



Leitlinie „Gute Arbeit“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs

I. Präambel

Die Universität benötigt zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem Landeshochschulgesetz Personal in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Beschäftigungsformen, um die Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Qualität in der Wissenschaft zu sichern. Die Verantwortung der Universität für den wissenschaftlichen Nachwuchs erfordert aber auch strukturierte Qualifizierungswege, die in definierten Abschnitten durchlaufen werden und daher an der Qualifizierung orientierte befristete Arbeitsverhältnisse benötigen. Dies dient der kontinuierlichen Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses. Zudem werden projektbezogene Aufgaben in befristeten Beschäftigungsverhältnissen erbracht.

Die Universität Ulm hat sich mit diesen Leitlinien zum Ziel gesetzt, die Bedingungen ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zur Qualifizierung in Forschung und Lehre zu verbessern. Durch eine bessere Planbarkeit der Qualifizierungsphasen wird den Wissenschaftlern/innen ermöglicht, sich stärker ihrer wissenschaftlichen Arbeit zu widmen. Befristetes wissenschaftliches Personal soll für Daueraufgaben nur im Kontext einer Qualifizierung eingesetzt werden.

Die Betreuer/innen haben die Verantwortung, ihre Doktoranden/innen dabei zu unterstützen, in angemessener Zeit ihre Promotion zum Abschluss zu bringen und für die Qualifizierung ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ihre finanziellen Mittel entsprechend einzuplanen. Auch die Wissenschaftler/innen in den Nachpromotions-Phasen werden von ihren vorgesetzten Professoren/innen in ihrer weiteren beruflichen Entwicklung und Ausrichtung der Qualifikation unter Einschätzung ihrer Karriereaussichten aktiv unterstützt und beraten.

Die Universität Ulm bietet daneben Personalentwicklungsprogramme für die Nachwuchswissenschaftler/innen an, welche für deren weitere berufliche Entwicklung förderlich sind. Zudem strebt sie an, eine Ombudsperson zu benennen, an die sich Nachwuchswissenschaftler/innen in ihren Angelegenheiten wenden können.



II. Befristete Verträge mit Akademischen Mitarbeitern/innen im Arbeitsverhältnis

Die Dauer der Befristung von Verträgen mit Akademischen Mitarbeitern/innen im Arbeitsverhältnis soll sich nach der Dauer und nach den Erfordernissen der Drittmittelgewährung oder der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung des/der Mitarbeiters/in richten.

1. Befristete Arbeitsverträge, die zur Förderung der eigenen Qualifizierung geschlossen werden (§ 2 Abs.1 WissZeitVG)

Qualifizierungsphase I

Bei Verträgen mit dem Qualifizierungsziel **Promotion** ist die Vertragsdauer fachgebietsbezogen festzulegen und der voraussichtlichen Dauer der Promotion anzupassen. Der Vertrag zu Beginn der Promotion soll **mindestens zwei bis drei Jahre** betragen. Ist die Promotion noch nicht abgeschlossen, hat sich die Vertragsverlängerung an dem Zeitraum zu orientieren, der voraussichtlich noch benötigt wird, um die Promotion abzuschließen.

Soweit nach dem Studium zunächst geklärt werden soll, ob und ggf. zu welchem Thema eine Promotion begonnen werden kann und hierfür konkret fachbezogene Kenntnisse im Fachgebiet des/der Professors/Professorin und weitere Kompetenzen für eine eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit erlangt werden sollen, kann für diese Phase der **Zwischenqualifizierung** ein Vertrag mit einer Dauer **von bis zu einem Jahr** geschlossen werden. Erst zum Ende dieser Zwischenqualifizierung wird entschieden, ob eine Promotionsvereinbarung tatsächlich geschlossen wird.

Für Hochschulabsolventen, die keine Promotion anstreben, besteht auch die Möglichkeit zu anderen Qualifizierungen, die zu einer beruflichen Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft befähigen. In diesem Fall richtet sich die Befristungsdauer nach dem mutmaßlichen Zeitraum, der zur Erreichung dieser Qualifikation notwendig ist.

Qualifizierungsphase II

Soll dem/der Mitarbeiter/in nach Abschluss der Promotion ermöglicht werden, in einem anderen wissenschaftlichen Umfeld zu arbeiten, beispielsweise um neue Methoden oder Themen kennen zu lernen bzw. zu vertiefen, sollte die Vertragsdauer in dieser **Postdoc-Phase ein bis drei Jahre**, je nach Üblichkeit im Fach, betragen. Strebt der/die Mitarbeiter/in - gegebenenfalls nach einer oder mehreren Postdoc-Phasen - eine **Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen** an, soll der Arbeitsvertrag in der Regel zunächst über einen Zeitraum **von drei Jahren** geschlossen werden.

Für den Erwerb anderer Qualifikationen ist die Vertragsdauer so zu bemessen, dass sie der konkret angestrebten Qualifizierung angemessen ist.



Ausnahmsweise können kürzere Verträge geschlossen werden, wenn hierdurch eine Überbrückung zu einer Anschlussbeschäftigung oder zwischen zwei Projekten ermöglicht werden soll, das angestrebte Qualifizierungsziel noch nicht erreicht ist und ein Drittmittelprojekt beantragt ist, das zum Promotions- bzw. Habilitationsthema passt.

Die gesetzlichen Obergrenzen für die Befristung der Arbeitsverträge sind zu beachten.

2. Arbeitsverträge, die zur befristeten Mitarbeit in Drittmittelprojekten geschlossen werden (§ 2 Abs.2 WissZeitVG)

Wird die Befristung des Arbeitsvertrages auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung gestützt, soll die Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Ausnahmsweise kann bei Projekten mit längeren Bewilligungszeiträumen eine an definierten Projektabschnitten anknüpfende Befristung der Vertragslaufzeit angemessen sein.

Akademische Mitarbeiter sollen grundsätzlich Verträge mit einem Arbeitszeitumfang von mindestens 50% der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit erhalten. Bei der Dauer der Arbeitsverträge sind die ausländerrechtlichen Regelungen zu beachten.

3. Abschluss von Folgeverträgen

Folgeverträge sollen spätestens drei Monate vor Ende des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses geschlossen werden. Hierzu sollen die Anträge spätestens vier Monate vor Ablauf der Befristung beim Personaldezernat eingereicht werden. In begründeten Fällen sind Abweichungen möglich, beispielsweise, wenn die Zusage eines Drittmittelgebers für die Fortsetzung eines Projektes nicht rechtzeitig vorliegt.

Ulm, den 15.03.2016

gez.

Präsident