

## **Grundsätze für die Beschäftigung des befristeten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an der Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar**

Die Hochschule für Musik ist bestrebt, die Qualifizierung ihres künstlerischen, pädagogischen und wissenschaftlichen Nachwuchses als strategisches Ziel voranzutreiben und den aktuellen Erfordernissen anzupassen.

Die Hochschule für Musik verfügt gemäß § 54 (1) Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) neben dem Promotionsrecht für Musikwissenschaft und Musikpädagogik auch über das Habilitationsrecht im Fach Musikwissenschaft § 55 (1) ThürHG.

Ausgehend von der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zum 17. März 2016 und den dort verankerten Sonderregelungen zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Qualifizierungsphasen sowie bei Drittmittelfinanzierung ergibt sich der Bedarf Grundsätze festzulegen, die einen Handlungsrahmen für bestehende und neu abzuschließende Arbeitsverhältnisse bilden.

Die nachstehenden Regelungen dienen der Sicherung von Planbarkeit, Transparenz und Verfahrenssicherheit sowohl für die Beschäftigten als auch für die Vorgesetzten und gelten sowohl für landes- als auch drittmittelfinanzierte Stellen. Sie stehen im Einklang mit den „Empfehlungen zu den Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ des Wissenschaftsrates (2014) und den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal (2012).

### **Grundsatz:**

Befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden grundsätzlich so gestaltet, dass die Dauer der Befristung und der Arbeitszeitumfang in einem fachspezifisch angemessenen Verhältnis zum Qualifizierungsziel stehen.

Zu den Aufgaben gehört die Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Dienstleistungen in Lehre, Forschung und Kunst. Dazu gehören insbesondere die Vermittlung von Wissen und praktischen Fertigkeiten sowie die Unterweisung der Studierenden in Anwendung wissenschaftlicher Methoden gemäß § 84 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 5 ThürHG.

Es werden regelmäßig Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche geführt, in denen vor allem Arbeitsaufgaben, -prozesse, -klima, aber auch und vor allem Arbeitsperspektiven thematisiert werden.

### **1. Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Qualifikationsziel Promotion (Haushaltsmittel)**

#### **1.1. Einstellungsvoraussetzungen**

Neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen muss ein einschlägiges abgeschlossenes Hochschulstudium vorliegen. Vor Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung haben

Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und künftige(r) Vorgesetzte(r) eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen, die das Qualifikationsziel, den Arbeits- und Zeitplan beinhalten.

## **1.2. Befristung**

Haushaltsfinanzierte Erstverträge in der Promotionsphase werden mit einer Laufzeit von drei Jahren geschlossen.

Ist der Abschluss der Promotion innerhalb der ersten drei Jahre nicht erfolgt, kann eine Verlängerung in Abhängigkeit vom Fortschritt der Qualifikation auf der Grundlage der Absprachen und der fortgeschriebenen schriftlichen Vereinbarung, bis zur maximalen Höchstbefristungsdauer vereinbart werden.

## **1.3. Beschäftigungsumfang und Lehrverpflichtung**

Der Beschäftigungsumfang beträgt mindestens 50 vom Hundert der tariflichen Arbeitszeit. Die Lehrverpflichtung beträgt bei Beschäftigten mit Vollzeitbeschäftigung 4 LVS.

Die Vorgaben der Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung (ThürLVVO) bleiben unberührt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses eine Promotion anstreben, haben gem. § 84 Absatz 3 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) Anspruch, mindestens 33 Prozent der Vertragsarbeitszeit für die Erreichung ihres Qualifikationszieles einzusetzen. Dies wird neben dem Umfang der übertragenen Lehraufgaben (unter Einhaltung der Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung (ThürLVVO)) entsprechend in der Tätigkeitsdarstellung ausgewiesen.

## **2. Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Qualifikationsziel Habilitation (Haushaltsmittel)**

### **2.1. Einstellungsvoraussetzungen**

Neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen sind ein abgeschlossenes einschlägiges Hochschulstudium und die abgeschlossene Promotion erforderlich. Vor Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung haben sich Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und künftige(r) Vorgesetzte(r) über das Qualifikationsziel, die zur Erreichung dieses Ziels zu übertragenden Arbeitsaufgaben und die beabsichtigte Befristungsdauer zu verständigen und dies schriftlich zu vereinbaren.

### **2.2. Befristung**

Die Beschäftigungsdauer richtet sich nach dem prognostizierten Zeitpunkt der Verteidigung der Habilitation und soll mindestens drei Jahre umfassen. Von der Mindestlaufzeit kann im Ausnahmefall auf Grundlage einer individuellen Prognose abgewichen werden. Dabei sind zurückgelegte Zeiten der Arbeit an der Qualifikation, z.B. aus früherer Beschäftigung oder aus einer Stipendienzeit zu berücksichtigen.

Eine Verlängerung im Rahmen der gesetzlich möglichen Beschäftigungshöchstdauer von sechs Jahren kann erfolgen, wenn das Qualifikationsziel im Befristungszeitraum nicht erreicht werden konnte und bei einer positiven Prognose sowohl hinsichtlich der Weiterführung des begonnenen

Qualifikationsvorhabens als auch hinsichtlich der Erfüllung der sich aus dem gesamten Beschäftigungsverhältnis ergebenden Aufgaben.

### **2.3. Beschäftigungsumfang und Lehrverpflichtung**

Es ist grundsätzlich eine Vollbeschäftigung, mindestens jedoch 0,75 vom Hundert einer Vollzeitstelle vorzusehen. Die Lehrverpflichtung beträgt bei Beschäftigten mit Vollzeit 4 LVS. Die Vorgaben der ThürLVVO bleiben unberührt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses eine Habilitation anstreben, haben gem. § 84 Absatz 3 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) Anspruch, mindestens 33 Prozent der Vertragsarbeitszeit für die Erreichung Ihres Qualifikationszieles einzusetzen. Dies wird neben dem Umfang der übertragenen Lehraufgaben (unter Einhaltung der ThürLVVO) entsprechend in der Tätigkeitsdarstellung ausgewiesen.

## **3. Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Qualifikationsabsicht, ohne dass eine Promotion angestrebt wird (Haushaltsmittel)**

### **3.1. Einstellungsvoraussetzungen**

Neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen muss ein einschlägiges abgeschlossenes Hochschulstudium vorliegen.

Wissenschaftliche Qualifizierung ist nicht beschränkt auf den Erwerb einer formalen Qualifikation wie Promotion oder Habilitation. Qualifikation bedeutet auch andere wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenzen zu erwerben. Auch diese Qualifikationsziele müssen explizit benannt und schriftlich vereinbart werden.

Die befristete Beschäftigung künstlerischer Mitarbeiter zur Förderung eines anderen Qualifikationsziels als der Promotion ist im Einzelfall und nach entsprechender Prüfung möglich.

### **3.2. Vertragslaufzeit**

Die Befristungsdauer ist so zu bemessen, dass das angestrebte Qualifikationsziel erreicht werden kann. Die Entscheidung über eine angemessene Befristungsdauer, die grundsätzlich zwei Jahre nicht unterschreiten sollte, ist mit einer schriftlichen Vereinbarung zum Einstellungsantrag zu dokumentieren.

Eine Verlängerung kann erfolgen, wenn das Qualifikationsziel im Befristungszeitraum nicht erreicht werden konnte und bei Vorliegen einer positiven Prognose sowohl hinsichtlich der Weiterführung des Qualifikationsvorhabens als auch hinsichtlich der Erfüllung der sich aus dem gesamten Beschäftigungsverhältnis ergebenden Aufgaben.

### **3.3. Beschäftigungsumfang und Lehrverpflichtung**

Der Stellenumfang soll mindestens 75 vom Hundert der tariflichen Arbeitszeit betragen und grundsätzlich nicht unter 50 vom Hundert liegen.

Die Lehrverpflichtung beträgt in der Regel bei wissenschaftlichen Beschäftigten in Vollzeit 4 LVS und bei künstlerischen Beschäftigten in Vollzeit 16 bis 20 LVS. Die Vorgaben der ThürLWO bleiben unberührt.

## **4. Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (überwiegend drittmittelfinanziert)**

### **4.1. Einstellungsvoraussetzungen**

Neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen sind ein einschlägiges abgeschlossenes Hochschulstudium und ggf. Spezialkenntnisse erforderlich.

### **4.2. Vertragslaufzeit**

Die Laufzeit der Stellen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Drittmittelprojekt hat grundsätzlich dem Bewilligungszeitraum des jeweiligen Drittmittelprojekts zu entsprechen. Werden vom Drittmittelgeber keine Vorgaben gemacht, sind die Bestimmungen für haushaltsfinanzierte Qualifikationsstellen anzuwenden.

### **4.3. Beschäftigungsumfang/ Lehrverpflichtung**

Der Beschäftigungsumfang beträgt mindestens 50 vom Hundert der tariflichen Arbeitszeit, für Postdocs ist eine Vollbeschäftigung vorzusehen. Im Übrigen sind die Vorgaben der Drittmittelgeber zu beachten.

Eine Lehrverpflichtung besteht nicht, sofern die Zuwendungsbestimmungen für die Drittmittelbeschäftigung eine Lehrdurchführung nicht ausschließen, können freiwillig Lehraufgaben übernommen werden bzw. ist die Übertragung von Lehraufgaben bis zur Höhe von Haushaltsbeschäftigten, die überwiegend Forschungsaufgaben zu erbringen haben, möglich. Die Beteiligung an der akademischen Lehre wird im Sinne der eigenen Qualifikation empfohlen.

## **5. Drittmittelbeschäftigtes sonstiges nichtwissenschaftliches Personal**

Die Befristungsmöglichkeit bei der Drittmittelfinanzierung von sonstigem nichtwissenschaftlichem Personal sind nach den Regeln des WissZeitVG mit dessen Novellierung entfallen. Für dieses Personal ist eine Befristung nur nach den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) möglich. Dieses stellt konkrete Anforderungen bzgl. des Vorliegens eines Befristungsgrundes.

## **6. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind auch vom Geltungsbereich des WissZVG erfasst. Im Fall der Beschäftigung von haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Hilfskräften muss das Beschäftigungsverhältnis der Erlangung eines Qualifikationszieles dienen. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Dabei sind Vertragszeiträume bis zu drei Jahren möglich, grundsätzlich sollte ein

Studienjahr nicht unterschritten werden. Bei Vertragszeiträumen von mehr als einem Jahr ist eine Probezeit zu vereinbaren. Der Beschäftigungsumfang beträgt mindestens 20 Stunden im Monat. Bei der Beschäftigung von studentischen Hilfskräften darf der Beschäftigungsumfang 16 Stunden im Monat nicht überschreiten. Der Leitfaden zur Einstellung und Beschäftigung studentischer und wissenschaftliches/ künstlerischer Hilfskräfte an der Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar in seiner jeweils gültigen Fassung ist zu beachten.

## 7. Allgemeine Festlegungen

Wird ein Qualifikationsziel angestrebt, ist zwischen dem Beschäftigten und dem betreuenden Hochschullehrer eine schriftliche Betreuungsvereinbarung abzuschließen, die Ziel, Arbeits- und Zeitplan beinhaltet und Anlage des Arbeitsvertrages wird. Während des Vertragszeitraumes soll von Seiten des Hochschullehrers eine begleitende Evaluierung gewährleistet werden. Nach Ablauf der Befristung ist zwischen beiden ein schriftlich dokumentiertes Statusgespräch zu führen, welches Angaben zum Erreichen des Qualifikationszieles und ggf. Festlegungen zum Erreichen des Zieles und einer, wenn notwendig, möglichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses beinhaltet. Diese Unterlagen sind in die Personalakte des Beschäftigten aufzunehmen.

Arbeitsverträge sollen spätestens vor Beginn des dritten Monats vor Auslaufen der Befristung verlängert werden. Ein entsprechender Antrag ist vom Fachvorgesetzten zu stellen.

Studienbegleitende Beschäftigungen werden gemäß § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG nicht auf den Befristungsrahmen für sachgrundlose Befristungen in der Qualifizierungsphase nach § 2 Abs. 1. WissZeitVG angerechnet.

Die Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG soll im Sinne einer familiengerechten Personalpolitik Anwendung finden, soweit dies für die Fertigstellung einer Qualifikation oder die Erreichung des vereinbarten Karrierezieles erforderlich ist.

Diese Grundsätze wurden am 01. November 2017 vom Präsidium beschlossen und gelten für alle Einstellungen und Weiterbeschäftigungen ab dem 01. November 2017.

Weimar, den 7.11.2017



Prof. Dr. Christoph Stölzl  
Präsident