



Grundsätze der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur

Präambel

Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Hessen haben in den vergangenen Jahren die Veränderungen in der Wissenschaftslandschaft, die gestiegene Nachfrage nach Studienplätzen und den Bedarf des Arbeitsmarktes als Chance genutzt, ihr fachliches Profil zu schärfen und weitere Potentiale zu erschließen, um diese gesellschaftlich nutzbar zu machen. Damit sie die vielfältigen Aufgaben in der von Veränderung lebenden Umgebung einer Hochschule verantwortungsvoll wahrnehmen können, ist es ihnen ein Anliegen, qualifiziertes Personal zu gewinnen und ihm attraktive Beschäftigungsbedingungen sowie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Dies gilt insbesondere für das wissenschaftliche Personal unterhalb der Professur, das von den aktuellen und den anstehenden Veränderungen besonders stark betroffen ist. Die hessischen HAWs werden im Rahmen von Personalkonzepten Modelle entwickeln, die auch in Zukunft gute Beschäftigungsbedingungen und eine verantwortungsvolle Handhabung bei der Befristung von Beschäftigungsverträgen sichern. Personalentwicklungsmaßnahmen zur weiteren Qualifizierung und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit des wissenschaftlichen und des weiteren Personals sollen in den nächsten Jahren konsequent ausgebaut werden. Dies trägt den komplexer gewordenen Anforderungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen Rechnung, verstärkt die berufliche Motivation und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Entwicklungschancen.

Die folgenden Grundsätze wurden in Zusammenarbeit mit den Hochschulleitungen der HAWs und dem HMWK, unter Beteiligung des Hauptpersonalrats entwickelt. Die Vereinbarungen im Hessischen Hochschulpakt 2016-2020 und in den Zielvereinbarungen 2016-2020 mit den HAWs zu den Beschäftigungsbedingungen des wissen-

schaftlichen Personals unterhalb der Professur werden damit umgesetzt. Eine Beschlussfassung in den Präsidien und die Befassung der Senate haben stattgefunden. Anschließend sollen die Grundsätze durch hochschulspezifische Konzepte oder Maßgaben ergänzt und konkretisiert werden.

1. Allgemeines

Um das am besten qualifizierte Personal gewinnen zu können, werden die HAWs in Hessen perspektivisch hochschulinterne Standards für offen zugängliche und transparente Rekrutierungsverfahren festlegen. Hierzu gehört, unbefristete Stellen grundsätzlich extern auszuschreiben. Bewerbungsverfahren werden transparent und wettbewerbsorientiert ausgestaltet und die Personalauswahl erfolgt nach dem Mehraugenprinzip. Dies bedeutet, dass am Auswahlprozess neben der einstellenden Führungskraft mindestens eine weitere Person als Vertretung der Hochschule oder des Fachbereichs beteiligt sein muss. Daneben sind die gesetzlich vorgesehenen Vertretungen der Beschäftigten einzubeziehen.

Die HAWs in Hessen sind sich dessen bewusst, dass mit der Möglichkeit, das Promotionsrecht für Fachrichtungen mit ausreichender Forschungsstärke auszuüben, Änderungen in der Struktur des wissenschaftlichen Nachwuchses einhergehen können. Sie werden daher die Entwicklung der Befristungsdauer der Beschäftigungsverhältnisse systematisch beobachten, um kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse von unter einem Jahr Dauer möglichst zu vermeiden.

Es ist den HAWs in Hessen wichtig, dass die Befristungsdauer von Verträgen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beschäftigt wird, angemessen im Hinblick auf die angestrebte Qualifizierung ist. Um dies zu gewährleisten, werden sie künftig in Betreuungsvereinbarungen angestrebte Qualifizierungsziele benennen.

Die HAWs in Hessen werden durch geeignete Strukturen und Maßnahmen darauf hinwirken, dass Unterbrechungen aufgrund von Vorschriften zum Mutterschutz bei Beschäftigungszeiten, die der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dienen, bestmöglich überbrückt werden können. Die Verlängerungsmöglichkeiten des nicht promovierten und des promovierten Personals gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren sollen, soweit möglich, von den Hochschulen genutzt werden. Das gleiche gilt bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung.

Die HAWs in Hessen streben an, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliche Daueraufgaben vorzusehen, soweit dies aufgrund der zu erbringenden Dienstleistungen sinnvoll und angemessen ist und es die finanziellen Möglichkeiten zulassen. Diese durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter dauerhaft besetzten Positionen sollen möglichst einer Organisationseinheit zugeordnet werden.

2. Beschäftigung zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Einstellungsvoraussetzung für eine Beschäftigung zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist im Regelfall ein Master- oder äquivalenter Hochschulabschluss. In besonderen Ausnahmefällen können auch Bachelorabsolventinnen oder -absolventen nach dieser Vorschrift befristet beschäftigt werden, wenn die unter 2.a. bis 2.c. genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Eine Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung kann entweder auf den Abschluss einer Promotion zielen oder zum Erwerb sonstiger wissenschaftlicher oder künstlerischer Kompetenzen erfolgen. Die Befristungen von Arbeitsverträgen für nicht promoviertes Personal sind bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Der Beschäftigungsumfang sollte mindestens 50 % einer Vollzeitstelle betragen.

a. Qualifizierungsziel Promotion

Zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens kann in Einzelfällen, z.B. zur Klärung der Kooperationsbedingungen im Falle kooperativer Promotionen, ein auf ein Jahr befristeter Beschäftigungsvertrag nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG abgeschlossen werden, wenn dies die eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation fördert. Ist dies nicht der Fall, kommt lediglich eine Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Frage.

Die Laufzeit eines ersten Regelbeschäftigungsvertrags beträgt je nach Fächerkultur und persönlichen Voraussetzungen der Promovierenden regelmäßig mindestens zwei Jahre und soll drei Jahre nicht übersteigen.

In einer Betreuungsvereinbarung, die zwischen der Promovenden oder dem Promovenden und der Betreuungsperson geschlossen wird, sollen insbesondere zu folgenden Punkten Regelungen getroffen werden:

- Promotionsthema,
- Arbeitsziel (Festlegung der fachlichen und/oder überfachlichen Lernziele),
- Gestaltung der Betreuung,
- Zeitplan mit Meilensteinen,
- geplante Dauer des Promotionsverfahrens.

Die Betreuungsvereinbarungen sollen Transparenz schaffen und die Verbindlichkeit der gemeinsamen Abreden durch eine Selbstverpflichtung stärken.

Die Betreuerin oder der Betreuer verpflichtet sich, sich Zeit für die Diskussion der Arbeit zu nehmen und die Qualität der Vorhaben durch Beratung und Diskussion zu fördern. Mindestens einmal im Semester wird ein ausführliches Gespräch zum Fortgang geführt.

Die HAWs tragen dafür Sorge, dass die Promotion in einem angemessenen Zeitraum abgeschlossen werden kann. Neben einem geregelten Annahmeverfahren bieten sie - im Rahmen bestehender Möglichkeiten und ggf. in Zusammenarbeit mit kooperierenden Hochschulen oder anderen Partnern – geeignete Betreuungs-, Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Doktorandinnen und Doktoranden an.

Soweit ein Anschlussvertrag nach dem ersten Regelbeschäftigungsvertrag finanziert werden kann, bemisst sich dessen Dauer nach dem Fortschritt der Qualifizierung und dem im Rahmen der sechsjährigen Höchstbefristungsdauer gemäß WissZeitVG noch verfügbaren Zeitrahmen. Der Anschlussvertrag soll möglichst spätestens drei Monate vor Beendigung des vorhergehenden Beschäftigungsverhältnisses abgeschlossen sein, um eine Anmeldung bei der Agentur für Arbeit zu vermeiden.

b. Andere wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierungsziele

Sofern keine Promotionsabsicht besteht, setzt eine befristete Beschäftigung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ein anderes wissenschaftliches oder künstlerisches Qualifizierungsziel voraus. Ein solches Qualifikationsziel kann im Ausbau der wissenschaftlichen oder künstlerischen Kompetenzen bzw. der methodischen Fähigkeiten bestehen, insbesondere mit Blick auf die Praxis, um z.B. auf verantwortliche Funktionen in Forschung und Lehre an einer Hochschule vorzubereiten oder zu einer Karriere außerhalb der Hochschulen zu befähigen.

Die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt überwiegend als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter mit der Aufgabe, wissenschaftliche Dienstleistungen gemäß § 65 HHG zu erbringen. Es kommt nicht auf die formale Bezeichnung der Beschäftigten an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihnen auszuführenden Tätigkeiten. Bei Misch Tätigkeiten ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen. Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern. Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann grundsätzlich auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn der oder dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion bleibt; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen. In der Regel bedeutet dies, dass bei einer hauptberuflichen Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung nicht mehr als acht Semesterwochenstunden (SWS) Lehre (bei einem Schwerpunkt in der Lehre gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3; im Übrigen 4 SWS) zulässig sind.

Auch im Fall eines anderen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierungsziels wird eine Vereinbarung getroffen, die das konkrete, einzelfallbezogene Qualifizierungsziel, die zu erwerbenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Kompetenzen und den voraussichtlich erforderlichen Zeitrahmen benennt sowie die Gestaltung der Betreuung beschreibt. Für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung steht gemäß § 65 Abs. 2 Satz 4 HHG ein Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung. Die Betreuerin oder der Betreuer gibt gegenüber der Hochschule eine Stellungnahme zur Zielerreichung ab.

c. Katalog anderer wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Qualifizierungsziele:

Im Folgenden werden beispielhaft einige wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenzen aufgelistet, die als weitere mögliche Qualifizierungsziele neben der Promotion eine nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG befristete Beschäftigung stützen können. Die Aufzählung ist nicht abschließend, sondern dient als Orientierung für den Einzelfall.

- Erwerb von Projektmanagement- oder Projektentwicklungskompetenzen durch die Entwicklung von Forschungsprojekten und die Ausarbeitung von Projektanträgen,
- Erwerb wissenschaftlichen Erkenntnisgewinns durch die Mitarbeit in Forschungsprojekten mit erkennbarem wissenschaftlichen Eigenanteil,
- Kompetenzerwerb durch Anwendung wissenschaftlicher Methoden (z.B. statistischer Methoden),
- Qualifizierung zur Nutzung und zum Betrieb von Forschungsinfrastrukturen etc.,
- Erwerb der fachlichen Qualifikation zur Betreuung wissenschaftlicher Sammlungen,
- Befähigung zur Vorbereitung und Erstellung wissenschaftlicher Publikationen und zur Darstellung von Forschungsergebnissen,
- Erwerb von Internationalisierungskompetenzen, z.B. durch Forschungsaufenthalte im Ausland,
- Erwerb hochschuldidaktischer Kompetenzen und/oder Erwerb von (zusätzlichen bzw. besonderen) Lehrqualifikationen,
- Erwerb und/oder Vertiefung von Kenntnissen und Erfahrungen im Wissensmanagement,
- Erwerb vertiefter wissenschaftlicher Fachkenntnisse, die für den Übergang in eine außerhochschulische Beschäftigung förderlich sind,
- Erwerb vertiefter künstlerischer Kompetenzen, die für eine künstlerische Beschäftigung förderlich sind,
- Befähigung zur Mitarbeiterführung in wissenschaftlichen Projekten,
- Erwerb von Führungskompetenzen z.B. als Nachwuchsgruppenleiterin oder -leiter bzw. Leiterin oder Leiter von Teilprojekten im Rahmen von Forschungsprojekten.

3. Beschäftigung zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG („Postdocs“)

Die Diskussionen um den wissenschaftlichen Nachwuchs für Professuren an HAWs sowie die steigende Zahl von an HAWs ausgebildeten Doktorandinnen und Doktoranden erfordern es, dass an HAWs sogenannte Postdoc-Stellen eingerichtet werden können.¹

Nach Abschluss einer Promotion kann auch an HAWs eine gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG befristete Beschäftigung zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Weiterqualifizierung erfolgen. Voraussetzung für eine Beschäftigung als Postdoc ist eine abgeschlossene Promotion, die insbesondere in den Fällen von nachfolgend a) von besonderer Qualität sein muss („qualifizierte Promotion“, § 65 Abs. 4 Satz 1 i. V. m. § 62 Abs. 2 HHG). Der Gesamtbeschäftigungsumfang insgesamt beträgt nicht weniger als 50% einer Vollzeitstelle.

Qualifizierungsziele einer nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG befristeten Beschäftigung als Postdoc können insbesondere sein:

- a) Vorbereitung auf eine (HAW-)Professur, z.B. durch
 - Erbringen zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (§ 62 Abs. 2 Satz 1 Nr.1 HHG), insbesondere durch Publikationen und/oder die Durchführung von Forschungsprojekten,
 - Erbringen besonderer Leistungen in der beruflichen Praxis, z.B. durch Tätigkeiten in anderen Organisationseinheiten und Betätigungsfeldern der eigenen Hochschule (§ 62 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 HHG), ggf. in Kooperation mit Unternehmen, oder
 - Erwerb der erforderlichen pädagogischen Eignung durch selbstständige Lehre, deren Qualität durch Evaluierung oder auf andere Weise festgestellt ist (§ 62 Abs. 1, 2 Satz 3 HHG).

- b) Vorbereitung auf die Berufspraxis, z.B. durch Erwerb von weiteren Fähigkeiten und Kenntnissen in Bezug auf Projektmanagement oder Forschungsmanagement.

¹ Vgl. Empfehlung des 133. HRK-Senats am 15.6.2016 „Zur Stärkung von Forschung und Entwicklung und des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften“; Wissenschaftsrat Drs. 5637 – 16, Weimar 21.10.2016 „Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen“ und zuletzt Pressemitteilung 053/2017 des BMBF vom 30.05.2017 „Bewerbermangel für Professuren an Fachhochschulen“

4. Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in Drittmittelprojekten gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG

Einstellungsvoraussetzung für eine befristete Beschäftigung in Drittmittelprojekten gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG ist im Regelfall ein Master- oder ein äquivalenter Hochschulabschluss.

Befristungen für Beschäftigungen in Projekten, die aus Drittmitteln finanziert werden, orientieren sich grundsätzlich an der Dauer des bewilligten Projektzeitraums, soweit nicht ausnahmsweise durch die sachlichen Projekterfordernisse kürzere Beschäftigungszeiten erforderlich sind. In diesen Fällen soll die Dauer der Befristung in der Regel ein Jahr nicht unterschreiten.

5. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) (§ 66 HHG)

Die Möglichkeit zur Beschäftigung von LfbA ergibt sich aus § 66 HHG: „Die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und auf wissenschaftlicher Grundlage beruhender Kenntnisse, deren Vermittlung nicht die Einstellungsvoraussetzungen nach § 62 HHG erfordert, kann Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden.“

Der Fokus der Aufgaben liegt damit auf der Lehre und Vermittlung von technischen und praktischen Fertigkeiten. Bei einer Einstellung als LfbA werden folgende fachlichen Anforderungen gestellt:

- abgeschlossenes Hochschulstudium (Bachelor- oder Masterabschluss bzw. vergleichbarer Abschluss),
- nachweisliche didaktische Kenntnisse und Fähigkeiten und pädagogische Eignung,
- in der Regel eine mindestens dreijährige Berufserfahrung nach Studienabschluss.

Grundsätzlich stellt die Lehre an den HAWs eine Daueraufgabe dar, die eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses mit LfbA ausschließt. Eine Befristung ist lediglich unter den Voraussetzungen des TzBfG möglich. Eine nach dem WissZeitVG befristete Beschäftigung ist explizit nicht möglich.

a. Probezeit

Die Probezeit beträgt im Angestelltenverhältnis sechs Monate. Zur Feststellung des erfolgreichen Verlaufs der Probezeit und der didaktischen Befähigung ist mindestens der Beginn einer didaktischen Qualifizierung vorzuweisen. Darüber hinaus werden Evaluationen in die Entscheidung der Weiterbeschäftigung einbezogen.

b. Lehrverpflichtung und zusätzliche Aufgaben

Die Lehrverpflichtung richtet sich nach den Vorgaben der Lehrverpflichtungsverordnung mit derzeit 24 SWS bei Vollbeschäftigung. Diese umfasst überwiegend die Lehrleistung in der gesamten Vorlesungszeit. Bedingt durch die tarifliche Arbeitszeit

von derzeit 40 Zeitstunden pro Woche bei Vollbeschäftigung sind insbesondere in der vorlesungsfreien Zeit zusätzliche Aufgaben in Lehre und Weiterbildung sowie im Bereich sonstiger Dienstleistungen zu definieren.

c. Einsatzgebiete und Eingruppierung

Bachelor- und FH-Diplomabsolventinnen und –absolventen werden als LfbA ausschließlich in Bachelorstudiengängen eingesetzt. Ihre Eingruppierung erfolgt in E10 bzw. E11 TV-H. Absolventeninnen und Absolventen von Master- oder äquivalenten Studienangeboten können sowohl in Bachelor- als auch in Masterstudiengängen eingesetzt werden. Ihre Eingruppierung erfolgt nach E 13 TV-H.

d. Weiterbildung

Didaktische und fachliche Weiterbildungsangebote sind zu nutzen und regelmäßig nachzuweisen.

6. Studentische Hilfskräfte (§ 6 i.V.m. § 2 Abs. 3 WissZeitVG, § 75 HHG)

Nach § 75 HHG können Studierende, die an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert sind, nebenberuflich bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Jahren beschäftigt werden. Mit der Novellierung des WissZeitVG im März 2016 sind die studienbegleitenden Beschäftigungen nunmehr in § 6 WissZeitVG geregelt und auf dieser Grundlage befristet.

Folgende Beschäftigungskategorien können gebildet werden:

- studentische Hilfskräfte ohne einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss (Voraussetzung Immatrikulation),
- studentische Hilfskräfte mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (i.d.R. einem Bachelorabschluss) und andauernder Immatrikulation in einem 2. Studiengang (i.d.R. einem Masterstudiengang),
- studentische Hilfskräfte mit einem Master- oder äquivalenten Hochschulabschluss, die in einem weiteren Studiengang immatrikuliert sind (z.B. Ergänzungs- oder Zweitstudium) und die Höchstbeschäftigungsdauer von sechs Jahren noch nicht überschritten haben.

Die Befristung wird in § 6 WissZeitVG geregelt und beträgt max. sechs Jahre. Mehrfache Verlängerungen sind im Rahmen der Höchstdauer möglich. Die Arbeitszeit darf nicht mehr als die Hälfte einer Vollzeitstelle betragen. Studienbegleitende Beschäftigungen dienen der Erbringung wissenschaftlicher sowie künstlerischer Hilfstätigkeiten, bei denen die Aufgaben im Kontext von Forschung und Lehre stehen. Ein administrativer Schwerpunkt ist nicht zulässig. Diese Tätigkeiten sind unter diesen Voraussetzungen auf die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht anzurechnen.

Die Unterzeichnenden sind sich darüber einig, dass die vorstehenden, gemeinsam erarbeiteten „Grundsätze der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur“ entsprechend den rechtlichen Rahmenbedingungen in hochschulspezifische Satzungen oder Maßgaben umgesetzt werden sollen.

Wiesbaden, den 17. Mai 2019

Die Hessische Ministerin für Wissenschaft und Kunst
Der Präsident der Hochschule Darmstadt
Der Präsident der Frankfurt University of Applied Sciences
Der Präsident der Hochschule Fulda
Der Präsident der Hochschule Rhein-Main
Der Präsident der Technischen Hochschule Mittelhessen