

Hinweise zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Justus-Liebig-Universität Gießen

Allgemeine Rahmenbedingungen

Die **systematische und maßgeschneiderte Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern** gehört seit Jahren zu den herausragenden Stärken der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU). So positionierte sich die JLU mit der Gründung des Gießener Graduiertenzentrums Kulturwissenschaften im Jahr 2001 bereits früh als Wegbereiterin **strukturierter Promotionsangebote** in Deutschland.

Heute existieren mit dem *International Graduate Centre for the Study of Culture* (GCSC), dem *International Giessen Graduate Centre for the Life Sciences* (GGL) und dem Gießener Graduiertenzentrum Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (GGG) drei international ausgerichtete, fachbereichsübergreifende Graduiertenzentren, die fast alle Fächerzonen der Universität abdecken und neben strukturierten Promotionsprogrammen auch zahlreiche Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote für den Postdoc-Bereich anbieten.

Zur weiteren Optimierung der Förderung, Unterstützung und Beratung von Postdocs wurde - aufbauend auf dem **Personalentwicklungskonzept** der JLU, das unter dem Motto „Qualifizieren, Inspirieren, Ermöglichen“ zielgruppenspezifisch Kompetenzprofile für alle Beschäftigtengruppen der JLU beschreibt und Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigt - ein **Postdoc Career and Mentoring Office** (PCMO) als zentrale Anlauf- und Servicestelle in der Abteilung Personalentwicklung eingerichtet. Das PCMO hält fachübergreifende Qualifikationsangebote, individuelle Karriereberatungen und Mentoring-Angebote für alle Postdocs der JLU bereit und begleitet diese bei ihrer jeweiligen Karriereentwicklung.

Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Frauenförderung und Familiengerechtigkeit sind nicht nur gesetzliche Verpflichtungen und allgemeine ethische Grundprinzipien, sondern integrale Bausteine des institutionellen Selbstverständnisses der JLU. Eine diskriminierungssensible, gleichstellungsfördernde und familiengerechte Personalpolitik und Arbeitskultur fußen demzufolge auf den Zielen und Maßnahmen des Personalentwicklungskonzepts, des Gleichstellungskonzepts und der Antidiskriminierungsrichtlinie der JLU.

Insbesondere bei **Personalauswahlverfahren** und sonstigen Personalmaßnahmen ist daher neben der Sicherstellung der **Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachliche Leistung** auch auf die Erreichung der genannten Ziele zu achten.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle an der Personalauswahl und -einstellung Beteiligten verpflichtet, **auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken** und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Herkunft und/oder des

Familienstandes zu verhindern. In den mit Frauen unterbesetzten Bereichen werden bei der Vorauswahl mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sie die gesetzlichen sowie die in der Ausschreibung definierten Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.

In allen Fällen der Personalauswahl gilt mindestens das **Vier-Augen-Prinzip** zur Absicherung der Objektivität. Das bedeutet, dass am Auswahlprozess neben der einstellenden Führungskraft mindestens eine weitere Person als Vertretung der Institution beteiligt sein muss. Darüber hinaus sind dem Personalrat, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zur Teilnahme an Auswahlgesprächen zu geben.

Wissenschaftliche Stellen (Qualifikationsstellen, Drittmittelstellen, Dauerstellen) müssen grundsätzlich **öffentlich ausgeschrieben** werden; als Ausnahme hiervon können beispielsweise Vertretungsstellen (etwa zur Elternzeitvertretung) dienststellenintern ausgeschrieben werden. Begründete Ausnahmen (Ausschreibungsverzicht) bedürfen der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Es gilt eine Ausschreibungsfrist von mindestens zwei Wochen.

Die JLU ist bestrebt, internen befristeten Beschäftigten eine Chance zur Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Interne Bewerberinnen und Bewerber mit einem befristeten Arbeitsvertrag sollen daher zu Vorstellungsgesprächen insbesondere auf Dauerstellen eingeladen werden. Falls interne Bewerberinnen und Bewerber nicht eingeladen wurden, sind in der Auswahlbegründung der geplanten Stellenbesetzung die Sachgründe für die nicht erfolgte Einladung darzustellen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind **interne Beschäftigte** mit einem befristeten Arbeitsvertrag bei der Besetzung von Dauerstellen bevorzugt zu berücksichtigen.

Die **Integration, Beschäftigung und Förderung von Menschen mit Behinderung** sieht die JLU als eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe an, hinsichtlich derer sie als öffentlicher Arbeitgeber in besonderer Verantwortung steht. Bei Stellenbesetzungsverfahren ist daher immer zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden können. Menschen mit einer Behinderung sind insofern immer zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Dies ist nur entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, wobei eine solche Schlussfolgerung hohe Prüf- und Dokumentationspflichten voraussetzt. Bei gleicher Eignung sind Menschen mit Behinderung bevorzugt einzustellen.

Befristungen zur wissenschaftlichen Qualifizierung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) bzw. dem Hessischen Hochschulgesetz (HHG)

Befristungen von wissenschaftlichem Personal mit dem Ziel der Qualifizierung sind im Wissenschaftsbereich zur Aufrechterhaltung der wissenschaftlichen Erneuerungsfähigkeit, Dynamik und Flexibilität systemimmanent und konstitutiv. Sie dienen des Weiteren dazu, auch nachfolgenden Generationen wissenschaftliche Qualifizierungsmöglichkeiten zu bieten.

Gleichzeitig gehören Wünsche nach sozialer Sicherheit und verlässlichen Beschäftigungsperspektiven zu den nachvollziehbaren Bedürfnissen von Beschäftigten.

Um ein möglichst hohes Maß an Planbarkeit und Transparenz der Karrierewege von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zu gewährleisten, gelten an der JLU für die

aus Landesmitteln grundfinanzierten Qualifikationsstellen bereits seit 2012 verbindliche Befristungsregelungen. Damit geht die JLU in ihrer internen Befristungspolitik seit langem deutlich über entsprechende Empfehlungen etwa der Hochschulrektorenkonferenz hinaus.

Die Justus-Liebig-Universität Gießen strebt ein angemessenes Verhältnis zwischen wissenschaftlichen Dauerstellen einerseits und befristeten Qualifikationsstellen andererseits an und verfolgt das Ziel, mehr Dauerstellen einzurichten. Der wachsende Anteil an projektbezogenen und damit zeitlich befristeten Drittmitteln im Universitätshaushalt stellt in diesem Zusammenhang jedoch eine Herausforderung für eine diesbezügliche Personalstrukturplanung der JLU dar. Da die Möglichkeiten zur attraktiven Ausgestaltung von Beschäftigungsbedingungen maßgeblich von den finanziellen Ressourcen abhängen, ist die Universität bei der Zielerreichung auch auf eine zielführende Grundfinanzierung angewiesen. Gemeinsam mit den Leitungen der Fachbereiche und wissenschaftlichen Zentren prüft die Hochschulleitung in regelmäßigen Abständen im Rahmen des internen Zielvereinbarungsprozesses die zusätzlichen Möglichkeiten zur Einrichtung wissenschaftlicher Dauerstellen.

Personalkategorien im Bereich befristeter Qualifikationsstellen

Die Justus-Liebig-Universität Gießen unterscheidet zwischen drei Personalkategorien für wissenschaftliche Qualifikationsstellen:

- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der Weiterqualifikation,
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit dem Ziel der Weiterqualifikation,
- Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter mit dem Ziel der Weiterqualifikation.

Personalkategorie	Profilmerkmale
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mit dem Ziel der Weiterqualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: Wissenschaftliche Qualifizierung (z.B. Promotion, Habilitation etc.), Qualifikation für Professur oder Karriereziel neben Professur • Zuordnung: Professur • Fokus: Forschung und Lehre (4 SWS Lehre) • Befristung: 3+2 Jahre für Promotion; 3+3 Jahre für Habilitation (bei Landesstellen) • Autonomiegrad: keine eigene Budget- und Personalverantwortung • Stellenkategorien: Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, Akademische/r Rat/Rätin auf Zeit
Lehrkraft für besondere Aufgaben mit dem Ziel der Weiterqualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: Qualifikation zur/m Dozent/in oder anderes Karriereziel neben der Professur • Zuordnung: Professur • Fokus: Lehre (12-14 SWS Lehre) • Befristung: 3+2 Jahre für Promotion; 3+3 Jahre für Habilitation Jahre (bei Landesstellen) • Autonomiegrad: keine eigene Budget- und Personalverantwortung • Stellenkategorie: Lehrkraft für besondere Aufgaben
Nachwuchsgruppenleitung mit dem Ziel der Weiterqualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: Qualifikation für Professur oder Karriereziel neben Professur • Zuordnung: Professur oder Institut • Fokus: Forschung (0-4 SWS Lehre) • Befristung: 3+2 Jahre für Promotion; 3+3 Jahre für Habilitation Jahre (bei Landesstellen) • Autonomiegrad: eigene Budget- und Personalverantwortung • Stellenkategorien: Wissenschaftliche Mitarbeiter/in, Akademische/r Rätin/Rat auf

Mindestvertragsdauer

Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Beschäftigten mit dem *Ziel der Promotion* sollen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG abgeschlossen werden und mit einer dem Qualifizierungsziel angemessenen Dauer befristet werden. Als angemessene Befristungsdauer für die angestrebte Promotion gilt an der Justus-Liebig-Universität Gießen die sogenannte 3+2 Regelung. Dies bedeutet, dass der Vertragsabschluss zunächst für drei Jahre erfolgt, mit der Möglichkeit der Verlängerung um regelmäßig zwei weitere Jahre.

Verlängerungen bis zu einem weiteren Jahr (sogenanntes 6. Jahr) sind möglich, sofern äußere Umstände eine Verlängerung notwendig machen und ein Erreichen des Qualifizierungsziels in diesem Zeitraum möglich ist.

Beschäftigungsverhältnisse bzw. Dienstverhältnisse von wissenschaftlichen Beschäftigten mit dem *Ziel der Habilitation* sollen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG bzw. nach § 65 HHG für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung um weitere drei Jahre abgeschlossen werden.

Anderweitige wissenschaftliche Qualifizierungsziele außerhalb der formalen Ziele der Promotion oder Habilitation, wie zum Beispiel der Erwerb von wissenschaftlichen Kompetenzen durch die Mitarbeit in Forschungsprojekten oder der Kompetenzerwerb in wissenschaftlichen Methoden, sollen konkret benannt werden und die Vertragslaufzeit soll sich an den für die individuelle Qualifizierung sinnvollen Zeiträumen orientieren. Zu derartigen Qualifizierungszwecken befristete Beschäftigungsverhältnisse sollen eine Dauer von 12 Monaten nicht unterschreiten. Vor Abschluss eines Arbeitsvertrages ist das Qualifizierungsziel und die geplante Dauer bis zu dessen Erreichung in Form einer schriftlichen Erklärung darzulegen, die von allen Beteiligten zu unterzeichnen ist.

Familienfreundliche und gleichstellungsfördernde Verlängerungsmöglichkeiten

Die konsequente Anwendung der sogenannten „familienpolitischen Komponente“ des § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG bzw. des § 65 Abs. 2 Satz 2 HHG, wonach sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert, gehört für die JLU als zertifizierte familiengerechte Hochschule zur Selbstverständlichkeit. Dies bedeutet, dass die Arbeitsverträge bzw. Beamtenverhältnisse um die für den Abschluss der Qualifikation noch benötigte Zeitdauer, längstens um bis zu zwei Jahre je Kind, verlängert werden. Auch die Verlängerungsmöglichkeiten für Beschäftigte wegen Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung sowie aufgrund der in § 2 Abs. 5 WissZeitVG bzw. der in § 67 Abs. 1 HHG genannten Ausfallzeiten werden selbstverständlich berücksichtigt.

Verlängerung der Höchstbefristungsdauer aufgrund pandemiebedingter Einschränkungen

Für Beschäftigungsverhältnisse zur wissenschaftlichen Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 bestanden haben, verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG um 12 Monate. Für Arbeitsverhältnisse, die zwischen dem 01. Oktober 2020 und dem 31. März 2021 neu begründet wurden bzw. werden, verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer um sechs Monate. Das bedeutet, dass Arbeitsverträge bei Bedarf um bis zu sechs Monate bzw. bis zu einem Jahr verlängert werden können, sofern im Einzelfall die angestrebte Qualifizierung aufgrund

pandemiebedingter Einschränkungen nicht innerhalb des zuvor genannten zeitlichen Rahmens abgeschlossen werden kann.

Vergleichbare Regelungen wurden für Beamtenverhältnisse auf Zeit in der Verordnung zur Bewältigung der Auswirkungen der SARS-CoV-2-Pandemie im Hochschulbereich vom 12. Februar 2021 getroffen, die bis zum 31.12.2026 gültig ist.

Planungssicherheit durch frühzeitige Verlängerungen

Anträge zur Verlängerung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse sollen grundsätzlich mindestens sechs Monate vor Beendigung der befristeten Arbeitsverträge im Personaldezernat eingereicht werden, so dass die befristet Beschäftigten nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, sondern rechtzeitig Planungssicherheit erhalten.

Führungskräfte tragen hinsichtlich eines fairen Umgangs mit Befristungen und deren transparenter Kommunikation eine besondere Verantwortung und nehmen diese durch geeignete Instrumente der Personalentwicklung (z.B. im Rahmen von Jahresgesprächen) wahr.

Mindestvertragsumfang

Qualifikationsstellen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG sind mindestens im Umfang von 50% der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit einzurichten. Geringere Beschäftigungsumfänge können im Einzelfall auf Wunsch der Beschäftigten vereinbart werden.

Drittmittelbefristungen

Für wissenschaftliche Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis i. S. v. § 2 Abs. 2 WissZeitVG überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, ergibt sich der Befristungszweck und die Beschäftigungsdauer regelmäßig aus dem vom Drittmittelgeber bewilligten Projektzeitraum.

Die JLU ist bestrebt, nach Möglichkeit auch für drittmittelbeschäftigtes Personal weitergehende Perspektiven zu bieten, indem einzelfallbezogene Lösungen (z.B. Übergangsfinanzierungen oder Einmünden von Projektstellen in vorhandene Dauerstellen) gesucht werden.

Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

Befristete Arbeitsverhältnisse zur Vertretung von abwesenden wissenschaftlichen Beschäftigten, z. B. wegen Elternzeit oder Beurlaubung, werden bei Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)) abgeschlossen.

Karriereberatung und Unterstützung des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals

Entsprechend ihres Personalentwicklungskonzepts sieht die Justus-Liebig-Universität Gießen die Beratung des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals über die realistischen beruflichen Perspektiven und Karrieremöglichkeiten innerhalb und außerhalb des Wissenschaftsbereichs als eine originäre Führungsaufgabe an.

Neben den direkten Vorgesetzten und Betreuerinnen und Betreuern stehen insbesondere die Graduiertenzentren, das *Postdoc Career and Mentoring Office* sowie das Hochschuldidaktische Kompetenzzentrum als fachübergreifende Einrichtungen mit zielgruppenspezifischen Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Verfügung.

Wissenschaftliche Dauerstellen

Personalkategorien im Bereich wissenschaftliche Dauerstellen

Beschäftigungsverhältnisse bzw. Dienstverhältnisse, deren Aufgaben überwiegend durch Daueraufgaben geprägt sind, sind grundsätzlich als Dauerstellen auszugestalten. Die Justus-Liebig-Universität Gießen unterscheidet zwischen drei Personalkategorien für wissenschaftliche Dauerstellen:

- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Daueraufgaben in Forschung und Lehre,
- Dozentinnen und Dozenten mit Daueraufgaben mit dem Schwerpunkt Lehre,
- Arbeitsgruppenleiterinnen und -leiter mit Daueraufgaben mit dem Schwerpunkt Forschung und Nachwuchsförderung.

Personalkategorie	Profilmerkmale
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mit Daueraufgaben in Forschung und Lehre	<ul style="list-style-type: none">• Mögliche weitere Entwicklungsperspektiven: fachliche Spezialisierung und Profilierung, Arbeitsgruppenleitung, Professur oder außeruniversitäre (Leitungs-) Stellen• Zuordnung: Professur oder Institut• Fokus: Forschung und Lehre (8 SWS Lehre)• Befristung: unbefristet• Autonomiegrad: eigenes Sach- und Hilfskraftbudget• Stellenkategorien: Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, Akademische/r (Ober-)Rätin/Rat

<p>Dozent/in mit Daueraufgaben Schwerpunkt Lehre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mögliche weitere Entwicklungsperspektiven: fachliche Spezialisierung, Übernahme von Koordinations- und Leitungsaufgaben im Bereich Lehre • Zuordnung: Institut • Fokus: Lehre (16-18 SWS Lehre) • Befristung: unbefristet • Autonomiegrad: eigenes Sach- und Hilfskraftbudget • Stellenkategorien: Lehrkraft für besondere Aufgaben, Studienrat im Hochschuldienst
<p>Arbeitsgruppenleitung mit Daueraufgaben Schwerpunkt Forschung und Nachwuchsförderung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mögliche weitere Entwicklungsperspektiven: Professur oder außeruniversitäre (Leitungs-)Stellen • Zuordnung: Institut Fokus: Forschung (6-8 SWS Lehre) • Befristung: unbefristet • Autonomiegrad: eigene Budget- und Personalverantwortung (einschließlich Nachwuchsförderung) • Stellenkategorien: Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, Akademische/r (Ober-)Rätin/Rat

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Wissenschaftliche Hilfskräfte leisten wichtige und vielfältige Beiträge für Forschung und Lehre an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Die Beschäftigung erfolgt nach den Bestimmungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes entweder zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung oder im Rahmen eines Drittmittelprojekts. Die Vertragslaufzeit muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein, bzw. bei Drittmitteln dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Einstellungs- bzw. Weiterbeschäftigungsanträge müssen grundsätzlich spätestens 4 Wochen vor dem Vertragsbeginn im Personaldezernat eingereicht werden. Die Höchstbeschäftigungsdauer als wissenschaftliche Hilfskraft an der JLU beträgt vier Jahre.