

Humboldt-Universität zu Berlin

Der Kanzler

Das Kuratorium der Humboldt-Universität zu Berlin hat am 16.5.1997 gemäß § 67 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerLHG) in der Fassung vom 5. Oktober 1995 (GVBl S. 728), zuletzt geändert durch Artikel IX des Gesetzes zur Beseitigung des strukturellen Ungleichgewichts des Haushalts (Haushaltsstrukturgesetz 1997) vom 20. März 1997 (GVBl S. 69), die nachstehenden Verwaltungsvorschriften beschlossen.

Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Humboldt-Universität zu Berlin

A Anwendungsbereich

Diese Verwaltungsvorschriften gelten für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen gemäß §§ 53, 57 a - f Hochschulrahmengesetz (HRG), § 110 Berliner Hochschulgesetz (BerLHG) befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden.

B Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit wissenschaftlichen Dienstleistungen zur Weiterqualifizierung

1. Es sind befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG zu begründen, wenn die Beschäftigung gemäß § 110 Abs. 3 Satz 1 BerLHG mit dem Ziel der Weiterbildung, in der Regel der Promotion, erfolgt.
2. Grundsätzlich sind Verträge mit einer Teilzeitbeschäftigung von 2/3 der tariflichen Arbeitszeit anzubieten.
3. Durch Entscheidung der Universität können auch Beschäftigungsverhältnisse mit der Hälfte der tariflichen Arbeitszeit begründet werden. Für Rechtsreferendare und Absolventen mit 1. juristischen Staatsexamen, die ihre Referendarzeit noch nicht beginnen können, ist darüber hinaus der Abschluß von Arbeitsverträgen auf der Basis von Teilzeitbeschäftigung mit ¼ der tariflichen Arbeitszeit zulässig.
4. Auf begründeten Antrag der Fakultäten, Zentralinstitute und Zentraleinrichtungen kann der Präsident für einzelne Bereiche durch generelle Regelungen Einstellungs Voraussetzungen für eine Vollzeitbeschäftigung ohne Promotion festlegen. Der Präsident kann in besonders begründeten Ausnahmefällen Vollzeitbeschäftigung auch in anderen Fällen zuzulassen.
5. Bei Teilzeitbeschäftigungen ist nach Maßgabe der im jeweiligen Bereich vorhandenen Stellen zu entscheiden, ob nach erfolgter Promotion das Beschäftigungsverhältnis für die restliche Vertragszeit auf eine Vollzeitbeschäftigung aufgestockt wird.
6. Die Dauer der befristeten Beschäftigung beträgt grundsätzlich drei Jahre; sie verlängert sich automatisch auf fünf Jahre, wenn nicht die Fakultät, die Zentraleinrichtung oder das Zentralinstitut spätestens sechs Monate vor Ablauf der 3-Jahresfrist der Verlängerung widerspricht. Auf begründeten Antrag der Fakultäten, Zentraleinrichtungen und Zentralinstitute kann der Präsident in Ausnahmefällen in einzelnen Bereichen durch generelle Regelung eine kürzere Vertragsdauer festlegen (mindestens drei Jahre), wenn z. B. die durchschnittliche Promotionsdauer in den zurückliegenden Jahren unter fünf Jahren liegt; kann die Promotion nicht während der Laufzeit des Vertrages fertiggestellt werden, kann der Vertrag bis zur Dauer von fünf Jahren verlängert werden.

Bei Personal mit ärztlichen Aufgaben der humanmedizinischen Fachbereiche, das sich in der Weiterbildung zum Gebietsarzt befindet, richtet sich die Regelbefristung nach dem zu erwartenden zeitlichen Rahmen für den Erwerb der Anerkennung als Gebietsarzt. Die Höchstgrenze von Satz 1 und Ziff. 8 bleibt hiervon unberührt. Nur wenn die Anerkennung als Gebietsarzt in fünf Jahren nicht erworben wird, kann die Höchstgrenze nach Ziff. 8 um die notwendige Zeit für den Erwerb der Anerkennung als Gebietsarzt höchstens bis zur Dauer von drei Jahren überschritten werden. Zum Zwecke des Erwerbs einer Anerkennung für ein weiteres Teilgebiet oder einer Zusatzbezeichnung kann zudem ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag bis zur Dauer von zwei Jahren vereinbart werden.

7. Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57b Abs. 2 Nr. 1 HRG werden auf die Beschäftigungshöchstgrenze von insgesamt fünf Jahren (§ 57c Abs. 3 HRG) nicht angerechnet, soweit er Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gibt. Als Promotionsverträge in diesem Sinne gelten nur Arbeitsverträge, in denen die Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion schriftlich fixiert worden ist.

C Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Forschung

1. Es sind befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 57b Abs. 2 Nr. 3 HRG zu begründen, wenn die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Forschungsarbeit erwerben oder vorübergehend in sie einbringen sollen.
2. Einstellungsvoraussetzung bei diesen Verträgen ist zusätzlich zu den in § 110 Abs. 6 BerlHG festgelegten Erfordernissen die Promotion bzw. das zweite Staatsexamen, sofern nicht im Einzelfall hierauf verzichtet wird. In diesem Fall kann die Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion schriftlich eingeräumt werden. Ziffer B. 7. findet sinngemäß Anwendung.
3. Auf Vorschlag der Fakultät werden grundsätzlich Verträge mit einer Vollzeitbeschäftigung angeboten.
4. Die Dauer der Beschäftigung beträgt höchstens fünf Jahre.

D Aus Mitteln Dritter finanzierte Beschäftigte

1. Werden wissenschaftliche Mitarbeiter/innen überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet, sollen grundsätzlich Privatdienstverträge gem. § 57e HRG abgeschlossen werden. Verträge mit der Universität gem. § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG sind nur dann abzuschließen, wenn der Zuwendungsempfänger die Universität ist.
2. Im Rahmen dieser Arbeitsverhältnisse kann die Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion schriftlich eingeräumt werden. Ziffer B. 7. findet sinngemäß Anwendung.
3. Die arbeitsvertragliche Gestaltung im Hinblick auf den Vertragsumfang sowie die Dauer der Beschäftigung erfolgt entsprechend der Drittmittelzuweisung für das Projekt unter Berücksichtigung der Zuwendungsbedingungen des Mittelgebers.
4. Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57e HRG (Privatdienstvertrag) mit einem berechtigten Mitglied der HU Berlin sind auf die Höchstbeschäftigungszeit von insgesamt fünf Jahren (§ 57c Abs. 2 HRG) anzurechnen. Ziffer B. 7. findet sinngemäß Anwendung.

E Haushaltsrechtliche Befristung

1. Es sind befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 57b Abs. 2 Nr. 2 HRG zu begründen, wenn die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln vergütet werden, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind (z. B. Sonderprogramme).
2. Im Rahmen dieser Arbeitsverhältnisse kann die Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion schriftlich eingeräumt werden. Ziffer B. 7. findet sinngemäß Anwendung.
3. Die arbeitsrechtliche Gestaltung im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang sowie auf die Beschäftigungsdauer regelt sich ausschließlich nach den haushaltsmäßigen Voraussetzungen.

F Allgemeine Regelungen

1. Eingangsverträge nach § 57b Abs. 2 Nr. 5 HRG werden nicht abgeschlossen.

2. Die Möglichkeit der Begründung befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne des § 57b Abs. 1 HRG, insbesondere zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe, bleibt von den vorgenannten Regelungen unberührt. Im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Ausgestaltung finden die Ziffern E. 2. und E. 3. sinngemäß Anwendung.
3. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Arbeitsverträgen nach B., C. und E. haben grundsätzlich entsprechend dem zeitlichen Vertragsumfang eine Lehrverpflichtung gemäß Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) in der jeweils geltenden Fassung. Hiervon können bei Beschäftigungsverhältnissen gem. Abschnitt C Ausnahmen zugelassen werden.
4. Im übrigen gelten die Vorschriften des § 110 BerlHG sowie §§ 57 a - f HRG unmittelbar.

G Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschriften treten am Tage nach der Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Humboldt-Universität zu Berlin in Kraft.