

Leitlinien für die Ausgestaltung der Qualifizierungsphase von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an der Universität Siegen

Präambel

Die Regelungen, die in dem vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung sowie der Hochschulleitung und den Personalräten der Universität Siegen unterzeichneten „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ ihren Niederschlag finden, sind Ausdruck des gemeinsamen Willens, die Beschäftigungsbedingungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler so zu gestalten, dass der Qualifikationserfolg, die Lehre und die Forschung als Aufgabe und Zielsetzung der Universität nachhaltig gesichert sind.

- Neben einer sorgfältigen Personalplanung und einer effektiven Personalentwicklung stellt die Ausgestaltung der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse dabei ein zentrales Element dar.

Daher gibt sich die Universität Siegen folgende Leitlinien:

1. Wissenschaftliche Hilfskräfte

Studierende, die bereits über einen Bachelorabschluss verfügen und sich in einem entsprechenden Masterstudium befinden, können bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren als wissenschaftliche Hilfskraft mit Bachelorabschluss (WHB) für wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten eingestellt werden. Diese Zeiten werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG angerechnet.

Im Vergleich zur Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft mit Masterabschluss (WHK) stellt eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter die vorzuzugwärtige Option dar. Sollen ausnahmsweise WHK beschäftigt werden, so gilt:

Die Beschäftigungsbedingungen für WHK entsprechen denen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiter. WHK können für maximal drei Jahre beschäftigt werden. Diese Zeiten werden in vollem Umfang auf die Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG angerechnet. Promovierte können nicht als WHK beschäftigt werden.

2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter

Um wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeitern den Erwerb wissenschaftlicher oder künstlerischer Kompetenzen innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses zu ermöglichen, muss sichergestellt werden, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt und die vereinbarte Befristungsdauer der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

Im ersten Teil der Qualifizierungsphase wird in hohem Maße eine Promotion angestrebt.

2.1 Promovierende

- Aus Haushaltsmitteln finanzierte Beschäftigungsverhältnisse (inkl. Sondermittel)

Bei Beschäftigungsverhältnissen, die der Qualifikation in der Form der Promotion dienen sollen, soll der Erstvertrag eine Laufzeit von drei Jahren haben. Bei einer Qualifikationsphase von mehr

als drei Jahren soll ein weiterer Vertrag geschlossen werden, dessen Laufzeit sich nach einem fachkulturellen Erfahrungswert und einer individuellen Erfolgsprognostik richtet.

Promovierenden sollen im Umfang von mindestens einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind (33 % der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Weiterqualifizierung).

In besonders zu begründenden Fällen können anstelle eines Dreijahres-Erstvertrages für die Gesamtlaufzeit von drei Jahren auch zwei Arbeitsverträge geschlossen werden, wobei der erste Vertrag eine Mindestlaufzeit von einem Jahr hat. Der zweite Arbeitsvertrag wird dann abgeschlossen, wenn dem Personaldezernat nicht spätestens drei Monate vor Ende des ersten Vertrages eine von mindestens zwei Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern vorgenommene Zwischenevaluation der Erfolgsaussichten des Promotionsvorhabens mit einem negativen Ergebnis vorliegt.

Überbrückungsmaßnahmen, insbesondere nach Abschluss der Qualifikation, um den Beschäftigten den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, bleiben unberührt.

- **Aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigungsverhältnisse**

Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Laufzeit des Bewilligungszeitraums der Drittmittel. Sie werden in der Regel für die Dauer der Mittelbewilligung abgeschlossen.

Sofern die Dauer der Mittelbewilligung drei Jahre unterschreitet, ist darauf hinzuwirken, dass Folgedrittmittel oder Haushaltsmittel den Qualifikationserfolg im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ermöglichen.

Die Befristung von promovierenden Drittmittelbeschäftigten erfolgt in der Regel gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG, soweit nicht die Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG ausgeschöpft ist oder die Bewilligungsbedingungen entgegenstehen.

2.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter mit alternativen Qualifikationszielen

Neben der Promotion können im ersten Teil der Qualifizierungsphase auch andere wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierungen verfolgt werden, wie etwa der Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft.

2.2.1 Sofern zunächst ein Promotionsvorhaben entwickelt werden soll, kann dazu ein Vertrag für die Dauer von in der Regel 12 Monaten geschlossen werden. Soll der wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder dem wissenschaftlichen Mitarbeiter anschließend die Promotion innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses ermöglicht werden, soll der Folgevertrag eine Laufzeit von zwei Jahren haben.

2.2.2 Sollen in einem Forschungsprojekt bestimmte wissenschaftliche Kompetenzen erworben werden, richtet sich die Beschäftigungsdauer nach der Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel.

2.2.3 Soll die Qualifizierung im Rahmen einer wissenschaftlichen Publikationstätigkeit (in der Regel Autoren- oder Co-Autorenschaft) erfolgen, richtet sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages nach einer Skizze des Publikationsvorhabens. Sie beträgt in der Regel mindestens 12 Monate.

2.2.4 Sollen auf einem näher zu bezeichnenden Fachgebiet bestimmte wissenschaftliche Kompetenzen erworben werden, die für den Übergang in eine außeruniversitäre Anschlussbeschäfti-

gung förderlich sind, richtet sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages nach einer Skizze zur Karriereentwicklung. Sie beträgt in der Regel mindestens 12 Monate.

2.2.5 Wird eine bestimmte künstlerische Qualifikation angestrebt, richtet sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages ebenfalls nach einer Skizze zur Karriereentwicklung. Sie beträgt in der Regel mindestens 12 Monate.

3. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

LfbA werden ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt. Die Beschäftigung soll in der Regel unbefristet erfolgen.

Befristet beschäftigte LfbA sollen wegen der hohen Lehrbelastung (12 SWS) in der Regel promoviert sein. Für sie gelten die Beschäftigungsbedingungen der Postdoc-Phase.

Werden ausnahmsweise nicht promovierte Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt, gelten die Beschäftigungsbedingungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter entsprechend.

4. Postdocs

Im zweiten Teil der Qualifizierungsphase wird als formales Qualifizierungsziel vielfach die Habilitation angestrebt. Diese verliert jedoch als zentrales Kriterium für die Berufungsfähigkeit auf eine Professur – je nach Fächerkultur – an Bedeutung. Zunehmend erfolgt der Erwerb der für eine Berufung erforderlichen weiteren wissenschaftlichen Qualifikationen auf anderen Wegen (z. B. im Rahmen einer Juniorprofessur oder einer Nachwuchsgruppenleitung).

Entsprechend des von der Mitgliederversammlung der HRK im Jahr 2014 beschlossenen Orientierungsrahmens zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur soll die Postdoc-Beschäftigung als wesentlicher Berufsschritt auf dem Karriereweg zur Professur oder zu einer Beschäftigung jenseits der Professur (beispielsweise in der Forschungs- und Informationsinfrastruktur, im Wissenschaftsmanagement, in der Wirtschaft oder der Gesellschaft) angelegt sein. Grundsätzlich werden diese Stellen deshalb als Vollzeitstellen ausgewiesen.

4.1 Sofern die Habilitation das Ziel ist, wird die Beschäftigung analog zur Juniorprofessur bzw. der Akademischen Rätin oder dem Akademischen Rat auf Zeit ausgestaltet (in der Regel 3 + 3 Jahre).

4.2 Sollen in einem Forschungsprojekt besondere wissenschaftliche Kompetenzen erworben werden, richtet sich die Beschäftigungsdauer nach der Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel.

4.3 Sollen auf einem näher zu bezeichnenden Fachgebiet besondere wissenschaftliche Kompetenzen erworben werden, die für den Übergang in eine außeruniversitäre Anschlussbeschäftigung förderlich sind, richtet sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages nach einer Skizze zur Karriereentwicklung. Sie beträgt in der Regel mindestens 12 Monate.

4.4 Soll die Qualifizierung im Rahmen eines komplexen wissenschaftlichen Projektmanagements erfolgen, richtet sich die Beschäftigungsdauer nach der Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel.

4.5 Wird ein besonderer wissenschaftlicher Kompetenzerwerb durch in der Regel selbständige Drittmittelakquise angestrebt, richtet sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages nach einer Skizze des Vorhabens. Sie beträgt in der Regel mindestens 12 Monate.

4.6 Soll die Qualifizierung im Rahmen einer besonderen wissenschaftlichen Publikationstätigkeit (in der Regel Autoren- oder Co-Autorenschaft) erfolgen, richtet sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages nach einer Skizze des Publikationsvorhabens. Sie beträgt in der Regel mindestens 12 Monate.

4.7 Promovierte LfbA sollen – sofern sie befristet beschäftigt werden – beim Erwerb von Lehrqualifikation gefördert werden, zum Beispiel durch Einbindung in die Entwicklung innovativer Lehrkonzepte. Das Beschäftigungsverhältnis soll analog zur Juniorprofessur bzw. der Akademischen Rätin oder dem Akademischen Rat auf Zeit ausgestaltet sein (3 + 3 Jahre).

4.8 Wird eine besondere künstlerische Qualifikation angestrebt, richtet sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages nach einer Skizze zur Karriereentwicklung. Sie beträgt in der Regel mindestens 12 Monate.

5. Sonderfall (weil kein Beschäftigungsverhältnis im Rechtssinn): Lehrbeauftragte

Lehraufträge sollen nicht im Kernbereich der grundständigen Lehre angesiedelt sein. Ein mittelfristiges Lehrangebotskonzept, das der Sicherstellung nachhaltiger Lehre dient, soll Bereiche und Aufgaben ausweisen, in denen Lehraufträge sinnvoll sind (externe Expertise, kurzfristiger Bedarf etc.).

Ein Lehrauftrag soll pro Person in der Regel 8 SWS nicht überschreiten. Ein Lehrauftrag oder mehrere Lehraufträge in Summe dürfen pro Person 10 SWS nicht überschreiten.

Lehraufträge können über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden.

Siegen, den 25. Mai 2016



(Universitätsprofessor Dr. Holger Burckhart)