

INHALTSÜBERSICHT

Bekanntmachungen

Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben

Seite 2

Herausgeber: Das Präsidium der Freien Universität Berlin, Kaiserswerther Straße 16-18, 14195 Berlin

Redaktionelle
Bearbeitung: K 2, Telefon 838 73 211,

Druck: Druckerei G. Weinert GmbH, Saalburgstraße 3, 12099 Berlin

Auflage: 130 ISSN: 0723-047

Der Versand erfolgt über eine Adressdatei, die mit Hilfe der automatisierten Datenverarbeitung geführt wird (§ 10 Berliner Datenschutzgesetz).

Das Amtsblatt der FU ist im Internet abrufbar unter www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt.

Bearbeiter: ZUV -I A-
Tel. 83 85 33 04

**Verwaltungsvorschriften über die befristete
Beschäftigung von
wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
sowie
Lehrkräften für besondere Aufgaben**

A Anwendungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Lehrkräfte für besondere Aufgaben, mit denen gemäß §§ 53, 56 bis 57f Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Neufassung vom 19.01.1999 (BGBl I S. 18), § 110 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden.

B Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit wissenschaftlichen Dienstleistungen zur Weiterqualifikation

1. Es sind befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 57b Abs. 2 Nr. 1 HRG zu begründen, wenn die Beschäftigung mit dem Ziel der Weiterbildung, in der Regel der Promotion, erfolgt.
2. Teilzeitbeschäftigungen zwischen 40 und 80 Monatsstunden sind insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen der 1. und 2. juristischen Staatsprüfung möglich.
3. Die Dauer der befristeten Beschäftigung beträgt bis zu vier Jahren.
Eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses soll nur in besonders begründeten Fällen, insbesondere bei Verzögerungen, die nicht in der Person der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters begründet sind (Langzeiterkrankungen, Ausfall von Großgeräten, u.ä.) bis zur Dauer von maximal fünf Jahren erfolgen.
Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit tierärztlichen Aufgaben, die sich in der Weiterbildung zum Fachtierarzt befinden, gelten für die Dauer der Befristung die Regelungen des § 57c Abs. 4 HRG.
4. Um bei den Qualifikationsstellen und damit für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine sachgerechte Altersstruktur zu sichern und soziale Probleme beim Auslaufen von Zeitverträgen zu verhindern, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Weiterqualifikation in der Regel nur bis zu einer Altersgrenze von 35 Jahren eingestellt werden. Bei Ausnahmen hiervon sind insbesondere Kinderbetreuungszeiten von Bewerberinnen und Bewerbern und Bewerberinnen und Bewerber,

die die Hochschulreife im zweiten Bildungsweg erworben haben, zu berücksichtigen.

5. Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57b Abs. 2 Nr. 1 HRG werden auf die Beschäftigungshöchstgrenze von fünf Jahren (§ 57c Abs. 2 HRG) nicht angerechnet, soweit er Gelegenheit zur 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 sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben in der Lehre

1. Es sind befristete Arbeitsverträge gemäß § 57b Abs. 2 Nr. 3 HRG zu begründen, wenn die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter besondere Kenntnisse in der Forschungsarbeit erwerben oder vorübergehend in sie einbringen soll.
Eine Befristung nach § 57b Abs. 2 Nr. 3 erste Alternative HRG setzt voraus, dass die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter besondere Kenntnisse in der Forschungsarbeit erwerben soll, die einer Tätigkeit außerhalb des bisherigen Arbeitsbereichs dienlich ist (z.B. Verwendung in nicht hochschulspezifischen Einrichtungen, Wirtschaft und dgl.).
Eine Befristung nach § 57b Abs. 2 Nr. 3 zweite Alternative HRG setzt voraus, dass die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bereits außerhalb der jeweiligen Hochschule besondere Kenntnisse gesammelt hat, die sie oder er während ihrer oder seiner befristeten Beschäftigung in der Hochschule einbringen soll (z.B. Beschäftigung bei anderen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen, Wirtschaft usw.).
Einstellungsanträge sind entsprechend zu begründen.
2. Buchstabe C Ziffer 1 gilt entsprechend für Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Lehre erwerben oder vorübergehend in sie einbringen sollen.
3. Ein Vertragsabschluss ist mit einer Befristungsdauer bis zu höchstens fünf Jahren zulässig.

D Drittmittelverträge

1. Es sind befristete Arbeitsverträge gemäß § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG zu begründen, wenn die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet werden.
2. Im Rahmen dieser Arbeitsverhältnisse kann die Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion schriftlich eingeräumt werden.

Buchstabe B Ziffer 5 findet Anwendung.

*) Das Präsidium der Freien Universität hat am 16.08.2004 diese Verwaltungsvorschriften beschlossen

3. Die arbeitsvertragliche Gestaltung im Hinblick auf den Vertragsumfang sowie die Dauer der Beschäftigung erfolgt entsprechend der Mittelzuweisung des Zuwenders für das Projekt.
4. Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57e HRG (Privatdienstvertrag) mit einem berechtigten Mitglied der Freien Universität Berlin gemäß § 43 BerlHG sind auf die Höchstbeschäftigungszeit von insgesamt fünf Jahren (§ 57c Abs. 2 HRG) anzurechnen.

Buchstabe B Ziffer 5 findet Anwendung.

E Haushaltsrechtliche Befristung

1. Es sind befristete Verträge gemäß § 57b Abs. 2 Nr. 2 HRG zu begründen, wenn die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben aus Mitteln vergütet werden, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind (z.B. Sonderprogramm u.ä.).
2. Im Rahmen dieser Arbeitsverhältnisse kann die Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion arbeitsvertraglich vereinbart werden.
Buchstabe B Ziffer 5 findet Anwendung.
3. Die arbeitsrechtliche Gestaltung im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang sowie hinsichtlich der Beschäftigungsdauer regelt sich ausschließlich nach den haushaltsmäßigen Voraussetzungen.

F Allgemeine Regelungen

1. Eingangsverträge gemäß § 57b Abs. 2 Nr. 5 HRG werden nicht geschlossen.
2. Die Möglichkeit der Begründung befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben nach der Sonderregelung 2y BAT in Verbindung mit § 57b Abs. 1 HRG, insbesondere zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe bleibt von den vorgenannten Regelungen unberührt. Gleiches gilt für eine Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), insbesondere für eine befristete Beschäftigung nach § 14 Abs. 3 TzBfG.
Im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Ausgestaltung findet Buchstabe E Ziffern 2 und 3 sinngemäß Anwendung.
3. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit Arbeitsverträgen nach B, C, E und F haben entsprechend dem zeitlichen Vertragsumfang eine Lehrverpflichtung gemäß Lehrverpflichtungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung.
4. Im Übrigen gelten die Vorschriften des § 110 BerlHG

sowie §§ 57a - f HRG unmittelbar.

G In-Kraft-Treten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der Freien Universität Berlin in Kraft.

Mit In-Kraft-Treten eines die befristeten Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben neu regelnden Hochschulrahmengesetzes tritt die Verwaltungsvorschrift außer Kraft.

gez.

Lange

Kanzler m. d. W. b.