berücksichtigen.

(1.4) Qualifizierungsziel: Habilitation und habilitationsäquivalente Leistungen

(1.4.1) Habilitation

Die Beschäftigungsdauer richtet sich nach dem prognostizierten Zeitpunkt der Verteidigung der Habilitation.

Die Befristungsdauer beträgt mindestens drei Jahre. Von der Mindestlaufzeit kann im Ausnahmefall auf Grundlage einer individuellen Prognose abgewichen werden. Dabei sind zurückgelegte Zeiten der Arbeit an der Habilitation, z. B. aus früherer Beschäftigung oder aus einer Stipendienzeit, zu berücksichtigen.

(1.4.2) Habilitationsäquivalente Leistungen

Die zu erbringenden Leistungen und der prognostizierte Zeitpunkt für den Abschluss sind konkret zu benennen.

Die Befristungsdauer beträgt mindestens drei Jahre. Von der Mindestlaufzeit kann im Ausnahmefall auf Grundlage einer individuellen Prognose abgewichen werden. Dabei sind zurückgelegte Zeiten der Arbeit an der Qualifikation, z. B. aus früherer Beschäftigung oder aus einer Stipendienzeit, zu berücksichtigen.

(1.4.3) Verlängerung

Kann die Habilitation bzw. die habilitationsäquivalente Leistung nicht zu dem prognostizierten Zeitpunkt abgeschlossen bzw. erbracht werden, sind maximal zwei Verlängerungen möglich. Dazu ist jeweils eine neue individuelle Prognose zu erstellen; die Dauer der Verlängerung soll sechs Monate nicht überschreiten. Die Gründe für die Verzögerung sind zu benennen. Danach sind nur noch Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG möglich.

(1.5) Qualifizierungsziel: Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten im Bereich der Drittmittelforschung

(1.5.1) Mitarbeit bei der Einwerbung von Drittmittelprojekten

Die Mitarbeit erfolgt bei einer Antragstellerin bzw. einem Antragsteller. Die Befristung erfolgt bis zum prognostizierten Zeitpunkt der Antragseinreichung beim Drittmittelgeber. Soll die/der Mitarbeitende im Erfolgsfall in dem Projekt beschäftigt werden, erfolgt die Befristung bis zum voraussichtlichen Projektbeginn.

(1.5.2) Mitarbeit in einem Drittmittelprojekt („Eigenanteil“)

Wenn im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Zuwendungen ein „Eigenanteil“ der HU gefordert und zugesagt wurde, erfolgt die Befristung bis zum Abschluss des Projekts.² Die Bestätigung der Zusage und der Projektdauer erfolgt durch das SZF.

(1.5.3) Einwerbung eines eigenen Drittmittelprojekts Die Beschäftigung erfolgt bis zum voraussichtlichen Projektbeginn.

(1.5.4) Durchführung eines eigenen Drittmittelprojekts

Dies unterstellt, dass es keine Drittmittelfinanzierung der Projektleitung gibt. Die Beschäftigung erfolgt in Analogie zur Drittmittelbefristung bis zum Projektende. Im Einstellungs-/Weiterbeschäftigungsverfahren ist das Projekt konkret zu benennen; eine Bestätigung der Projektleitung und der Projektdauer durch das SZF ist erforderlich.

1.6 Qualifizierungsziel: Erweiterung der bisherigen Spezialisierung

Diese Qualifizierungsziele sind Voraussetzungen für die Berufungsfähigkeit nach W 2 oder W 3, zum Teil nach W 1.

Die Kenntnisse und Fertigkeiten könnten auch innerhalb der Qualifizierungsziele Juniorprofessur oder Berufungsfähigkeit erworben werden. Sie betreffen die fachliche Breite und die eigenverantwortliche Lehre. Die Ziele und Dauer müssen im Einstellungs-/Weiterbeschäftigungsverfahren konkret benannt werden.

(1.6.1) Erweiterung der fachlichen Breite

Das Qualifizierungsziel liegt im Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten in einem – gegenüber der Promotion – neuen Thema oder in der Anwendung einer neuen Methode. Die Befristungsdauer beträgt mindestens 12 Monate. Die Ziele und Dauer müssen im Einstellungs-/Weiterbeschäftigungsverfahren konkret benannt werden.

² Analogie zur Drittmittelbefristung

(1.6.2) Erweiterung der Lehrerfahrung

Soweit bis zum Abschluss der Promotion die Lehre auf bestimmte Qualifikationsstufen oder Lehrveranstaltungsformen beschränkt ist, stellt die darüber hinausgehende Übernahme von Lehre ein Qualifikationsziel dar. Um anwendungssichere Erfahrungen zu sammeln, sollen mindestens zwei Phasen absolviert werden. Das sind in Abhängigkeit von der Lehrveranstaltungsorganisation Beschäftigungszeiten von einem Jahr (semesterweises Angebot) oder zwei Jahren (jährliches Angebot).

(1.7) Qualifizierungsziel: Erwerb von Erfahrung im deutschen Hochschulsystem

Personen aus dem Ausland, die zum Zweck, Erfahrung im deutschen Hochschulsystem zu erwerben, an die HU kommen, aber hier nicht promovieren oder ein anderes Qualifizierungsziel erreichen wollen, können mit einer Vertragsdauer von mindestens einem und höchstens zwei Jahren beschäftigt werden.

Davon erfasst sind Personen, die, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, nach ihrem Hochschulabschluss und mehrjähriger Beschäftigung im Hochschulbereich im Ausland bisher noch nicht an einer deutschen Universität oder außeruniversitären Forschungseinrichtung angestellt waren.

(1.8) Qualifizierung für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft

Wird nach einer Tätigkeit an der HU von der/dem betreuenden Professor*in festgestellt, dass es für die Person wahrscheinlich keine Entwicklungsmöglichkeit in der Wissenschaft gibt und wurde dies in einem persönlichen Gespräch erörtert, kann eine einmalige Weiterbeschäftigung mit dem Ziel, für Aufgaben außerhalb der Wissenschaft qualifiziert zu werden (z. B. Wissenschaftsadministration) mit einer Dauer zwischen sechs Monaten und einem Jahr erfolgen. Damit verbunden sind Modifikationen des Aufgabenspektrums und die Verpflichtung, an Fortbildungen teilzunehmen. Die Ziele und Dauer müssen im Einstellungs-/Weiterbeschäftigungsverfahren konkret benannt werden.

(1.9) Arbeitszeit

a) Für Verträge, die bis zum 31.12.2025 beginnen sollen, gilt:

Bei Arbeitsverträgen mit Promovierenden werden grundsätzlich mindestens 2/3-Stellen (65 -67%) angeboten. Ausnahmen von diesem Mindestumfang sind bei Beantragung der Ausschreibung bzw. Einstellung schriftlich zu begründen; die Begründung der/des Antragstellenden ist abschließend.

Bei Arbeitsverträgen mit Promovierten werden grundsätzlich ganze Stellen angeboten. Ausnahmen von diesem Mindestumfang sind bei Beantragung der Ausschreibung bzw. Einstellung schriftlich zu begründen; die Begründung der:/es Antragstellenden ist abschließend.

Die Arbeitszeit beträgt mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit.

b) Für Verträge, die ab dem 01.01.2026 beginnen sollen, gilt:

Promovierenden werden grundsätzlich Verträge mit mindestens 66,66 %, Post-Docs mit 100 % Arbeitszeitanteil angeboten.

c) Ausnahmen von a) bzw. b) sind in folgenden Fällen möglich, sofern

1) es sich um Beschäftigte der Juristischen Fakultät handelt, die mit 10 Stunden pro Woche Teilzeit angestellt werden sollen, sofern die Personen nachweisen, dass

- sie sich für das Referendariat angemeldet haben, für die Dauer von drei Jahren, oder

- sie sich im Referendariat befinden, befristet bis zum Ablauf des Semesters, in dem voraussichtlich das Referendariat endet, oder

2) es sich um Personen handelt, die von Dritten ein Stipendium beziehen und daneben nur mit weniger als 50%-Teilzeit arbeiten dürfen, bis zum Ablauf des Semesters, in dem voraussichtlich das Stipendium ausläuft, oder

3) es sich um Personen handelt, die parallel ein zweites Beschäftigungsverhältnis mit mindestens 50%-Teilzeit haben, für die Dauer des anderen Beschäftigungsverhältnisses. Die Arbeitszeit der Beschäftigungsverhältnisse darf insgesamt 48 Wochenstunden nicht überschreiten.

Eine Kombination verschiedener Gründe kann im Einzelfall zu einer Beschäftigung mit weniger als 50% Teilzeit auch für einen längeren Zeitraum führen als jeweils bei den einzelnen Buchstaben angegeben, jedoch sind die Befristungszeiten des WissZeitVG zu beachten.

Der Arbeitszeitanteil muss jedoch immer größer als 25 % sein.

Die entsprechenden Begründungen bzw. Belege sind den Einstellungsanträgen beizufügen.

(1.10) Ausschreibungen

Das Qualifizierungsziel ist in der Ausschreibung anzugeben; es bestimmt die vorgesehene Befristungsdauer.

Soll kein konkretes Qualifizierungsziel benannt werden, ist folgende allgemeine Formulierung möglich: „Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in max. befristet für 6 Jahre gem. WissZeitVG – E 13 TV-L HU - Aufgabengebiet: Wiss. Dienstleistungen in Forschung und Lehre auf dem Gebiet ..., Aufgaben zur eigenen wiss. Qualifizierung

- Anforderungen: Abgeschlossenes wiss. Hochschulstudium und ggf. Promotion auf dem Gebiet ...“.

§ 2 Drittmittelbeschäftigte

(2.1) Vertragslaufzeit

In Drittmittelprojekten mit einer Laufzeit von bis zu vier Jahren erfolgt eine Beschäftigung für die gesamte (verbleibende) Projektlaufzeit.

Beträgt die Projektlaufzeit mehr als vier Jahre, richtet sich die Vertragslaufzeit nach den Besonderheiten des Projekts.

Kürzere Vertragszeiträume sind darüber hinaus nur zulässig, wenn:

- (a) die Beschäftigung im Rahmen von Projekten aus Preisgeldern (z.B. Leibniz-Preis) entsprechend der Verwendungsregelungen erfolgt. Die Beschäftigungsdauer soll dann mindestens 24 Monate betragen. In begründeten Fällen ist im Rahmen eines Projektplanes eine kürzere Vertragsdauer möglich, die jedoch 12 Monate nicht unterschreiten darf,
- oder
- (b) in der Bewilligung Teilprojekte benannt sind, oder
- (c) im Antrag Teilprojekte benannt sind und in der Bewilligung auf die Inhalte des Antrags verwiesen wird.

Zudem ist von der Projektleitung verbindlich zu erklären, dass die:/der Mitarbeitende in weiteren Teilprojekten nicht benötigt wird.

Eine abweichende Beschäftigung ist außerdem zulässig, wenn das Qualifizierungsziel Promotion oder Erweiterung der fachlichen Breite angestrebt wird. Der Beschäftigungszeitraum richtet sich dann nach Nr. 1.1.2 bzw. 1.6.1.

Die Beschäftigungsdauer (Projektdauer) ist vom SZF zu bestätigen. Dies gilt auch für das Auseinanderfallen von Vertragslaufzeit und Projektende (Teilprojekte). Die Erklärung der Projektleitung ist beizufügen.

(2.2) Arbeitszeitumfang

Besteht die Gefahr, dass die Fördersumme nicht für die vorgesehene Beschäftigung (Dauer und Arbeitszeitumfang) ausreicht, insbesondere bei BMBF- und EU-Projekten, erfolgt ab einem Arbeitszeitumfang von zwei Dritteln oder mehr zunächst eine Reduzierung der Arbeitszeit. Sobald geklärt ist, dass die Finanzierung auch mehr als die reduzierte Arbeitszeit zulässt, wird die Arbeitszeit entsprechend erhöht. Bei Bewilligungen von Beschäftigungen mit einem Arbeitszeitumfang von weniger als zwei Dritteln erfolgt die Beschäftigung wie in der Bewilligung vorgesehen. Es wird im Wege des Vorab ein Risikofonds innerhalb der Programmpauschale gebildet.

Die Praxis der Vorbehaltsfreigaben (Projekt ist nach Auskunft des Geldgebers genehmigt, die förmliche Bewilligung liegt aber noch nicht oder nicht für den gesamten Zeitraum vor) bleibt unverändert.

§ 3 Umsetzung

Anträge, die erkennbar nicht dieser Richtlinie entsprechen, sind von den Dekanaten intern zu überarbeiten.

§ 4 In-Kraft-Treten

(1) *Die Richtlinie tritt mit Bekanntgabe in Kraft. Mit ihrem Inkrafttreten tritt die Richtlinie vom 25.04.2016 außer Kraft.*

(2) Übergangsregelung: Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsanträge auf Grundlage der bisherigen Richtlinie, die bis zum 31.08.2024 bei der Abteilung Haushalt und Personal eingehen, werden nach der bisherigen Richtlinie bearbeitet.