

**Dienstvereinbarung**  
zwischen der  
**Technischen Universität Chemnitz**  
**vertreten durch den Rektor**  
und dem  
**Personalrat der Technischen Universität Chemnitz**  
**vertreten durch den Vorsitzenden**  
über  
**Richtlinien zur Einstellung von Auszubildenden**

## **§ 1 Gesetzliche Grundlagen**

- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)
- Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG)

## **§ 2 AG Ausbildung**

Zur Vorbereitung, Durchführung und Evaluierung des Auswahlverfahrens für neu einzustellende Auszubildende bilden Dienststelle und Personalrat als gemeinsames Gremium die Arbeitsgemeinschaft (AG) Ausbildung. Zur AG Ausbildung gehören die ständigen Mitglieder gemäß Anlage 1.

Der Dezernent Personal sowie der Vorstand des Personalrates werden rechtzeitig vorher über alle Termine der AG Ausbildung einschließlich der Tagesordnungspunkte schriftlich per E-Mail informiert und können jederzeit weitere Tagesordnungspunkte vorschlagen sowie an den Sitzungen der AG Ausbildung teilnehmen.

Die Sitzungen der AG Ausbildung werden durch einen Mitarbeiter<sup>1</sup> des Dezernates Personal protokolliert. Jedes Mitglied erhält per E-Mail das gefertigte Protokoll. Hinweise zu Änderungen/Berichtigungen sind nach Erhalt des Protokolls innerhalb von fünf Arbeitstagen dem Protokollanten per E-Mail vorzuschlagen. Die vorgeschlagenen Änderungen/Berichtigungen werden nach Prüfung durch den Protokollanten ggf. entsprechend im Protokoll vermerkt und zur abschließenden mehrheitlichen Bestätigung erneut in den Umlauf gegeben. Nach Bestätigung

---

<sup>1</sup> Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Dienstvereinbarung nebst Anlagen in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personen-, Amts- und Funktionsbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

und Fertigstellung wird das Protokoll erneut allen Mitgliedern und in Kopie auch dem Dezernenten Personal sowie dem Vorstand des Personalrates übersandt.

Im Rahmen der fortlaufenden Evaluierung des Auswahlverfahrens erarbeitet die AG Ausbildung bei Bedarf Änderungsvorschläge, die den beiden Vertragspartnern Dienststelle und Personalrat vorgelegt werden. Änderungen am Auswahlverfahren erfordern die Zustimmung beider Vertragspartner und werden in den Anlagen dieser Dienstvereinbarung dokumentiert.

### **§ 3 Richtlinien zur Besetzung von Ausbildungsplätzen**

Zur Entwicklung des Nachwuchses im nichtwissenschaftlichen Bereich nimmt die TU Chemnitz, unter Berücksichtigung der personellen Voraussetzungen sowie der Ausstattung der Ausbildungsplätze, jährlich Auszubildende in der Regel im Rahmen einer Bedarfsausbildung in die Berufsausbildung auf.

Die Ausschreibungen werden entsprechend des Leitfadens zum Stellenbesetzungsverfahren auf der Homepage der TU Chemnitz, bei der Agentur für Arbeit, auf dem „Karriereportal Sachsen“ und darüber hinaus bei der Industrie- und Handelskammer sowie dem Integrationsamt frühestmöglich, spätestens jedoch 6 Monate vor Ausbildungsbeginn unter Angabe der Ausbildungskriterien veröffentlicht.

#### (1) Allgemeine Prinzipien:

Die zu besetzenden Ausbildungsplätze in allen Ausbildungsberufen werden unter Anwendung eines seitens der Professur Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik entwickelten dreistufigen Auswahlverfahrens vergeben. Die Anwendbarkeit und Qualität der Testverfahren im Auswahlverfahren werden fortlaufend als immanenter Verfahrensbestandteil evaluiert. Die Evaluationsergebnisse sind dabei entsprechend zu dokumentieren.

Die AG Ausbildung begleitet den gesamten Prozess der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden und evaluiert den Prozess fortlaufend. Insbesondere erfolgen Änderungen des Auswahlverfahrens sowie die Auswertungen der schriftlichen bzw. elektronischen Eignungstests und der Bewerbungstage unter Einbeziehung der AG Ausbildung.

#### (2) Auswahlverfahren

1. Stufe: Vorauswahl
2. Stufe: Schriftlicher oder elektronischer Eignungstest
3. Stufe: Bewerbungstag mit Einstellungsinterview

Die Kriterien und Abläufe des dreistufigen Auswahlverfahrens sind in den Anlagen 2 und 3 dokumentiert. Die Erläuterungen zum elektronischen Verfahren und zur Verarbeitung von Daten finden sich in Anlage 4. Die Vorbereitung und Durchführung der hierfür notwendigen einzusetzenden Testverfahren obliegen der Professur Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik gemäß der jeweiligen, in Abstimmung mit dem Ausbilder festgelegten Anforderungsprofile für die jeweiligen Ausbildungsberufe.

Sofern nach der Vorauswahl weniger als 10 Bewerbungen für den Eignungstest berücksichtigungsfähig sind, kann ein verkürztes Verfahren durchgeführt werden (Vorauswahl, Einstellungsinterview, ggf. praktische Aufgabe).

Ein verkürztes Verfahren ist ausnahmsweise auch dann durchzuführen, wenn die Begleitung des Auswahlverfahrens durch Beschäftigte der Professur Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik aufgrund personeller Ressourcen nicht gewährleistet werden kann.

### (2.1) Stufe 1: Vorauswahl

Nach dem Bewerbungsschluss erfolgt die Vorauswahl durch das Dezernat Personal. Die Vorauswahl erfolgt anhand des für den jeweiligen Beruf entwickelten Punktesystems, welches auf Basis des für den jeweiligen Ausbildungsberuf in Abstimmung mit dem Ausbilder erarbeiteten Anforderungsprofils erstellt wurde.

In die Bewertung fließen dabei insbesondere Noten in den berufsrelevanten Fächern, Form und Inhalt der Bewerbungsunterlagen, Praktika und besonderes schulisches/außerschulisches Engagement ein. Die Wertigkeit von Noten der Oberschulen im Vergleich zu Abiturnoten werden dabei angemessen berücksichtigt (Anlage 2).

Daneben sollen Bewerbungen von Bewerbern ausgeschlossen werden, die offensichtlich die Anforderungen für den jeweiligen Ausbildungsberuf nicht erfüllen (z. B. eine hohe Anzahl unentschuldigter Fehltage in der Schule; schlechte berufsrelevante Einzelnoten). Bewerber, die bereits über eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung in einem artverwandten Beruf und auf gleicher Qualifikationsebene verfügen, werden nicht berücksichtigt.

Der Personalrat der TU Chemnitz wird über die zum Test eingeladenen Bewerber in jedem Ausbildungsberuf schriftlich informiert. Daneben wird ihm eine komplette Übersicht über alle bis zum Stichtag eingegangenen Bewerbungen übersandt.

### (2.2) Stufe 2: Eignungstest

Bei Besetzung von mindestens zwei Ausbildungsstellen wird pro Ausbildungsberuf das maximal Zehnfache an Bewerbern, welche die nach der Vorauswahl festgelegte kritische Punktzahl überschreiten, zum schriftlichen oder elektronischen Einstellungstest (Anlage 3) eingeladen.<sup>2</sup> Die kritische Punktzahl wird dabei von den Vertretern des Dezernates Personal und den Vertretern der Professur für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik definiert und gemeinsam mit der AG Ausbildung festgelegt.

Bei Punktgleichheit können darüber hinaus auch weitere Bewerber eingeladen werden.

Bewerbungen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Personen, soweit dies aus den Bewerbungsunterlagen ersichtlich ist, sind grundsätzlich zum Eignungstest einzuladen, sofern die gesundheitliche Eignung sowie die schulischen Leistungen dem nicht deutlich entgegenstehen.

---

<sup>2</sup> Bei Bedarf werden Bestätigungen zur Freistellung und Teilnahme am Eignungstest ausgestellt.

### (2.3) Stufe 3: Bewerbungstag mit Einstellungsinterview

Nach Auswertung der Testergebnisse werden die besten Bewerber pro Berufsgruppe zu dem sich anschließenden Bewerbungstag durch das Dezernat Personal eingeladen.<sup>3</sup>

Eine Abstimmung über die einzuladenden Bewerber sowie die Reihenfolge der ggf. nachzurückenden Bewerber erfolgt in der AG Ausbildung. An der Auswahlberatung nehmen neben den Mitgliedern der AG zusätzlich die zuständigen Ausbilder sowie die mit der Testdurchführung und -auswertung beauftragten Beschäftigten teil. Die Anzahl der einzuladenden geeigneten Bewerber wird in Abstimmung mit der AG Ausbildung festgelegt.

Zum Bewerbungstag werden mit jedem Bewerber ein Einstellungsinterview sowie in Abstimmung mit dem Ausbilder berufsspezifische praktische Übungen und ggf. ein Englishtest entsprechend der Anlage 3 durchgeführt.

Neben dem Ausbilder nehmen am Interview ein Vertreter der Dienststelle, soweit er nicht der Ausbilder ist, je ein Mitglied des Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung, ein beauftragter Beschäftigter der Professur Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung teil. Das Einstellungsinterview führt der zuständige Ausbilder oder der beauftragte Beschäftigte der Professur Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik.

### (2.4) Beendigung des Verfahrens

Unmittelbar nach dem Abschluss und der Auswertung aller Ergebnisse aus dem dreistufigen Auswahlverfahren wird die daraus resultierende Reihung der AG Ausbildung vorgelegt. Dabei ist das Votum des Ausbilders entsprechend seiner fachlichen Einschätzung vorrangig zu berücksichtigen. Abweichende Entscheidungen sind nur in begründeten Ausnahmefällen im Rahmen eines mehrheitlichen Beschlusses in der AG Ausbildung zulässig.

Sofern nach Beendigung des Auswahlverfahrens kein in die Reihung aufgenommener geeigneter Bewerber einen Ausbildungsvertrag in dem jeweiligen Ausbildungsberuf unterzeichnet hat, erfolgt umgehend eine erneute Ausschreibung. Die Auswahl erfolgt in diesem Fall in einem verkürzten Verfahren entsprechend § 3 (2).

Zum Beginn des Ausbildungsjahres erhält der Personalrat eine Information, welche Auszubildenden tatsächlich eine Ausbildung an der TU Chemnitz aufgenommen haben.

Die Beteiligungsrechte gemäß des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes bleiben davon unberührt.

---

<sup>3</sup> Bei Bedarf werden Bestätigungen zur Freistellung und Teilnahme am Bewerbungstag ausgestellt.

#### **§ 4 Schlussbestimmungen**

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt am Tag nach der Unterzeichnung in Kraft. Zugleich verliert die Dienstvereinbarung vom 30.11.2009 ihre Gültigkeit.
- (2) Bezüglich der Kündigung dieser Dienstvereinbarung gilt § 84 Abs. 3 SächsPersVG; eine Nachwirkung entsprechend § 84 Abs. 4 wird vereinbart.
- (3) Die Möglichkeit der Vertragsparteien, die Dienstvereinbarung jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen zu verändern, bleibt unberührt.

Chemnitz, den 15.06.2021

gez. *Prof. Dr. Gerd Strohmeier*  
Rektor

gez. *Frank Hohaus*  
Vorsitzender des Personalrates

#### **Anlagen:**

- 1) Ständige Mitglieder der AG Ausbildung

*Die Anlagen 2 bis 4 werden nicht veröffentlicht da sie interne Auswahlkriterien enthalten, die im Rahmen eines objektive Auswahlkriteriums nicht öffentlich zugänglich sind.*

- 2) Kriterien der Stufe 1 (Vorauswahl); Notengewichtung Oberschule – Gymnasium
- 3) Beschreibung der Abläufe und Kriterien der Stufen 2 (Eignungstest) und 3 (Bewerbertag) des Auswahlverfahrens
- 4) Erläuterungen zum elektronischen Verfahren und zur Verarbeitung von Daten