

**Richtlinie der Universität zu Lübeck
über den Umgang mit Befristungen von Arbeitsverträgen (Befristungsrichtlinie)
vom 11. Januar 2021**

Aufgrund des § 22 Absatz 2 Satz 1 des Hochschulgesetzes (HSG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Februar 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 39), geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 1. September 2020 (GVOBl. Schl.-H. S. 508), wird nach Beschlussfassung des Präsidiums vom 11. Januar 2021 die folgende Richtlinie erlassen:

Präambel

Die Universität zu Lübeck ist bestrebt, im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten bestmögliche Arbeitsbedingungen für ihr Personal zu schaffen. Im Rahmen eines umfassenden Projekts „Karrierewege Lübeck“ widmet sie sich den Herausforderungen an Personalqualifizierung, sowohl des wissenschaftlichen als auch des technisch-administrativen Personals, gezielter Personalentwicklung und Verbesserung der Rahmenbedingungen. Zum Kanon besserer Arbeitsbedingungen gehört auch eine moderate Befristungspolitik, die mit dieser Richtlinie festgelegt werden soll.

Da die Beschäftigungsbedingungen maßgeblich von den gesetzlichen und tariflichen Regelungen und von den finanziellen Ressourcen bestimmt werden, ist der Umgang mit Befristungen (insbesondere bei wissenschaftlichem Personal) eine besondere Herausforderung. Die vorliegende Richtlinie soll die Beschäftigungsbedingungen verbessern und die Ausgestaltung von Beschäftigungsbedingungen auf haushaltsfinanzierten Qualifikationsstellen sowie bei Drittmittelbeschäftigung im arbeitsrechtlichen Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) regeln. Sachgrundlose Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen sind grundsätzlich ausgeschlossen und nur in besonders begründeten Ausnahmefällen zugelassen.

§ 1

Allgemeine Rahmenbedingungen für Beschäftigungsverhältnisse

- (1) Die Universität zu Lübeck entwickelt Instrumente, mit denen in ihren Einrichtungen die Akzeptanz für die Notwendigkeit einer sachgerechten Gestaltung der Laufzeiten von Beschäftigungsverhältnissen steigt. Die Führungskräfte im wissenschaftlichen Bereich und im technisch-administrativen Bereich tragen hinsichtlich eines fairen und transparenten Umgangs mit Befristungen eine besondere Verantwortung und nehmen diese auch über Instrumente der Personalentwicklung wahr.
- (2) Im Rahmen gleicher Eignung, Leistung und Befähigung sind befristet Beschäftigte bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungsplätze grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen.
- (3) Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich erst drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Dementsprechend soll die Antragstellung

in der Regel spätestens vier Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrags beim Personaldezernat erfolgen.

§ 2

Ausnahmetatbestände für Befristungen

Sachgrundlose Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen sind grundsätzlich ausgeschlossen und nur in den folgenden besonders begründeten Ausnahmefällen zugelassen:

- a) Bei Neueinstellungen wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen zur Überbrückung bis zu einer avisierten Drittmittelfinanzierung und bei sog. akzessorischem und projektunterstützendem Personal
- b) Bei Beschäftigungen finanziert aus vorhandenen Mitteln, die nicht den Anforderungen an eine sichere Befristungsabrede genügen (z. B. Overheads, Programmpauschalen, eigene Einnahmen, HSP, ZSL)
- c) Bei temporärer Abdeckung von Mehrarbeit und zusätzlicher Personalbereitstellung für notwendige unterstützende Projektstätigkeiten finanziert durch temporäre Quellen außerhalb des Grundhaushalts
- d) Bei zeitlichen Lücken bzw. zeitlicher Unsicherheit über die Dauer der Abwesenheit während der Elternzeit aufgrund der Ausübung der Wahlfreiheit zum letztmöglichen Zeitpunkt und bei sonstigen unerwarteten Vakanzen.

§ 3

Rahmenbedingungen für die wissenschaftlich Beschäftigten

- (1) Bei der Antragstellung für ein Drittmittelprojekt sind durch familienbezogene Fördermöglichkeiten entstehende Kosten - wenn und soweit dies möglich ist - durch die Universität zu Lübeck zu berücksichtigen.
- (2) Auf ausdrücklichen Wunsch der oder des Beschäftigten oder aus personenbezogenen Gründen können Abweichungen von den in dieser Richtlinie enthaltenen Regelungen zum Beschäftigungsumfang und zur Beschäftigungsdauer vereinbart werden. Abweichungen vom Mindestbeschäftigungsumfang erfolgen insbesondere bei einer Tätigkeit neben einem Stipendium, einer Hauptbeschäftigung außerhalb der Universität zu Lübeck oder aus persönlichen Gründen.
- (3) Jede Befristung ist transparent auszugestalten. Eine nach den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes erfolgte Anrechnung von Beschäftigungsverhältnissen ist klar und berechenbar zu kommunizieren, so dass sie für den wissenschaftlichen Nachwuchs nachvollziehbar ist.

§ 4

Befristungsregelungen für die wissenschaftlich Beschäftigten

- (1) Die Dauer von Arbeitsverträgen mit dem tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Personal beträgt in der Regel mindestens 12 Monate. Hiervon kann nur in begründeten Einzelfällen durch Präsidiumsbeschluss abgewichen werden. Ein Präsidiumsbeschluss ist nicht erforderlich, sofern sich die Befristungsdauer an restlichen Drittmitteln orientiert.
- (2) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Laufzeit des Bewilligungszeitraums der Drittmittel. Ausnahmen sind nur möglich, wenn mit dem Drittmittelgeber Meilensteine vereinbart worden sind, deren Erreichen Voraussetzung für die Weiterfinanzierung des Projekts ist, oder Projekt-Teilabschnitte definiert werden und es sinnvoll und angemessen ist, für die unterschiedlichen Teilabschnitte wissenschaftliche Beschäftigte mit jeweils spezieller Qualifikation einzusetzen.
- (3) Für Beschäftigungsverhältnisse, die der Qualifikation in Form der Promotion dienen sollen, gilt hinsichtlich ihrer Befristung § 4.
- (4) Habilitationsverträge werden grundsätzlich über einen Vertragszeitraum von vier Jahren abgeschlossen, sofern die Finanzierung des Beschäftigungsverhältnisses aus Haushaltsmittel (Globalzuschuss) erfolgt. Bei drittmittelfinanzierten Habilitations-Arbeitsverhältnissen sind bei nicht ausreichender Drittmittel-Finanzierungsgrundlage Stellenkontingente des Beschäftigungsbereichs in dem Umfang zu sperren, wie dieses für die Restfinanzierung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

§ 5

Besondere Regelungen für das promovierende Hochschulpersonal

- (1) Vor Beginn eines Promotionsvorhabens ist zwischen Doktorand/-in und Promotionsbetreuer/-in eine Promotionsvereinbarung über alle grundsätzlichen promotionsrelevanten Regelungen abzuschließen, um durch inhaltlich und methodisch adäquate Promotionsvorbereitung die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss gewährleisten zu können.
Den Promovierenden sollen im Beschäftigungsverhältnis in einem angemessenen Umfang Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind. Als Leitbild der Angemessenheit gilt dabei, dass der Anteil für diese Aufgaben mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit betragen soll. Bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Drittmittel-Bewilligungsbedingungen zu beachten.
- (2) Die Vertragslaufzeit hat sich bei Promotionen an der im Fach üblichen Promotionsdauer zu orientieren (i.d.R. drei Jahre aber nicht länger als fünf Jahre). Möglich ist die Aufteilung des Promotionsarbeitsverhältnisses in jeweils einen vorgeschalteten Jahresvertrag mit fest vereinbartem Ziel (Meilenstein), bei dessen Erreichen ein weiterer Zeitarbeitsvertrag über die restliche Promotionsdauer abgeschlossen wird. Vorgehende Stipendien oder drittmittelfinanzierte Verträge, die bereits eine Arbeit an der Promotion ermöglichen, sind anzurechnen. Bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Bewilligungsbedingungen zu beachten.

- (3) Ist der Abschluss der Promotion vor Vertragsablauf nicht erfolgt, wird sich die Universität (Präsidium und Beschäftigungsbereich) bemühen, in Abhängigkeit vom Fortschritt der Qualifikation eine Finanzierung des Arbeitsverhältnisses zur Beendigung der Promotion sicherzustellen, sofern die Überschreitung des vereinbarten Promotionszeitraums nachweisbar nicht von dem/der Promovierenden zu vertreten ist und die max. Befristungsdauer nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz eingehalten wird.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit dem Tag nach der Beschlussfassung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie der Universität zu Lübeck über den Umgang mit Befristungen von Arbeitsverträgen (Befristungsrichtlinie) vom 21. September 2020 außer Kraft.

Lübeck, den 12. Januar 2021

Prof. Dr. Gabriele Gillessen-Kaesbach
Präsident der Universität zu Lübeck