

Gute Beschäftigungsbedingungen für das Personal der FernUniversität in Hagen

Artikel 1

Allgemeine Rahmenbedingungen von Befristungen

- (1) Die FernUniversität in Hagen wird für Aufgaben, die – bezogen auf die Art und den Umfang der Aufgabenerledigung – dauerhaft zu erbringen sind und für deren Erbringung individuelle Kontinuität nicht zweckwidrig ist (wie beispielsweise im Bereich wissenschaftlicher Qualifizierung), in aller Regel unbefristete Beschäftigungsverhältnisse eingehen.
- (2) Ein vorübergehend erhöhter betrieblicher Bedarf an Arbeitsleistung wird sorgsam prognostiziert und durch Abschluss entsprechend befristeter Arbeitsverträge realisiert.
- (3) Im Rahmen gleicher Leistung, Eignung und Befähigung sind befristet Beschäftigte der FernUniversität in Hagen bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungsplätze grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen. Bestehende gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen wie zum Beispiel im SGB IX, im TV-L oder im LGG NRW bleiben unberührt.
- (4) Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.
- (5) Die Regelungen der Artikel 2 bis 5 gelten nur im Rahmen der gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten.

Artikel 2

Besondere Rahmenbedingungen für die wissenschaftlich Beschäftigten

- (1) Die FernUniversität in Hagen sieht in der Beratung der wissenschaftlich Beschäftigten über die realistischen Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Universität und im Wissenschaftsbetrieb für die Qualifikationsphasen und die anschließende Phase der Karriere eine originäre Führungsaufgabe und wirkt daraufhin, dass diese von den Leitungen der Hochschuleinrichtungen professionell wahrgenommen wird. Dazu gehört auch, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven durch gezielte Angebote im Bereich Weiterbildung und -qualifikation unterstützt werden.
- (2) Die Universität entwickelt Instrumente, mit denen in den Hochschuleinrichtungen die Akzeptanz für die Notwendigkeit einer sachgerechten Gestaltung der Laufzeiten der Beschäftigungsverhältnisse steigt.
- (3) Im Rahmen ihrer institutionellen Verantwortung entwickelt die FernUniversität in Hagen abhängig von ihren finanziellen Möglichkeiten Instrumente, um z. B. die hochschulextern



erzeugten Risiken bei der Finanzierung möglichst kompensieren zu können (Überbrückungsfonds).

- (4) Bewerber/innen, die zum Zeitpunkt der beabsichtigten Stellenbesetzung bereits in einem Beschäftigungsverhältnis zur FernUniversität in Hagen stehen (interne Bewerber/innen), erhalten grundsätzlich die Chance zur Teilnahme an einem Auswahlverfahren, wenn die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt. Maßgebend sind die als verpflichtend formulierten Anforderungskriterien. Sollte der Kreis der zu berücksichtigenden internen Bewerber/innen sehr groß sein, so kann auch aus diesen internen Bewerbungen einvernehmlich zwischen Dienststelle und Personalrat eine Vorauswahl derart getroffen werden, dass nicht weniger als acht Beschäftigte an dem Auswahlverfahren teilnehmen. Wurde die Stelle auch extern ausgeschrieben, darf die Quote der internen Bewerber/innen durch eine Vorauswahl nicht unter die Hälfte abfallen.¹

Artikel 3

Befristungsregelungen für die wissenschaftlichen Beschäftigten

- (1) Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erfolgen vorrangig vor solchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen nur mit einer Begründung, die gegenüber dem Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PRwiss.) auf Nachfrage zu erläutern ist.
- (2) Die Dauer von Arbeitsverträgen mit dem tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Personal beträgt in der Regel mindestens 12 Monate.
- (3) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal sollen dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Ausnahmen sind schriftlich gegenüber dem PRwiss. zu begründen.
- (4) Beschäftigungsverhältnisse von Postdocs, die sich für eine Professur qualifizieren sollen, haben eine Laufzeit von mindestens 3 Jahren. Für die tarifbeschäftigten² Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gelten die weitergehenden Regelungen des Hochschulgesetzes. Die Beschäftigung erfolgt im Regelfall als Vollzeitbeschäftigung.
- (5) Überbrückungsmaßnahmen, insbesondere nach Abschluss der Qualifikation, um den Beschäftigten den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, bleiben unberührt.
- (6) Für die Beschäftigungsverhältnisse mit dem Qualifikationsziel Promotion gilt Artikel 4.

¹ Der letzte Satz des Absatzes 4 ist wörtlich der Dienstvereinbarung mit dem PR zur Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren entnommen. Durch die Aufnahme dieser Regelung wird angestrebt, gleiches auch für die vom PRWiss vertretenen Beschäftigten festzulegen.

² Juniorprofessorenstellen können auch im Dienstverhältnis besetzt werden. Um sie mitberücksichtigen zu können, wurde diese Regelung aufgenommen; sie entspricht der Regelung in Artikel 9 Abs.5 des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal mit dem MIWF NRW.



Artikel 4

Besondere Befristungsregelungen für das promovierende Hochschulpersonal

- (1) Die FernUniversität in Hagen ermöglicht die Promotion³ in einem Beschäftigungsverhältnis, soweit es die finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen zulassen. Die Stipendienprogramme bleiben unberührt.
- (2) Den Promovierenden sollen im Beschäftigungsverhältnis in einem angemessenen Umfang Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind. Als Leitbild der Angemessenheit gilt dabei, dass der Anteil für diese Aufgaben mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit betragen soll. Bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Bewilligungsbedingungen zu beachten.
- (3) Die Dauer der Qualifikationsphase ist abhängig von der jeweiligen Fächerkultur und den persönlichen Voraussetzungen der Promovierenden.
- (4) Das erste Beschäftigungsverhältnis soll eine Mindestlaufzeit von drei Jahren haben, sofern das Qualifikationsziel nicht in einer kürzeren Zeit erreicht werden kann. Es kann eine auflösende Bedingung zum Ablauf des ersten Vertragsjahres vereinbart werden für den Fall, dass es eine von mindestens zwei Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern vorgenommene Zwischenevaluation der Erfolgsaussichten des Promotionsvorhabens mit einem negativen Ergebnis gibt. Bei einer Qualifikationsphase von mehr als drei Jahren soll ein weiterer Vertrag für die zur Erreichung des Qualifizierungsziels erforderliche Zeit, längstens aber drei Jahre, geschlossen werden, sofern eine positive Prognose der betreuenden Professur für den Abschluss des Promotionsverfahrens innerhalb der angestrebten Vertragslaufzeit vorliegt.
- (5) Die Möglichkeit, weitere Beschäftigungsverhältnisse zum Abschluss der Promotion abzuschließen, bleibt unberührt.

Artikel 5

Befristungsregelungen für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung

- (1) Befristete Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung erfolgen vorrangig mit sachlichem Grund auf Grundlage des § 14 Absatz 1 TzBfG sowie der weiteren gesetzlichen Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen. Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen nur mit einer Begründung, die gegenüber dem zuständigen Personalrat (PR) auf Nachfrage zu erläutern ist.
- (2) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Laufzeit des Bewilligungszeitraumes der Drittmittel. Sie werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit abgeschlossen. Ausnahmen (wie zum Beispiel bei einer projektbezogenen Zwischenevaluation) sind schriftlich gegenüber dem Personalrat zu begründen.

³ Es handelt sich an dieser Stelle um besondere Befristungsregelungen für das promovierende Personal, deshalb steht auch hier die Promotion als Qualifizierungsziel explizit (wörtlich Artikel 10 des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal mit dem MIWF NRW entnommen).



Artikel 6

Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte

- (1) Wissenschaftliche Hilfskräfte erfüllen in den Fakultäten, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten (§ 46 HG). Bei studienbegleitender Beschäftigung im Sinne von § 6 WissZeitVG werden grundsätzlich nur Tätigkeiten übertragen, die ihrer Art nach wissenschaftliche Hilfstätigkeiten sind.
- (2) Die FernUniversität in Hagen kann wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss zum Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere grundsätzlich für max. drei Jahre beschäftigen. Im Anschluss erfolgt nach Möglichkeit eine Beschäftigung als wiss. Mitarbeiter/in.
- (3) Nach abgeschlossener Promotion ist eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft grundsätzlich ausgeschlossen.
- (4) Bei ausschließlichem Einsatz mit fachmentoriellen Tätigkeiten gelten die Beschränkungen der Absätze (2) und (3) wegen der Besonderheiten des Fernstudiums nicht.
- (5) Wissenschaftliche Hilfskräfte werden bei der Einstellung über die Anrechnungsregelungen im WissZeitVG bezogen auf die wöchentliche Arbeitszeit informiert. Die FernUniversität in Hagen ermöglicht auf Wunsch der wissenschaftlichen Hilfskräfte eine Beschäftigung mit einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von max. 9,5 Stunden in der Woche bzw. eine entsprechende Arbeitszeitreduzierung.

Artikel 7

Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte

- (1) Die FernUniversität in Hagen setzt studentische Hilfskräfte grundsätzlich nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten ein, die ihrer Art nach wissenschaftliche Hilfstätigkeiten sind. Studentische Hilfskräfte wirken unterstützend bei der Zuarbeit für die Forschung sowie für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre mit, beispielsweise durch die Unterstützung bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Kolloquien, Tagungen, Übungen, Exkursionen und Fachpraktika, der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen und der Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen.
- (2) Beschäftigungsoptionen für studentische Hilfskräfte sind in der Regel hochschulöffentlich bekannt zu geben.
- (3) Weitergehende Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte können zwischen der FernUniversität in Hagen und den jeweiligen Beauftragten⁴ für die studentischen Hilfskräfte (§ 46a HG) abgestimmt werden.

⁴ Gemäß § 46 a HG NRW können die Studierenden durch Wahl auf Vorschlag der Studierendenschaft eine Stelle bestimmen, die als Beauftragte/r für die studentischen Hilfskräfte die Belange von wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften wahrnimmt. Diese Funktion ist an der FeU derzeit besetzt.



Artikel 8

Erteilung von Lehraufträgen

- (1) Die FernUniversität wirkt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten langfristig darauf hin, dass die in Ordnungen der FernUniversität verpflichtend vorgesehene Sprachausbildung, insbesondere in den Standardsprachen Englisch, Französisch und Spanisch, regelmäßig durch hauptamtliche Lehrpersonen und nicht überwiegend durch Lehrbeauftragte getragen wird.
- (2) Lehraufträge an wissenschaftlich Beschäftigte werden grundsätzlich auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (3) Bei der Vergütung von Lehraufträgen wird die mit dem Lehrauftrag gegebenenfalls verbundene Prüfungstätigkeit entsprechend berücksichtigt.
- (4) Ein Lehrauftrag soll pro Person in der Regel 8 Semesterwochenstunden nicht überschreiten.
- (5) Lehraufträge können über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden.
- (6) Die FernUniversität in Hagen gewährt den Lehrbeauftragten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen einschließlich der Teilhabe am NRW-Zertifikatsprogramm „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“, welches mit dem gleichnamigen Zertifikat abschließt. Die FernUniversität trägt in Ansehung ihrer finanziellen Rahmenbedingungen die Kosten dieser Fortbildung. Bei der Vergütung von Lehraufträgen wird die Teilnahme an den Fortbildungsmaßnahmen nicht entsprechend berücksichtigt.

Artikel 9

Wechsel von Tarifbeschäftigten

- (1) Beim Wechsel von Tarifbeschäftigten zwischen Hochschulen in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen rechnet die FernUniversität in Hagen bei der Berechnung der maßgeblichen Stufe der Entgelttabelle nach Maßgabe des § 16 TV-L (ggfs. in der Fassung der Nr. 5 des § 40 TV-L) die Vorzeiten so an, als hätte die oder der betreffende Beschäftigte diese Vorzeiten an der FernUniversität zurückgelegt. Die in der abgebenden Hochschule bereits erbrachte Zeit in der aktuellen Entgeltstufe gilt auch für die FernUniversität in Hagen als erfüllt.
- (2) Die FernUniversität in Hagen verpflichtet sich ferner, die "Mitnahme" bereits erreichter Bewährungsaufstiege nach Maßgabe des Änderungstarifvertrags vom 1. März 2009 durch arbeitsvertragliche in Bezugnahmen zu ermöglichen.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für einen Wechsel von Beschäftigten des Landes in den Dienst der FernUniversität in Hagen.

Artikel 10

Umgang mit Teilzeitbeschäftigung

- (1) Die FernUniversität in Hagen setzt sich dafür ein, dass Teilzeitbeschäftigungen unter Berücksichtigung bestehender Finanzierungsmöglichkeiten, organisatorischer



Notwendigkeiten, der Ausgestaltung guter wissenschaftlicher Praxis und Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten nur in dem notwendigen Umfang erfolgen.

- (2) Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals erfolgen im Regelfall mit einem Anteil von mindestens 50% der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. Ausnahmen sind gegenüber dem zuständigen Personalrat zu begründen. Bei promovierendem Personal wird angestrebt, dass sich der Umfang der Teilzeitbeschäftigung mindestens am Leitbild der Hinweise der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Bezahlung von Promovierenden orientiert.
- (3) Teilzeitbeschäftigte, die eine Erhöhung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen, werden bei der Besetzung entsprechend freier Arbeitsplätze bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dass Sachgründe (insbesondere entgegenstehendringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter) dem entgegenstehen.
- (4) Die FernUniversität in Hagen wird im Rahmen der Personalplanung familienfreundliche Aspekte mit geeigneten weiteren Instrumenten der Personalplanung so verknüpfen, dass Beschäftigte in Teilzeit möglichst keine Benachteiligung erfahren. Dies stellt die FernUniversität in Hagen unter anderem durch die Erarbeitung geeigneter Konzepte zur Qualifizierung und für Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach Familienphasen sicher.

Artikel 11

Qualifizierung der Beschäftigten

Um die Chancen von Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten zur Übernahme auf unbefristete bzw. Vollzeitbeschäftigungen innerhalb der FernUniversität zu erhöhen, wird die FernUniversität bei der Ausgestaltung der internen Fortbildung die besonderen Belange dieser Personengruppe berücksichtigen und durch gezielte Maßnahmen fördern. Dies berücksichtigt insbesondere den demografischen Wandel.

Artikel 12

Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagements

- (1) Die FernUniversität in Hagen baut ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der örtlichen Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen aus und entwickelt Konzepte hierzu. Die FernUniversität in Hagen wird die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen in vollem Umfang anwenden.
- (2) Das Gesundheitsmanagement ist eine feste Aufgabe der FernUniversität in Hagen und darauf ausgerichtet, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Oberstes Ziel des "Betrieblichen Gesundheitsmanagements" ist es, gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen. Es zielt auf die Führung, die Hochschulkultur, das Betriebsklima, die soziale Kompetenz, auf die Arbeitsbedingungen und das Gesundheitsverhalten.



Artikel 13

Schlussbestimmungen

- (1) Die Leitlinien sind auf alle nach der verbindlichen Einführung an der FernUniversität in Hagen abzuschließenden Arbeitsverträge anzuwenden.
- (2) Die zum Zeitpunkt der verbindlichen Einführung dieser verbesserten Beschäftigungsbedingungen für die FernUniversität in Hagen bereits Beschäftigten können unter den dann geltenden Bedingungen zunächst weiterbeschäftigt werden, wenn die verbesserten Rahmenbedingungen aus strukturellen oder finanziellen Gründen nicht zeitnah geschaffen werden können. Die Universität bemüht sich jedoch, möglichst alle bestehenden Beschäftigungsverhältnisse wie zuvor beschrieben zu verbessern.

Beschluss des Rektorates vom 07.06.2016