

Leitlinie

guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal

vom 03.03.2016

Aufgrund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Artikel 1 des Hochschulzukunftsgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 16.09.2014 (GV. NRW S. 547) und des vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW, dem Personalrat der RWTH, dem Personalrat der wissenschaftlichen, ärztlichen und künstlerischen Beschäftigten der RWTH und des Rektors der RWTH geschlossenen Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal, hat die RWTH die folgende Leitlinie erlassen:

Präambel

Neben Lehre und Forschung ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorrangige Aufgabe der RWTH Aachen. Die verantwortungsvolle Wahrnehmung dieser Aufgabe ist Voraussetzung für die kontinuierliche Selbstergänzung der RWTH Aachen mit exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Die RWTH Aachen sieht sich in besonderem Maß verpflichtet, die Qualifikationsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu gewährleisten, denn diese haben einen maßgeblichen Anteil an Forschung und Lehre. So nutzt die RWTH Aachen die ihr zur Verfügung stehenden rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten, um verlässliche Rahmenbedingungen dafür zu sichern, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ihre jeweiligen Qualifikationsziele erreichen können. Auch für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die ihre Qualifizierungsphase abgeschlossen haben, nutzt die RWTH Aachen die bestehenden rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten, um Beschäftigungsperspektiven zu verbessern.

Die Beschäftigten in Technik und Verwaltung leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele. Ihre Beschäftigungsbedingungen werden entsprechend verlässlich gestaltet.

Da die Beschäftigungsbedingungen maßgeblich von den gesetzlichen und tariflichen Regelungen und den finanziellen Ressourcen bestimmt werden, ist dieses eine besondere Herausforderung. Die RWTH stellt sich dieser Herausforderung und will insbesondere im Bereich der Befristungen von Arbeitsverhältnissen eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen erreichen. Zu den Zielen der RWTH Aachen gehört die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung sowie der Inklusion.

Artikel 1 Allgemeine Rahmenbedingungen von Befristungen

- (1) Die RWTH Aachen wird für Aufgaben, die dauerhaft zu erbringen sind in der Regel unbefristete Beschäftigungsverhältnisse eingehen. Das gilt nicht, sofern die Beschäftigung zur wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt. Das Nähere regelt das Konzept zu Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten der RWTH Aachen.
- (2) Die Dauer von befristeten Arbeitsverträgen aufgrund eines vorübergehenden erhöhten betrieblichen Bedarfs wird nach sorgsamer Prognose festgelegt. Die Führungskräfte im wissenschaftlichen Bereich und in Technik und Verwaltung tragen hinsichtlich eines fairen und transparenten Umgangs mit Befristungen eine besondere Verantwortung und nehmen diese auch über Instrumente der Personalentwicklung wahr.
- (3) Im Rahmen gleicher Leistung, Eignung und Befähigung sind befristet Beschäftigte der RWTH Aachen bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungsplätze grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen.
- (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 RWTH Aachen sieht in der Beratung der wissenschaftlich Beschäftigten über die realistischen Möglichkeiten einer Beschäftigung in der RWTH Aachen und im Wissenschaftsbetrieb für die Qualifikationsphasen und die anschließende Phase der Karriere eine originäre Führungsaufgabe und wirkt daraufhin, dass diese von den Leitungen der Universitätseinrichtungen 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 RWTH Aachen 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 stellt die RWTH Aachen im Rahmen ihren finanziellen Möglichkeiten einen Überbrückungsfonds zur Verfügung, um z. B. die hochschulextern erzeugten Risiken bei der Finanzierung möglichst kompensieren zu können.

Protokollnotiz zu Artikel 2 Absatz 2:

Nach Einführung von SAP sollen hierzu entsprechende Berichte generiert werden. Bei der Konzeptionierung der Berichte werden PRWiss und Gruppenvertretung einbezogen.

Ebenso sollen Daten zu den Promotionen erhoben werden, wie die Gesamtzahl der Promotionen, die Zahl der der abgebrochenen Promotionen und die durchschnittlichen Promotionszeiten in den einzelnen Fächern und Hochschuleinrichtungen.

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 zuständigen Personalrat zu erläutern ist.
- (2) Die Dauer von Arbeitsverträgen mit dem tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Personal beträgt in der Regel mindestens 12 Monate, Ausnahmen sind zu begründen.
- (3) 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 oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen. Ausnahmen sind zu begründen.
- (4) Beschäftigungsverhältnisse von Postdocs, die sich für eine Professur qualifizieren sollen, sollen eine Laufzeit von mindestens 3 Jahren haben. Für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis gelten die weitergehenden Regelungen des Hochschulgesetzes. Die Beschäftigung erfolgt im Regelfall als Vollzeitbeschäftigung.
- (5) Sofern im Rahmen des drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnisses die Grundlagen für eine wissenschaftliche Qualifizierung (Promotion, Habilitation oder vergleichbare Qualifizierungen) erarbeitet werden, gelten für die Laufzeit des jeweiligen Arbeitsvertrages die Befristungsregelungen, die für Beschäftigungsverhältnisse gelten, die der Qualifikation in der Form der Promotion oder für eine Professur dienen sollen, falls der Bewilligungszeitraum der Drittmittel länger ist als die nach diesen Befristungsregelungen geltenden Beschäftigungslaufzeiten.
- (6) Überbrückungsmaßnahmen, insbesondere nach Abschluss der Qualifikation, um den Beschäftigten den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, bleiben unberührt.
- (7) Für die Beschäftigungsverhältnisse mit dem Qualifikationsziel Promotion gilt Artikel 4.

Artikel 4 Besondere Befristungsregelungen für das promovierende Hochschulpersonal

- (1) Die RWTH Aachen ermöglicht die Promotion in einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis, soweit es die finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen zulassen. Externe Stipendienprogramme bleiben unberührt.
- (2) Die Befristung erfolgt vorrangig nach § 2 Absatz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).

- (3) 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.
- (4) Promovenden, denen die Promotion in einem Beschäftigungsverhältnis ermöglicht werden soll, sind für eine angemessene Dauer zu beschäftigen, damit sie bei entsprechender Befähigung und Leistung das Qualifikationsziel erreichen können.

Im Regelfall hat das Beschäftigungsverhältnis unabhängig von der Finanzierung eine Gesamtlaufzeit von insgesamt 3 Jahren, es sei denn, dass nach der Fächerkultur eine abweichende Laufzeit üblich ist. Für die Gesamtlaufzeit können zwei Arbeitsverträge geschlossen werden, wobei der erste Vertrag eine Mindestlaufzeit von einem Jahr hat. Der zweite Arbeitsvertrag wird dann abgeschlossen, wenn es keine von mindestens zwei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zum Ende des ersten Vertrages 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 Restlaufzeit der Qualifikationsphase 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.
- (6) Zwischen Betreuer/in und Promovend/in werden Regelungen vereinbart, die eine qualifizierte Betreuung der Promotion sicherstellen.

Artikel 5 Befristungsregelungen für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung

- (1) Befristete Einstellungen von Beschäftigten 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 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 oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen. Ausnahmen sind gegenüber dem Personalrat zu erläutern.

Artikel 6 **Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte**

- (1) Wissenschaftliche Hilfskräfte erfüllen in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten (§ 46 HG).

Zur Abgrenzung der Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft zu den anderen hochschulischen Personalkategorien wendet die RWTH die Abgrenzungskriterien der Amtlichen Begründung zu § 46 HG an.

- (2) Die RWTH strebt an, dass Personen mit einem Master Abschluss nicht im Rechtsverhältnis einer wissenschaftlichen Hilfskraft beschäftigt werden.
- (3) Die RWTH Aachen kann bis das Ziel des Absatzes 2 erreicht ist, wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss grundsätzlich für insgesamt max. 1 Jahr beschäftigen.
- (4) Nach abgeschlossener Promotion ist eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ausgeschlossen.
- (5) Wissenschaftliche Hilfskräfte werden bei der Einstellung über die Anrechnungsregelungen im WissZeitVG bezogen auf die wöchentliche Arbeitszeit informiert. Die RWTH Aachen ermöglicht auf Wunsch der wissenschaftlichen Hilfskräfte auch eine Beschäftigung mit einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit unterhalb der Anrechnungsgrenze nach dem WissZeitVG (aktuell 9,5 Stunden wöchentlich).

Artikel 7 **Beschäftigungsbedingungen** **studentischer Hilfskräfte**

- (1) Die RWTH Aachen setzt studentische Hilfskräfte in der Regel nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten ein, die ihrer Art nach wissenschaftliche Dienstleistungen 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) Als studentische Hilfskräfte sollen nur Studierende beschäftigt werden, die in dem ihrer Hilfskrafttätigkeit zugeordneten Fach noch keinen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben haben.
- (4) Weitergehende Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte können zwischen der RWTH Aachen und den jeweiligen Beauftragten für die studentischen Hilfskräfte (§ 46a HG) abgestimmt werden.

Artikel 8 Lehrbeauftragte

- (1) Lehraufträge können für einen durch hauptberufliche Kräfte nicht gedeckten Lehrbedarf erteilt werden. Lehraufträge an externe Personen sollen nicht für Pflichtfächer vergeben werden. Ausnahmen sind zur Verbesserung des Lehrangebots möglich.
- (2) Die RWTH Aachen wird die Sprachenausbildung, soweit sie in Prüfungsordnungen, Studienordnungen oder Studienplänen verpflichtend vorgesehen ist, insbesondere in den Sprachen Englisch, Spanisch und Französisch regelmäßig durch hauptamtliche Lehrpersonen und nicht überwiegend durch Lehrbeauftragte sicherstellen.
- (3) Lehraufträge an wissenschaftlich Beschäftigte werden grundsätzlich auf die Arbeitszeit angerechnet oder gesondert vergütet.
- (4) Bei der Vergütung von Lehraufträgen wird die mit dem Lehrauftrag gegebenenfalls verbundene Prüfungstätigkeit entsprechend berücksichtigt.
- (5) Lehraufträge sollen im Regelfall nur an Personen vergeben werden, die in einem Beschäftigungsverhältnis mit mindestens 50% der üblichen Arbeitszeit stehen bzw. vergleichbar freiberuflich oder selbständig tätig sind.
- (6) Ein Lehrauftrag soll in der Regel 8 Semesterwochenstunden nicht überschreiten. Mit Zustimmung des Personalrates können hiervon in begründeten Einzelfällen (z.B. im künstlerischen Bereich) Ausnahmen gemacht werden.
- (7) Lehraufträge können über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden.
- (8) Die RWTH gewährt den Lehrbeauftragten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen; die Hochschule trägt in Ansehung ihrer finanziellen Rahmenbedingungen die Kosten dieser Fortbildung.
- (9) Die RWTH bietet den Lehrbeauftragten die Möglichkeit, auf eigene Kosten in einer privaten Gruppenunfallversicherung Versicherungsschutz zu erlangen.

Artikel 9 Wechsel von Tarifbeschäftigten

- (1) Beim Wechsel von Tarifbeschäftigten zwischen Hochschulen in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen rechnet die RWTH Aachen 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 RWTH Aachen zurückgelegt. Die in der abgebenden Hochschule bereits erbrachte Zeit in der aktuellen Entgeltstufe gilt auch für die RWTH Aachen als erfüllt.
- (2) Die RWTH Aachen 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 zur RWTH.

Artikel 10 **Probezeit beim Wechsel** **zwischen den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes**

- (1) Mit dem Instrument der Probezeit wird auch weiterhin nur mit besonderer Sorgfalt und nach engen Kriterien umgegangen werden. Dabei sind Lösungen zu finden, die bei einem Hochschulwechsel die Wechselrisiken für die betroffenen Beschäftigten verringern. Dabei berücksichtigen sie den Umstand, dass die wechselnden Beschäftigten in einer abgebenden Hochschule eine Probezeit mit einem positiven Ergebnis durchlaufen haben. Sie berücksichtigen auch den Umstand, dass vor der Verselbständigung der Hochschulen im Falle eines Hochschulwechsels innerhalb des Landes bei der aufnehmenden Hochschule nicht statthaft war.
- (2) Absatz 1 gilt auch bei einem Wechsel aus dem Dienst des Landes an die RWTH oder bei einem Wechsel von der RWTH zum Ministerium.

Artikel 11 **Umgang mit Teilzeitbeschäftigung**

- (1) Die RWTH Aachen wird im Rahmen der Personalplanung behinderten- und familienfreundliche Aspekte mit geeigneten weiteren Instrumenten der Personalplanung so verknüpfen, dass Beschäftigte in Teilzeit möglichst keine Benachteiligung erfahren. Dies stellt die RWTH Aachen unter anderem durch die Erarbeitung geeigneter Konzepte zur Qualifizierung und für Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach Familienphasen sicher.
- (2) Die RWTH Aachen setzt sich dafür ein, dass Teilzeitbeschäftigungen unter Berücksichtigung bestehender Finanzierungsmöglichkeiten, organisatorischer Notwendigkeiten und der Ausgestaltung guter wissenschaftlicher Praxis nur in dem notwendigen Umfang erfolgen. Den Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten wird entsprochen, soweit es aus betrieblichen Gründen vertretbar ist.
- (3) Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals erfolgen im Regelfall mit einem Anteil von mindestens 50% der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. Ausnahmen sind zu begründen.
- (4) Bei promovierenden Beschäftigten wird angestrebt, dass sich der Umfang der Teilzeitbeschäftigung mindestens am Leitbild der Hinweise der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Bezahlung von Promovierenden orientiert.
- (5) Teilzeitbeschäftigte, die die Erhöhung der vereinbarten Arbeitszeit wünschen, werden grundsätzlich bei der Besetzung entsprechend freier Arbeitsplätze bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt.

Artikel 12 **Gesundheitsmanagement**

- (1) Die RWTH Aachen baut ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen aus, entwickelt Konzepte hierzu und strebt eine entsprechende Dienstvereinbarung an. Die RWTH Aachen wendet die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen in vollem Umfang an.

- (2) Das Gesundheitsmanagement ist eine feste Aufgabe der RWTH Aachen 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
Inkrafttreten, Schlussbestimmungen, Salvatorische Klausel

- (1) Die Leitlinie tritt zum 01.04.2016 in Kraft.
- (2) Die Leitlinie ist auf alle nach Inkrafttreten abzuschließenden Arbeitsverträge anzuwenden.
- (3) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits Beschäftigte können unter den dann geltenden Bedingungen weiterbeschäftigt werden, wenn nach der Leitlinie erforderliche verbesserte Rahmenbedingungen aus strukturellen oder finanziellen Gründen nicht zeitnah geschaffen werden können. Die RWTH Aachen bemüht sich jedoch, möglichst alle bestehenden Beschäftigungsverhältnisse so zu verbessern, wie die Leitlinie dies vorsieht.

Sollte eine Bestimmung dieser Leitlinie unwirksam sein, so wird dadurch ihre Wirksamkeit im Übrigen nicht berührt. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine neue, wirksame Regelung zu ersetzen, welche dem Sinn und Zweck der ursprünglichen Regelung möglichst nahe kommt.

Der Rektor
der Rheinisch-Westfälischen
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 03.03.2016

gez. Schmachtenberg
Univ.-Prof. Dr.-Ing. E. Schmachtenberg