

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Schaft (DIE LINKE)

und

Antwort

des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft

Leitlinien "Gute Arbeit in der Wissenschaft" nach der Rahmenvereinbarung IV und den Richtlinien für Beschäftigungsverhältnisse nach § 5 Abs. 6 Thüringer Hochschulgesetz

Die **Kleine Anfrage 4023** vom 19. Juli 2019 hat folgenden Wortlaut:

Gute Arbeit in der Wissenschaft ist ein wichtiges Ziel und Anliegen der Landesregierung und der regierungstragenden Fraktionen. Deshalb wurden verschiedene Anstrengungen unternommen, um Leit- und Richtlinien für gute Beschäftigungsbedingungen zu verankern. In der Rahmenvereinbarung IV zwischen dem Freistaat Thüringen und den Thüringer Hochschulen heißt es dazu: "Alle Hochschulen werden bis Ende 2016 Selbstverpflichtungen zur Befristung von Arbeitsverträgen auf der Grundlage von Leitlinien für 'Gute Arbeit in der Wissenschaft' verabschieden, die unter Einbeziehung aller beteiligten Gruppen erarbeitet werden." Darüber hinaus hat der Landtag mit der Verabschiedung des neuen Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) eine entsprechende Regelung in § 5 Abs. 6 ThürHG verankert, die gewährleisten soll, dass Richtlinien an den Hochschulen erlassen werden, die insbesondere Rahmenvorgaben für den Abschluss unbefristeter und befristeter Beschäftigungsverhältnisse sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Gesundheitsmanagement enthalten.

Ich frage die Landesregierung:

1. Welche Hochschulen haben gemäß der Rahmenvereinbarung IV bis Ende des Jahres 2016 Selbstverpflichtungen zur Befristung von Arbeitsverträgen auf Grundlage von Leitlinien für "Gute Arbeit in der Wissenschaft" unter Einbeziehung aller beteiligten Gruppen erlassen?
2. Welche Hochschulen haben gemäß § 5 Abs. 6 Satz 2 ThürHG unter Beteiligung aller Gruppen entsprechende Richtlinien erlassen oder haben dies noch vor?
3. Wenn Hochschulen nach den Fragen 1 und 2 solche Selbstverpflichtungen und Richtlinien noch nicht erlassen haben, wie wird dies begründet (bitte nach Hochschulen aufschlüsseln)?
4. Welche Gruppen wurden bei der Erarbeitung der Selbstverpflichtungen und Richtlinien nach den Fragen 1 und 2 einbezogen (bitte nach Hochschulen aufschlüsseln)?
5. Sind die Selbstverpflichtungen und Richtlinien nach den Fragen 1 und 2 öffentlich einsehbar und wenn ja, wo (bitte nach Hochschulen aufschlüsseln)?

6. Was sind die zentralen Vereinbarungen und Inhalte der Selbstverpflichtungen und Richtlinien nach den Fragen 1 und 2 (bitte nach Hochschulen aufschlüsseln)?

Das **Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 3. September 2019 wie folgt beantwortet:

Zu 1.:

Mit Ausnahme der Dualen Hochschule Gera-Eisenach, die nicht von der Rahmenvereinbarung IV erfasst war, haben alle Hochschulen entsprechende Selbstverpflichtungen erlassen. Die Duale Hochschule Gera-Eisenach hat sich durch einen entsprechenden Beschluss des Präsidiums verpflichtet, grundsätzlich alle im Stellenplan ausgewiesenen Stellen unbefristet und in Vollzeit zu besetzen.

Zu 2. und 3.:

Wegen des inhaltlichen Zusammenhangs werden die Fragen 2 und 3 gemeinsam beantwortet.

Mit Ausnahme der Dualen Hochschule Gera-Eisenach haben alle Hochschulen die in der Rahmenvereinbarung IV vereinbarten Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen erlassen; außer bei der Ernst-Abbe-Hochschule Jena sowie der Hochschule Schmalkalden ist dies unter Beteiligung aller Gruppen erfolgt. Damit haben sie einen zentralen Baustein der Regelungen zur "Guten Arbeit in der Wissenschaft" nach § 5 Abs. 6 Satz 2 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) umgesetzt. Darüber hinaus liegen Richtlinien, die den formalen Anforderungen des § 5 Abs. 6 Satz 2 ThürHG entsprechend unter Beteiligung aller Gruppen im Sinne des § 21 Abs. 2 ThürHG erarbeitet wurden, derzeit nicht vor. Aufgrund der im Jahr 2018 in Kraft getretenen Novelle des Thüringer Hochschulgesetzes war und ist an den Hochschulen ein erheblicher Arbeitsaufwand zur Umsetzung der Neuordnung der Hochschulstruktur und der Anpassung zahlreicher Satzungen zu bewältigen. Im Hinblick auf den dafür gesetzlich vorgegebenen Zeitpunkt, den 1. Oktober 2019, mussten diese Aufgaben vordringlich erledigt werden. Auch wenn deshalb die formalen Anforderungen des novellierten Thüringer Hochschulgesetzes derzeit noch nicht in allen Fällen erfüllt sind, sind die Hochschulen gleichwohl inhaltlich dem Regelungsauftrag des Thüringer Hochschulgesetzes mit den bislang an den Hochschulen erarbeiteten und in Kraft gesetzten Regelungen weitgehend nachgekommen. Die bestehenden Regelungen enthalten neben Regelungen im Zusammenhang mit der Befristung von Arbeitsverträgen weitere wesentliche Elemente der nach § 5 Abs. 6 Satz 2 ThürHG zu erlassenden Richtlinien. Hierbei handelt es sich um eine große Anzahl von Regelungen mit einem breit gefächerten Themenspektrum aus den Bereichen Personalentwicklung, Karriereplanung, Gesundheitsförderung, Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Derzeit wird an allen Hochschulen geprüft, inwieweit diese bestehenden Regelungen in Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben angepasst beziehungsweise ob darüber hinaus neue Richtlinien erarbeitet werden müssen.

Zu 4.:

Die Hochschulen haben die nachfolgend aufgeführten Organisationseinheiten beteiligt.

Universität Erfurt:

Die Erarbeitung des Konzepts wurde durch den "Lenkungskreis Personalentwicklung" koordiniert, dem Kanzler, Personaldezernentin, eine Fakultätsgeschäftsführerin beziehungsweise ein Fakultätsgeschäftsführer, eine Vertreterin beziehungsweise ein Vertreter des Personalrats sowie die Gleichstellungsbeauftragte angehören. Das Konzept wurde vom Präsidium beschlossen und dem Senat zur Kenntnis gegeben.

Technische Universität Ilmenau:

Der Kodex "Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der Technischen Universität (TU) Ilmenau" wurde in einer Personalentwicklungs-AG (die wiederum aus Vertretern verschiedener Gruppen zusammengesetzt war) konzipiert und im Senat unter Einbeziehung aller Gruppen diskutiert und danach beschlossen.

Friedrich-Schiller-Universität Jena:

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena hat nach Einbeziehung aller Gruppen (Arbeitsgruppe mit Professoren, Vertretern des wissenschaftlichen Mittelbaus, Personalrat, Verwaltung, Graduiertenakademie) durch Senatsbeschluss verabschiedet:

1. Handlungsempfehlungen des Senats zur Verbesserung der beruflichen Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an der Friedrich-Schiller-Universität Jena,

2. Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Friedrich-Schiller-Universität Jena und
3. Richtlinie zur Einrichtung und Besetzung von wissenschaftlichen Funktionsdauerstellen an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Bauhaus-Universität Weimar:

Die an der Hochschule vorhandenen Regelungen wurden im Senat diskutiert und beschlossen. Zur Erarbeitung der Regelungen wurden auch Arbeitsgruppen unterhalb der Ebene des Senats gebildet.

Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar:

Die Leitlinien zur "Guten Arbeit in Wissenschaft und Kunst" wurden unter Einbeziehung aller Gruppen erarbeitet und vom Präsidium beschlossen.

Fachhochschule Erfurt:

Bei der Erarbeitung und Inkraftsetzung der Selbstverpflichtung wurden der Senat der Hochschule sowie zusätzlich der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte einbezogen.

Ernst-Abbe-Hochschule Jena:

Während der Erarbeitung der Richtlinie wurde der Personalrat beteiligt. Eine Abstimmung mit der Gruppe der Hochschullehrer erfolgte zur Festlegung der Befristungsdauern für formale und nichtformale Qualifikationsziele.

Hochschule Nordhausen:

Durch die Behandlung im Hochschulrat waren alle Gruppen und Interessensvertretungen in den Prozess einbezogen.

Hochschule Schmalkalden:

Der Beschluss der "Richtlinie zur Beschäftigung befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und drittmittelfinanzierten nichtwissenschaftlichen Personals an der Hochschule Schmalkalden" erfolgte durch das Rektorat unter Beteiligung des Erweiterten Rektorats (dem neben den Rektorsmitgliedern auch die Dekane der Fakultäten angehören) und des örtlichen Personalrats. Die als Verwaltungsvorschrift ausgestalteten "Eckpunkte für die Durchführung kooperativer Promotionsvorhaben an der Hochschule Schmalkalden" wurden durch das Rektorat beschlossen und im Erweiterten Rektorat erörtert.

Zu 5.:

Die Regelungen sind an allen Hochschulen für alle Hochschulmitglieder im Intranet der jeweiligen Hochschule einsehbar.

Darüber hinaus haben folgende Hochschulen die Regelungen auf ihren Internetseiten veröffentlicht: Technische Universität Ilmenau¹ und Friedrich-Schiller-Universität Jena².

Zu 6.:

Die zentralen Inhalte der jeweiligen Regelungen werden nachfolgend stichpunktartig wiedergegeben.

Universität Erfurt:

- Bekenntnis zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, planungssicheren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen
- Grundsatz der unbefristeten Beschäftigung bei der Erledigung von Daueraufgaben
- Grundsatz der Ausschreibungspflicht für mehr Transparenz und faire Zugangschancen
- Definition der Mindestbefristungsdauer sowie des Mindestbeschäftigungsumfangs von Beschäftigungen zum Erwerb von formalen und nichtformalen Qualifikationen
- verpflichtende Arbeits- und Zeitpläne sowie Betreuungsvereinbarungen in Abhängigkeit von der geplanten Qualifikation
- Verlängerungsautomatik (insbesondere bei Beurlaubung oder Mutterschutz und Elternzeit)
- Bestimmung der Drittmittelbefristung grundsätzlich entsprechend der Projektlaufzeit
- Vorrang der Qualifizierungsbefristung, wenn die Drittmittelbeschäftigung auch der eigenen Qualifizierung dient, um die automatische Vertragsverlängerung um Zeiten, die etwa aus familiären Gründen nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden konnten, zu gewährleisten.

Technische Universität Ilmenau:

- Definition der Mindestbefristungsdauer sowie des Mindestbeschäftigungsumfangs von Beschäftigungen zum Erwerb von formalen und nichtformalen Qualifikationen
- verpflichtende Arbeits- und Zeitpläne sowie Betreuungs- und gegebenenfalls Zielvereinbarungen in Abhängigkeit von der geplanten Qualifikation
- Grundsatz der unbefristeten Beschäftigung und vorrangigen Vollzeitbeschäftigung bei wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Daueraufgaben
- Bestimmung der Dauer von drittmittelfinanzierten Verträgen grundsätzlich nach der Projektdauer; bei Projekten mit mehreren Bewilligungsabschnitten, deren Verlängerung von Zwischenevaluationen abhängt, Beschäftigung für die Dauer der Bewilligungsabschnitte, Definition des Mindestbeschäftigungsumfangs.

Friedrich-Schiller-Universität Jena:

- Verpflichtung, befristete Verträge so zu gestalten, dass die Dauer der Befristung und der Arbeitszeitumfang in einem fachspezifisch angemessenen Verhältnis zum Qualifizierungsziel stehen
- verpflichtendes Mitarbeitergespräch vor der Verlängerung von Arbeitsverträgen zur Erarbeitung eines Arbeits- und Zeitplans zur Erlangung der geplanten Qualifikation, deren Ergebnis die Dauer des Arbeitsvertrages begründet
- Anstreben von Vollbeschäftigung bei Postdoktoranden, frühzeitige Klärung von Karriereoptionen sowie Optimierung von Qualifikationsbedingungen
- Bestimmung der Dauer von drittmittelfinanzierten Verträgen grundsätzlich nach der Projektdauer, Bestimmung des Vertragsumfangs nach verfügbaren Projektmitteln, Ziel eines Beschäftigungsumfangs von mindestens 50 Prozent für Projektmitarbeiter
- Einrichtung von Dauerstellen auf der Grundlage von fakultätsspezifischen Konzepten für grundständige oder spezifische Daueraufgaben, Besetzung nach Auswahl durch eine Kommission in der Regel nach einer Ausschreibung.

Bauhaus-Universität Weimar:

- Definition der Mindestbefristungsdauer sowie des Mindestbeschäftigungsumfangs von Beschäftigungen zum Erwerb von formalen und nichtformalen Qualifikationen
- verpflichtende Arbeits- und Zeitpläne sowie Betreuungs- und gegebenenfalls Zielvereinbarungen in Abhängigkeit von der geplanten Qualifikation
- Bestimmung der Dauer von drittmittelfinanzierten Verträgen grundsätzlich nach der Projektdauer, Definition des Mindestbeschäftigungsumfangs
- Grundsatz der unbefristeten Beschäftigung sowie des Mindestbeschäftigungsumfangs von 80 Prozent bei wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Daueraufgaben.

Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar:

- Definition der Mindestbefristungsdauer sowie des Mindestbeschäftigungsumfangs von Beschäftigungen zum Erwerb von formalen und nichtformalen künstlerischen beziehungsweise wissenschaftlichen Qualifikationen
- verpflichtende Arbeits- und Zeitpläne sowie Betreuungsvereinbarungen in Abhängigkeit von der geplanten Qualifikation
- Aufzeigen von Verlängerungsoptionen
- Regelungen zum maximalen Umfang der Lehrverpflichtung
- Bestimmung der Dauer von drittmittelfinanzierten Verträgen grundsätzlich nach der Projektdauer, Definition des Mindestbeschäftigungsumfangs.

Fachhochschule Erfurt:

- Definition der Mindestbefristungsdauer sowie des Mindestbeschäftigungsumfangs von Beschäftigungen zum Erwerb von formalen und nichtformalen Qualifikationen
- Festschreibung jährlicher Statusgespräche bei Promotionen
- Vorrang von unbefristeten Verträgen, sofern möglich
- Befristungen in der Regel mit Sachgrund
- Festlegung der bevorzugten Berücksichtigung bereits vorhandener Beschäftigter für neue Stellen bei entsprechender Eignung
- frühzeitige Mitteilung/Umsetzung von Perspektiven vor Auslaufen von Befristungen.

Ernst-Abbe-Hochschule Jena:

- Ausgestaltung von Beschäftigungsbedingungen auf haushaltsfinanzierten Qualifizierungsstellen sowie bei Drittmittelbeschäftigung unter Berücksichtigung der Innovations- und Nachwuchsförderung
- Grundsatz des Ausnahmecharakters befristeter Beschäftigung für das nichtwissenschaftliche Personal, Postulat des Schutzes vor dem Missbrauch befristeter Arbeitsverhältnisse
- wissenschaftliche Qualifikationsziele werden strukturiert und mit Mindestbefristungsdauern untersetzt
- Definition des Mindest-Beschäftigungsumfangs von Beschäftigungen zum Erwerb von nichtformalen Qualifikationen
- Verpflichtung zur Drittmittelbefristung grundsätzlich für die gesamte (verbleibende) Projektlaufzeit.

Hochschule Nordhausen:

- Definition der Mindestbefristungsdauer sowie des Mindestbeschäftigungsumfangs von Beschäftigungen zum Erwerb von formalen und nichtformalen Qualifikationen
- Regelungen zur Beteiligung an der Hochschullehre
- Verpflichtung zur Erarbeitung von Arbeits- und Zeitplänen sowie von Qualifizierungsvereinbarungen in Abhängigkeit von der geplanten Qualifikation
- Bestimmung der Dauer von drittmittelfinanzierten Verträgen grundsätzlich nach der Projektdauer.

Hochschule Schmalkalden:

- Rahmenvorgaben hinsichtlich der Beschäftigung zur Durchführung kooperativer Promotionen und zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und nichtwissenschaftlichen Personals in drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben
- Aspekte zu den Themenfeldern "Berücksichtigung familienbezogener, sozialer und persönlicher Komponenten" sowie "Erwerb weiterer persönlichkeitsbildender und berufsrelevanter Qualifikationen"
- Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Durchführung kooperativer Promotionsvorhaben auf von der Hochschule zur Verfügung gestellten Qualifikationsstellen.

Tiefensee
Minister

Endnote:

- 1 <https://www.tu-ilmenau.de/campusfamilie/personalentwicklung/aktuelle-arbeitsschwerpunkte/>
- 2 http://www.jga.uni-jena.de/Graduierten_Akademie/Dokumente+_+Publikationen.html