

## **Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals(DV WVG) vom 16.05.2016 in der Fassung vom 01.01.2017**

Zwischen **der Universität Rostock**, vertreten durch den Rektor

und dem **Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigte**, vertreten durch die Vorsitzende

wird gemäß § 66 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern (PersVG M-V) die folgende Dienstvereinbarung über die wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der Universität Rostock geschlossen:

### **Präambel**

Die Universität Rostock bekennt sich zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, planungssicheren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen. Mit einer aktiven Personalpolitik sorgt sie für attraktive Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven für in der Wissenschaft Tätige, für deren Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung und stellt die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sicher.

Grundlage für die wissenschaftliche Tätigkeit und zielgerichtete Förderung des wissenschaftlichen Personals bildet § 66 Landeshochschulgesetz M-V (LHG M-V).

Die Universität Rostock (UR) und der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) stimmen darin überein, dass zu den Aufgaben, die der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, auch die Tätigkeit in der Lehre gehört.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Die Vereinbarung gilt für Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals gem. Landeshochschulgesetz (LHG M-V) an der UR mit Ausnahme von

- Hochschullehrern
- nebenberuflichen und Gasttätigkeiten an der UR.

### **I. Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung**

#### **§ 2 Grundsätze und Ziele**

- (1) Durch die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsverträgen muss die Qualität der Leistungserbringung im Rahmen der wissenschaftlichen Projekte und der wissenschaftlichen Qualifikation gesichert werden. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind so auszugestalten, dass die Bedürfnisse und Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der UR gleichermaßen berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob es sich um Haushalts- oder Drittmittelstellen handelt. Planbarkeit, Transparenz und Gleichstellung sind anzustreben.

- (2) Als gemeinsame Handlungsgrundlage gelten die Empfehlungen und Richtlinien der HRK, insbesondere die Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal vom 24.4.2012, die Empfehlung „Gute wissenschaftliche Praxis an deutschen Hochschulen“ vom 14.5.2013 und die Empfehlung zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren vom 23.4.2012.
- (3) Die UR und der WPR streben gemeinsam Regelungen zur Sicherung einer einheitlichen Verfahrensweise und insbesondere zur erleichterten Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an.

### **§ 3 Aufgabenbezogenes Dauerstellenkonzept, Befristungen und Vollzeitbeschäftigung**

- (1) Die UR mit ihren Fakultäten und Einrichtungen stellt eine universitäre mittelfristige Personalplanungskonzeption auf, die in den jeweiligen aktuellen Universitätsentwicklungsplan integriert wird.
- (2) Im Stellenplan (Haushaltsstellen) für die gesamte Universität ist ein Verhältnis von mindestens 1/3 Dauerstellen zu 2/3 befristeten Stellen weiterhin einzuhalten bzw. bei vorübergehenden Abweichungen anzustreben. Die Laufzeit befristeter Verträge ist grundsätzlich am Befristungszweck orientiert.
- (3) Befristete Beschäftigungsverhältnisse auf der Basis von Haushaltsstellen, die der Qualifizierung dienen, sollen für die Erstverträge grundsätzlich über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren eingegangen werden.

Kürzere Vertragslaufzeiten sind z.B. zulässig bei

- Stundenaufstockungen auf bestehende Verträge
  - Vertretungsstellen aus Haushaltsmitteln (z.B. Überbrückung von Schwangerschafts- und Elternzeiten)
  - Abschluss wissenschaftlicher Qualifikationsarbeiten
  - lediglich temporär zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln.
- (4) Arbeitsverträge auf Basis von Drittmitteln werden grundsätzlich für die Dauer der Projektlaufzeit bzw. im Rahmen der bewilligten Personalmittel abgeschlossen.  
Kürzere Vertragslaufzeiten sind z.B. zulässig, wenn
    - Stundenaufstockungen auf bestehende Verträge erfolgen
    - die Laufzeit oder Finanzierung eines Drittmittelprojektes keinen längeren Vertrag zulässt
    - es sich um Vertretungsfunktionen handelt, z.B. um Schwangerschafts- und Elternzeiten zu überbrücken
    - es sich um eine Überbrückungsfinanzierung bis zur Bewilligung eines Drittmittelprojektes (Antragstellung) handelt
    - eine kostenneutrale Projektverlängerung möglich ist
    - es sich um eine Anschub- oder Zwischenfinanzierung von Projekten handelt
    - Projektrestmittel verwendet werden.
  - (5) Einzustellenden soll möglichst eine Vollzeitbeschäftigung angeboten werden, mindestens jedoch eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 50 %.  
Unterhältliche Beschäftigungsverhältnisse sind zulässig, wenn
    - die oder der Beschäftigte es aus persönlichen Gründen beantragt, z.B. zur Absicherung von Existenzgründungen oder einer gleichzeitigen anderen Tätigkeit außerhalb der UR
    - sie der Wahrung von Stipendienauflagen dienen.

## **II. Gestaltung der Arbeitsverhältnisse**

### **§ 4 Personalentwicklung**

- (1) Qualifikationsvorhaben sind so zu planen und zu begleiten, dass sie in der dafür vorgesehenen Zeit abgeschlossen werden können. Mit Promovendinnen und Promovenden sollten Betreuungsvereinbarungen (vgl. Musterbetreuungsvereinbarung der Graduiertenakademie) abgeschlossen werden.
- (2) Befristete Beschäftigungsverhältnisse, die auch der Qualifizierung dienen sollen, sind in Bezug auf die Qualifizierungsabsicht in der Tätigkeitsdarstellung zu konkretisieren und durch Anwendung des Befristungsgrundes § 2 (1) WissZeitVG im Arbeitsvertrag abzusichern. Die materielle und finanzielle Sicherstellung des Qualifikationsvorhabens ist stets anzustreben. Das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten auf Haushaltsstellen wird um die erforderliche Zeit, mindestens um 1 Jahr, verlängert, wenn zu erwarten ist, dass die wissenschaftliche Qualifikation in dieser Zeit abgeschlossen wird und die Haushaltsstelle weiter verfügbar ist. Für die Drittmittelbeschäftigten sollten die Fakultäten strategische Personalentwicklungspläne inklusive einer Drittmittelkarriereplanung je Beschäftigten aufstellen.
- (3) Bei Qualifizierungsstellen ist neben der Erledigung sonstiger Dienstaufgaben ein angemessener Anteil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung (Qualifizierungsarbeitszeit) abzusichern. Bei einer Vollzeitbeschäftigung soll mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für Aufgaben vorgesehen werden, die der vereinbarten wissenschaftlichen Qualifikation dienen. Bei einer Teilzeitbeschäftigung soll der Anteil der Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation 50% nicht unterschreiten. Diese angemessene Zeitaufteilung liegt gemäß der Tätigkeitsdarstellung/Dienstpostenbeschreibung in der Verantwortung der Fachvorgesetzten, die insoweit als Führungskräfte der Universität handeln. Insbesondere wird auf Teilzeitstellen keine Vollzeitarbeit erwartet.

### **III. Besetzungsverfahren**

#### **§ 5 Ausschreibung**

- (1) Grundsätzlich werden alle an der UR zu begründenden Beschäftigungsverhältnisse gemäß Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz ausgeschrieben.
- (2) Die Anforderungen an Ausschreibungen werden in einer universitätsinternen Prozessbeschreibung verbindlich geregelt. In der Ausschreibung wird auf die Möglichkeit der Beteiligung des WPR hingewiesen.
- (3) Ein beabsichtigtes Absehen von der Ausschreibung wird dem WPR über das Dezernat Personal und Personalentwicklung gemäß Personalvertretungsgesetz M-V stets zur Entscheidung vorgelegt. Ein entsprechender Antrag ist ausreichend zu begründen und so rechtzeitig zu stellen, dass im Falle einer Ablehnung durch den WPR noch qualitätsgerecht ausgeschrieben werden kann.

#### **§ 6 Absehen von einer Ausschreibung**

Von einer Ausschreibung soll abgesehen werden, wenn

- im Rahmen der Beschäftigung eine Qualifikation fortgesetzt bzw. beendet werden soll,
- im Anschluss an eine besondere Förderung an der UR, wie z. B. Promotionsstipendium oder Graduiertenförderung, eine Beschäftigung im selben Fachgebiet aufgenommen werden soll, um die Qualifizierung fortzusetzen bzw. zu beenden,
- die oder der Einzustellende im Antrag, Vertrag, Förder- oder Zuwendungsbescheid des Drittmittelprojektes namentlich benannt wird,
- die oder der Einzustellende nachweislich maßgeblich an den Vorarbeiten des Drittmittelprojektes beteiligt war,
- Mitarbeiter/innen weiterbeschäftigt bzw. nach Unterbrechungen bei gleicher Tätigkeit wieder eingestellt werden sollen, wobei die Dauer der Unterbrechung auf 6 Monate begrenzt ist,
- bei befristeten Aufstockungen (Erhöhung des Arbeitszeitanteils).

## **§ 7 Information**

Zur Bewertung der Wirksamkeit dieser Dienstvereinbarung wird dem WPR halbjährlich eine Übersicht über die Anzahl der gem. § 3 Abs. 3 der Dienstvereinbarung entschiedenen Ausnahmefälle je Einrichtung mit Angabe der Arbeitsvertragslaufzeiten übersandt. Darüber hinaus vereinbaren die Parteien, dass sich das Personaldezernat und der WPR über die allgemeine Vertragsgestaltung und die Befristungsproblematik regelmäßig, mindestens semesterweise, in Routinegesprächen austauschen.

Das Personaldezernat strebt die Erstellung einer vollständigen Übersichtstabelle an.

## **IV. Schlussbestimmungen**

### **§ 8 Formalia**

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit Veröffentlichung in Kraft.
- (2) Die UR trägt dafür Sorge, dass die Regelungen dieser Vereinbarung bekannt gemacht werden und deren Einhaltung gesichert wird. Das Personaldezernat bezieht die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung in seine Vorprüfung ein und berät Antragsteller/innen entsprechend.
- (3) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres von jeder Seite gekündigt werden. Die Kündigung ist zu begründen.
- (4) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Unwirksame Bestimmungen sind unverzüglich durch die Vertragsparteien rechtskonform auszugestalten.

Rostock, 15.12.2016

gez. Schareck

Professor Dr. Wolfgang Schareck  
Rektor

gez. Fleischer

Marika Fleischer  
Vorsitzende des Personalrates für die  
wissenschaftlich Beschäftigten

### **Protokollerklärung(en) zur DV WVG**

#### **Zu § 7**

1. Das Personaldezernat und der WPR sind sich einig, dass eine listenmäßige Erfassung und Meldung der Verträge mit wissenschaftlichen Beschäftigten sinnvoll ist. Das Kriterium „Qualifikationsstelle: ja/nein“ ist aufzunehmen (siehe dazu insbesondere § 4 Abs. 2 dieser DV). Diese Angaben werden Bestandteil einer Übersicht, sobald die technischen bzw. organisatorischen Voraussetzungen zur Erfassung dieser Angaben vorliegen.
2. Sollte eine Generierung dieser Listen durch Erweiterung der Software technisch möglich und finanziell umsetzbar sein, wird das Personaldezernat entsprechende Listen erstellen und dem WPR übermitteln.

Gleiches gilt, wenn sich die kapazitive Auslastung des Personaldezernats aus anderen Gründen entspannt.

#### **Zu § 4**

1. Bei Verletzung von § 4 (3) können sich seitens der Beschäftigten Ansprüche ergeben. Hierzu werden sich Personalvertretung und Personaldezernat im Sinne dieser Dienstvereinbarung verständigen
2. Das Personaldezernat und der WPR sind sich einig, dass die in der Präambel genannte für die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderliche Tätigkeit (Lehre) nicht auf die Qualifikationsarbeitszeit gem. §4 (3) Satz 2 angerechnet wird.