

Verbindliche Regelung

zwischen der Technischen Universität Chemnitz,
vertreten durch den Rektor

und

dem Personalrat der Technischen Universität Chemnitz,
vertreten durch den Vorsitzenden

zum Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen

Präambel

Die TU Chemnitz bekennt sich zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, planungssicheren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen. Mit einer aktiven Personalpolitik sorgt sie für attraktive Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven für in der Wissenschaft Tätige, für deren Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung und stellt die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sicher.

Mit der vorliegenden verbindlichen Regelung setzt die TU Chemnitz die von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am 24.04.2012 beschlossenen „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“, den „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ der HRK vom 13.05.2014 und den „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ vom 29.06.2016 um.

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

- (1) Die Technische Universität Chemnitz hat sich mit der Unterzeichnung des „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ (im Folgenden Rahmenkodex genannt) zu dessen Umsetzung und Einhaltung verpflichtet. Mit dieser vorliegenden verbindlichen Regelung erfolgt eine konkrete Ausgestaltung einzelner Bestimmungen des Rahmenkodexes.
- (2) Gesetzliche und tarifrechtliche Regelungen sowie Dienstvereinbarungen in den jeweils aktuellen Fassungen bleiben unberührt.
- (3) Die verbindliche Regelung gilt für den in den §§ 2 bis 7 jeweils genannten Personenkreis der Technischen Universität Chemnitz.

§ 2 Studentische Hilfskräfte und Wissenschaftliche Hilfskräfte

- (1) Die Technische Universität Chemnitz setzt studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre ein.

- (2) Die Laufzeit von Verträgen für studentische Hilfskräfte soll für die Umsetzung dieser Dienstleistungen mindestens drei Monate betragen.

Abweichungen hiervon sind insbesondere möglich, wenn

1. dies auf eigenen Wunsch der studentischen Hilfskraft erfolgt,
2. die Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt mit kürzerer Laufzeit vorgesehen ist,
3. ein kürzerer Immatrikulationszeitraum vorliegt
oder
4. ein kurzfristiger Bedarf, wie zum Beispiel bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übungen, Fachpraktika, Kolloquien, Tagungen, Exkursionen oder der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen, besteht.

- (3) Die Laufzeit von Verträgen für die wissenschaftlichen Hilfskräfte soll mindestens sechs Monate betragen.

Abweichungen hiervon sind insbesondere möglich, wenn

1. dies auf eigenen Wunsch der wissenschaftlichen Hilfskraft erfolgt,
2. die Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt mit kürzerer Laufzeit vorgesehen ist,
3. bei studienbegleitenden Hilfskräften ein kürzerer Immatrikulationszeitraum vorliegt
oder
4. bei studienbegleitenden Hilfskräften ein kurzfristiger Bedarf, wie zum Beispiel bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übungen, Fachpraktika, Kolloquien, Tagungen, Exkursionen oder der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen, besteht.

- (4) Als wissenschaftliche Hilfskräfte sollen Absolventinnen und Absolventen für höchstens drei Jahre beschäftigt werden.

- (5) Die Technische Universität Chemnitz orientiert sich an dem Leitbild, dass die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter grundsätzlich die vorzugswürdigere Beschäftigungsoption darstellt. Lediglich bei Nichtvorliegen anderer Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ist eine Weiterbeschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft möglich.

- (6) Der Personalrat erhält jeweils Mitte Mai und Mitte November eine Übersicht über die in den letzten sechs Monaten abgeschlossenen Verträge aller Hilfskräfte mit Name, Vertragsdauer, Struktureinheit zuordnung und Befristungsgrund.

§ 3 Erteilung von Lehraufträgen

- (1) Lehraufträge können für einen durch hauptberufliche Lehrkräfte nicht gedeckten Lehrbedarf erteilt werden.
- (2) Lehraufträge können über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden.
- (3) Die Technische Universität Chemnitz gewährt den Lehrbeauftragten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen.
- (4) Der Personalrat erhält einmal pro Semester eine Übersicht über die Anzahl der abgeschlossenen Verträge pro Struktureinheit mit Angabe der Laufzeit und LVS.

§ 4 Allgemeine Rahmenbedingungen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftsunterstützendes Personal

Die nachfolgenden Paragraphen regeln die Beschäftigungsbedingungen für die befristete Beschäftigung in folgenden Personalgruppen, soweit nichts anderes bestimmt ist:

- die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und
- das wissenschaftsunterstützende Personal.

- (1) Neu zu besetzende Personalstellen werden unter Angabe der zu erwartenden Entgeltgruppe ausgeschrieben. Ausnahmen hiervon sind für die interimswise Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von bis zu sechs Monaten, soweit es sich um interne Beschäftigte handelt, sowie von über sechs Monaten nach Artikel 4 Ziffer 1 Buchstabe a lit. aa.), bb.) und cc) des Rahmenkodexes (Anlage 1) möglich. Unberührt von dieser Möglichkeit des Verzichts auf eine Ausschreibung bleibt die Verpflichtung des Arbeitgebers nach §§ 164, 165 SGB IX zur Prüfung, ob ein freiwerdender Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. In Stellenbesetzungsverfahren von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie LfbA wird auf die Möglichkeit der Beteiligung des Personalrates hingewiesen.
- (2) Im Rahmen des einheitlichen Arbeitsverhältnisses nach § 2 Abs. 2 TV-L dürfen Beschäftigte nicht mehr als zwei unmittelbaren Vorgesetzten zugeordnet werden. Die Professur/Zentrale Einrichtung stellt durch Benennung und Eintragung der unmittelbaren Vorgesetzten im Antrag zur Einstellung/Weiterbeschäftigung der/des Beschäftigten sicher, dass der/die Beschäftigte im Rahmen des einheitlichen Arbeitsverhältnisses nicht mehr als zwei unmittelbaren Vorgesetzten zugeordnet ist. Die Anträge hierzu werden auf den Seiten des Dezernats Personal entsprechend zur Verfügung gestellt.
- (3) Die Information über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Anschlussbeschäftigung hat so früh wie möglich zu erfolgen. Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Die Fachvorgesetzten stellen gemäß dem Rektorrundschreiben (36/2017) vom 17.11.2017 sicher, dass Anträge auf Weiterbeschäftigung mindestens vier Monate vor dem Ende des befristeten Beschäftigungsverhältnisses bzw. zum frühestmöglichen Zeitpunkt dem Dezernat Personal vorliegen sollen.
- (4) Unter Berücksichtigung des „Orientierungsrahmens der HRK zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ vom 13. Mai 2014 (Anlage 2) erarbeitet die Technische Universität Chemnitz Personalentwicklungskonzepte. Der Personalrat wird rechtzeitig für eine Diskussion in den Gremien des Personalrates und mit der Hochschulleitung in die Planung, Erstellung und Änderung von Personalentwicklungskonzepten in geeigneter Form eingebunden.
- (5) Anhand eines Personalplanungskonzepts soll es auch ermöglicht werden, für die einzelnen Beschäftigungspositionen der Technischen Universität Chemnitz zu prüfen und zu entscheiden, ob der jeweiligen Beschäftigungsposition eine Aufgabe zugeordnet ist, die insbesondere auch angesichts ihrer Finanzierung dauerhaft oder zeitlich befristet wahrgenommen wird. Das Personalplanungskonzept soll integrativer Bestandteil eines Personalentwicklungskonzeptes sein.
- (6) Die Technische Universität Chemnitz sieht in der Beratung der wissenschaftlichen Beschäftigten über die realistischen Möglichkeiten einer Beschäftigung an der Technischen Univer-

sität Chemnitz und im Wissenschaftsbetrieb eine originäre Führungsaufgabe und wirkt darauf hin, dass diese von den Leitungen der Hochschuleinrichtungen professionell wahrgenommen wird. Dazu gehört auch, dass die Beschäftigten im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven durch gezielte Angebote im Bereich Weiterbildung und -qualifikation unterstützt werden. Hierzu bietet die Technische Universität Chemnitz interne Weiterbildungsmöglichkeiten als auch entsprechende Fortbildungsprogramme mit externen Kooperationspartnern an.

- (7) Die Technische Universität Chemnitz setzt die von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am 24.04.2012 beschlossenen „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ um (Anlage 3).
- (8) Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden. Ausnahmen sind zu begründen und werden unter Angabe von Name, Struktureinheit, Befristungsumfang und Befristungszeit sowie der gesetzlichen Grundlage der Befristung dem Personalrat unverzüglich angezeigt.

§ 5 Besondere Rahmenbedingungen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG

- (1) Die Laufzeit von Verträgen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf der Grundlage des § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) geschlossen werden - nachfolgend Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler -, soll in Abhängigkeit von der jeweiligen Fächerkultur zur Erreichung des angestrebten Qualifikationsziels angemessen sein, jedoch im Falle des Qualifikationsziels einer Promotion nicht ein Jahr und in der Postdocphase nicht drei Jahre unterschreiten.

Hiervon kann nur abgewichen werden,

1. bei Erreichen der Höchstbefristungsdauer des/der Beschäftigten nach WissZeitVG,
2. bei Renteneintritt des/der Beschäftigten,
3. in der Postdocphase bei Pensionierung/Renteneintritt des/der Fachvorgesetzten,
4. wenn eine kürzere Laufzeit auf eigenem Wunsch des/der Beschäftigten vorliegt,
5. wenn eine nur begrenzte Drittmittelverfügbarkeit vorliegend ist,
6. wenn eine nur begrenzte Stellenverfügbarkeit (z.B. Überlaststellen, Zielvereinbarungen) gegeben ist,
7. während der Vakanz der Professur oder Juniorprofessur,
8. wenn ein Grund einer Vertretung besteht
oder
9. wenn aufenthaltsrechtliche Bestimmungen dies vorsehen.

Überbrückungsmaßnahmen, insbesondere zur Sicherstellung einer durchgängigen Beschäftigung und Qualifizierung, bleiben im Sinne der Beschäftigten möglich.

- (2) Die Regelbeschäftigung soll in der Qualifikationsphase mit dem Ziel der Promotion 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit nicht unterschreiten. In der Postdocphase ist eine Beschäftigung von nicht unter 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit anzubieten.

Hiervon kann nur abgewichen werden, wenn

1. eine Verringerung der Arbeitszeit auf eigenem Wunsch des/der Beschäftigten
oder
2. ein Stipendium
vorliegt.

- (3) Um den Qualifizierungserfolg abzusichern, ist zwischen der Nachwuchswissenschaftlerin oder dem Nachwuchswissenschaftlern und allen betreuenden Professorinnen und/oder Professoren eine Betreuungsvereinbarung abzuschließen. Die Vereinbarung soll die Art und den Umfang der durch die Professorinnen und/oder die Professoren vorzunehmenden Betreuungsmaßnahmen, die von der Nachwuchswissenschaftlerin oder dem Nachwuchswissenschaftler zu erbringenden Leistungen sowie das angestrebte Qualifizierungsziel, einschließlich einer Zeitplanung, festhalten. Zudem ist durch die Professorinnen und/oder die Professoren zu gewährleisten, dass der Nachwuchswissenschaftlerin oder dem Nachwuchswissenschaftler ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung steht. Die Technische Universität Chemnitz stellt auf der Internetseite des Dezernats Akademische und studentische Angelegenheiten unter „Informationsmaterial/Handreichungen“, eine Musterbetreuungsvereinbarung nach den einschlägigen Empfehlungen der DFG („Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen“ DFG-Vordruck 1.90- 10/14) zur Verfügung (Anlage 4).

Probleme im Rahmen der Qualifizierungsphase werden von den dafür zuständigen Stellen (Ombudsman, Kommission zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Promotionsausschuss, Habilitationskommission, Fakultät) in geeigneter Form bearbeitet. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Problemlösung unter Hinzuziehung des Prorektors für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs.

- (4) Mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, die gemäß § 2 Absatz 1 Satz 4 WissZeitVG ein oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen, sollen Vertragsverlängerungen vereinbart werden entsprechend dem Zeitraum, der zur Erreichung des nach Artikel 4 Ziffer 2 Buchstabe c des Rahmenkodexes vereinbarten Qualifikationsziels erforderlich ist, maximal jedoch jeweils bis zu zwei Jahre pro Kind, sofern die Ursache für das Verfehlen des Qualifikationsziels in der Dreifachbelastung durch die gleichzeitige Erbringung von Leistungen im Arbeitsverhältnis an der Hochschule, Leistungen zur Erreichung des Qualifikationsziels und der gleichzeitigen Kinderbetreuung zu suchen ist. Ebenso soll mit Beschäftigten dieser Beschäftigtengruppe eine solche Vertragsverlängerung vereinbart werden, wenn das Nichterreichen des Qualifikationsziels in der vorgesehenen Zeit durch die Einschränkungen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG begründet ist. Sollte in Einzelfällen hiervon abgewichen werden, so ist der Personalrat zu informieren.

§ 6 Besondere Regelungen für Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- (1) Das wissenschaftsunterstützende Personal auf Haushaltsstellen wird in der Regel unbefristet angestellt.
- (2) Befristete Einstellungen von wissenschaftsunterstützendem Personal erfolgen mit sachlichem Grund auf der Grundlage des § 14 Absatz 1 TzBfG sowie der weiteren gesetzlichen Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen.
- (3) Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen nur mit einer Begründung, die gegenüber dem Personalrat zu erläutern ist.
- (4) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal sollen dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Ausnahmen hiervon sind gegenüber dem Personalrat zu erläutern.

§ 7 Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

- (1) Diese verbindliche Regelung tritt am Tag der Veröffentlichung in Kraft und ersetzt die Vereinbarung vom 15.12.2017.
- (2) Die Möglichkeit der Vertragsparteien, diese verbindliche Regelung jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen zu verändern, bleibt unberührt.
- (3) Diese verbindliche Regelung gilt zunächst bis zum 31.12.2020 und verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr. Sie kann sechs Monate vor Ende der jeweiligen Laufzeit aus wichtigem Grund gekündigt werden. Die Vertragsparteien nehmen in diesem Fall unmittelbar Verhandlungen zur Fortsetzung bzw. Modifizierung der verbindlichen Regelung auf. Bis zum Abschluss gilt die verbindliche Regelung weiter, sofern sie möglichen Veränderungen des Rahmenkodexes nicht widerspricht.
- (4) Die Universitätsleitung und der Personalrat vereinbaren, die Regelungen und die Umsetzung der verbindlichen Regelung nach einer Laufzeit von 24 Monaten zu evaluieren. Zu Dokumentationszwecken und zur Vorbereitung der Evaluation erhält der Personalrat halbjährlich eine Meldung aller befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie LfbA unter Angabe von Name, Struktureinheit, Befristungsgrundlage, Qualifizierungsziel, Beschäftigungsdauer und Beschäftigungsumfang.
- (5) Soweit einzelne Regelungen der verbindlichen Regelung unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der verbindlichen Regelung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Universitätsleitung und der Personalrat bemühen sich um zeitnahen Abschluss eines entsprechenden Nachtrages.

Chemnitz, den 26. Juli 2018

Technische Universität Chemnitz

gez.
Prof. Dr. Strohmeier
Rektor

Personalrat der Technischen Universität Chemnitz

gez.
Dr. Raschke
Vorsitzender

Anlage 1: Rahmenkodex

Anlage 2: HRK Empfehlungen vom 13.05.2014

Anlage 3: HRK-Empfehlungen vom 24.04.2012

Anlage 4: Musterbetreuungsvereinbarung