

## **Leitlinien „Gute Arbeit in der Wissenschaft an der Universität Trier“**

Beschlossen vom Senat in seiner 8. Sitzung am 12.02.2015.

### **Vorbemerkung**

Die Universität Trier bekennt sich zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, zu berechenbaren Karrierewegen und zu transparenten Beschäftigungsbedingungen.

Die Universität Trier trägt Verantwortung für das unbefristet und das befristet beschäftigte Personal.

Die Universität Trier benötigt für die Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre sowohl befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wesentlich dafür, die Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Handlungsfähigkeit der Universität Trier zu sichern, sind (wissenschaftsspezifische) Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen. Im wissenschaftlichen Kontext ist es notwendig, dass eine Mindestzahl an befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zur Verfügung steht. Dies dient insbesondere der kontinuierlichen Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses, dessen Qualifikation für unterschiedliche Tätigkeiten im Wissenschaftsbereich und darüber hinaus – auch in deren eigenem Interesse – nur durch eine befristete Tätigkeit erfolgen kann. Auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich bedarf es der Befristungsmöglichkeiten, um Aufgaben zu erfüllen, die zeitlich begrenzt sind.

### **Wissenschaftliche Qualifikationsstellen**

Befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal dienen der Qualifikation dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zugleich der Innovationskraft der Universität. Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind so auszugestalten, dass die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Universität berücksichtigt werden.<sup>1</sup>

Die individuell verschiedenen Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen planbar und transparent sein. Es sind daher Qualifikationsziele zu vereinbaren, aus denen sich die Befristung ableitet. Es sind unterschiedliche Qualifikationsziele denkbar:

Neben der Promotion und der Habilitation bzw. der habilitationsäquivalenten Leistung können dies z. B. die Konzeption von Forschungsprojekten, die Vorbereitung von Auslandsaufenthalten oder auch managementbezogene Tätigkeiten im Wissenschaftssystem sein. Die Universität, die Vorgesetzten sowie die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sind bei der Bestimmung des Qualifikationsziels gleichermaßen gefordert. Das Bewusstsein um diese Aufgabe verstärkt eine Kultur der Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

---

<sup>1</sup> Die nachfolgenden Aussagen gelten analog auch für befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal in Teilzeit.

Die Universität Trier schafft ein Bewusstsein für das System der Befristungsmöglichkeiten und die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten. Dabei ist die längerfristige Karriereperspektive des befristeten Personals zu berücksichtigen. Die konkrete Befristung soll möglichst zielbezogen erfolgen, d. h. in jeder Phase ist das Qualifikationsziel zu der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung zu setzen.

Die Universität Trier zeigt dem wissenschaftlichen Nachwuchs bereits jetzt erfolgreich berufliche Entwicklungsperspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft auf und qualifiziert sie für diese Wege (beispielsweise durch Fortbildungsmaßnahmen). Die Universität Trier strebt den Ausbau der entsprechenden Aktivitäten an.

Im Interesse der Beschäftigten sind die Befristung und die Aufgabenübertragungen transparent auszugestalten. Die Einführung von Formulararbeitsverträgen hat hier bereits einen erfolgreichen Beitrag geleistet.

Im Interesse der Planbarkeit und Transparenz kommen an der Universität Trier folgende Grundregeln zur Anwendung:

- Das befristete Beschäftigungsverhältnis von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll eine Mindestlaufzeit und einen Mindestumfang nicht unterschreiten. Im Regelfall haben befristete Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens den Umfang von 50 % und eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren, so dass eine Grundlage geschaffen ist, das Qualifikationsziel zu erreichen.
- Ist das Qualifikationsziel innerhalb der Vertragslaufzeit nicht erreicht, so soll bei positiver Evaluation des Arbeitsfortschrittes ein Anschlussvertrag abgeschlossen werden.
- Vertragsverlängerungen sollen möglichst frühzeitig erfolgen, so dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor der Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Die Vorgesetzten nehmen hier eine besondere Verantwortung wahr.
- Ausnahmen von dieser Regel bedürfen einer besonderen Begründung, wie z. B. limitierte Drittmittelzuweisungen; Wahrnehmung von Vertretungen z. B. beurlaubter, freigestellter oder erkrankter Beschäftigter.

Auch für die Arbeit in Projekten ist eine Befristungsmöglichkeit unerlässlich. Das gilt sowohl für Projekte, die aus Mitteln Dritter finanziert werden, wie für Projekte, die sich aus sonstigen, zweckgebundenen und befristet gewährten Mitteln (z. B. aus dem Landeshaushalt) finanzieren. Grundsätzlich sollen sich die Vertragslaufzeiten der (Drittmittel-)Projektstellen an der Laufzeit des betreffenden Projektes orientieren. Beschäftigungsverhältnisse dürfen in der Regel eine Laufzeit von einem Jahr nicht unterschreiten, es sei denn, die Mittel stehen nur für eine kürzere Zeit zur Verfügung. Abweichungen von der Regel müssen gesondert begründet werden.

Die Fachbereiche stellen in Abstimmung mit der Universitätsleitung Dauerstellenkonzepte auf, um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten.

Die Universität Trier wird die vorhandenen Angebote in den Bereichen Career Service und Mentoring im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiter fördern, um den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern Möglichkeiten überfachlicher Fortbildung und Unterstützung in der Karriereplanung anzubieten.

### **Juniorprofessuren**

Die Universität Trier besetzt eine angemessene Zahl von Juniorprofessuren. Die Universität Trier strebt an, für die Hälfte der Juniorprofessuren eine Tenure-Track-Option zu etablieren. Es wird dabei in jedem

Einzelfall einer vakanten Professur geprüft, ob im Rahmen einer Nachfolgeregelung ein Tenure Track umgesetzt werden kann.

### **Wissenschaftsunterstützendes Personal mit Daueraufgaben und unbefristete Stellen**

Die Anzahl an befristeten Verträgen im Bereich von Daueraufgaben soll im Rahmen der Budgetmöglichkeiten reduziert werden. Dies setzt voraus, dass Stellen mit Daueraufgaben, die im Rahmen von Sonderprogrammen geschaffen worden sind, finanziell abgelöst werden können, d. h. dass die Universität eine auskömmliche Grundfinanzierung erhält.

Unter Berücksichtigung der o. g. Rahmenbedingungen ist es das Ziel, die Stellen, bei denen überwiegend Daueraufgaben im Bereich der Lehre, Forschung und der wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten wahrgenommen werden, vornehmlich auf Dauer zu besetzen.

Die Universität Trier verpflichtet sich, Abweichungen von unbefristeter Beschäftigung regelmäßig zu evaluieren und darüber hochschulintern zu berichten.

### **Lehrbeauftragte**

Die Lehre sollte vor allem durch das hauptamtlich beschäftigte wissenschaftliche Personal wahrgenommen werden. Lehraufträge dienen der Ergänzung des Lehrangebots. Bei Lehraufträgen besteht in der Regel ein Vergütungsanspruch.

Die Fachbereiche evaluieren regelmäßig den Umfang der vergebenen Lehraufträge und berichten intern.

### **Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen**

Die Universität Trier ist eine familiengerechte Universität. Sie ermöglicht den Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten und der Aufgabenerfüllung der Organisation ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Privatleben u. a. durch flexible Arbeitszeiten, familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten sowie – im Rahmen der Möglichkeiten – bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Die Universität Trier geht dabei von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Sie trägt auch den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten in besonderen Lebensumständen (z. B. bei pflegebedürftigen Angehörigen) Rechnung.

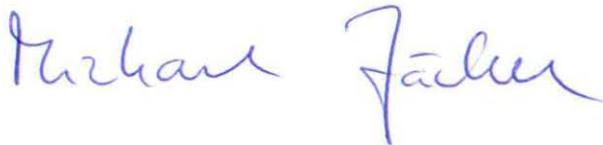
Die Universität Trier bemüht sich um eine familienfreundliche Haushaltspolitik. Stellen, die aufgrund von Elternzeit vakant sind, sollen in der Regel unverzüglich, auch durch Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen, vertreten werden.

Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die eine Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind auch über die Höchstbefristungsfrist hinaus zulässt, wird an der Universität Trier grundsätzlich angewandt.

Familienbezogene Fördermöglichkeiten sind in jedem Einzelfall zu nutzen. Befristungen werden im Rahmen der Möglichkeiten so ausgestaltet, dass wissenschaftliche Karriere und familiäre Inanspruchnahme für Männer und Frauen vereinbar sind.

## Gleiche Chancen für Frauen und Männer

Die Universität Trier begreift Gleichstellung als eine strategische Aufgabe und als ein qualitatives Element ihrer Profilbildung. Damit folgt sie dem Leitbild einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Hochschule. Sie setzt sich konsequent für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Sie verpflichtet sich zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung und -rekrutierung. Sie unterstützt aktiv die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.



Der Vorsitzende des Senates  
der Universität Trier  
Professor Dr. Michael Jäckel  
Präsident