

Vereinbarung

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

zwischen

der Universität Leipzig

und

dem Personalrat Hochschulbereich der Universität Leipzig

Vorbemerkung

Mit der Festlegung allgemeiner Rahmenbedingungen sowie von Mindeststandards für die Beschäftigung von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal im Rahmenkodex (Anlage 1) vom 29. Juni 2016 bekennen sich das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, der Hauptpersonalrat und die sächsischen Hochschulen zu einer verbesserten Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren, zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen und zu einer größeren Verlässlichkeit der jeweiligen Beschäftigungssituation. Mit der Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber soll zugleich die Qualität von Forschung und Lehre verbessert werden.

§ 1 Verweis auf Personalentwicklungskonzept und dessen Anhänge

- (1) Die Parteien dieser Vereinbarung sind sich einig, dass die wesentlichen Anliegen des Rahmenkodex durch das vom Senat der Universität Leipzig am 16. Mai 2017 verabschiedete Personalentwicklungskonzept, insbesondere dessen Anhang I (Leitlinie für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse) und Anhang II (Leitlinie zum Profil und der unbefristeten Besetzung von wissenschaftlichen Dauerstellen), Anlagen 2 und 3, umgesetzt ist.
- (2) Zur Ausschreibungspflicht gelten weiterhin die Grundsätze aus der Handlungsorientierung „Verfahrensweise bei Einstellungen“, Anlage 4, und daneben, die in Punkt 3.1. der o. g. Leitlinie für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse aufgeführten Ausnahmen zur Ausschreibungspflicht.
- (3) Das Aufgabenfeld von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ist in § 57 Abs. 3 S. 3 SächsHSFG geregelt.

§ 2 Lehrbeauftragte

- (1) Lehraufträge werden auf der Basis von § 66 SächsHSFG erteilt.
- (2) Lehrbeauftragte haben im Rahmen der Kapazitäten Zugang zum Angebot des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen.

§ 3 Unterstützung von Weiterbildung und –qualifikation

- (1) Für die Teilnahme an Fortbildungen gilt die mit dem Gesamtpersonalrat geschlossene Dienstvereinbarung über die Fortbildung der Beschäftigten an der Universität Leipzig vom 19. März 2014.

- (2) Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlern* als Führungsaufgabe ist Gegenstand zahlreicher Zielvereinbarungen und wird u. a. im Rahmen der Dekanefortbildung sowie der Begrüßung der neuberufenen Professoren thematisiert.

§ 4 Zulässige Zahl unmittelbarer Vorgesetzter

Im Rahmen des einheitlichen Arbeitsverhältnisses nach § 2 Abs. 2 TV-L dürfen Beschäftigte nicht mehr als zwei unmittelbaren Vorgesetzten zugeordnet werden.

§ 5 Bekanntmachung, Evaluation und Informationspflicht

- (1) Die Universität trägt dafür Sorge, dass die Regelungen dieser Vereinbarung bekannt gemacht werden und deren Einhaltung sichergestellt wird.
- (2) Die Umsetzung dieser Vereinbarung wird nach einer Laufzeit von einem Jahr von den Parteien gemeinsam evaluiert. Zu diesem Zweck erhält der Personalrat eine Auswertung der nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung abgeschlossenen Neu- und Weiterbeschäftigungsverträge für wissenschaftliche Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit einer Differenzierung nach Finanzierung und Rechtsgrundlage der Befristung.
- (3) Eine solche Auswertung und Information an den Personalrat erfolgt danach im Mai jeden Kalenderjahres.

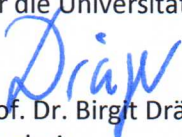
§ 6 Inkrafttreten und Geltungsdauer

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit beiderseitiger Unterschrift in Kraft.
- (2) Diese Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden und jederzeit einvernehmlich geändert oder außer Kraft gesetzt werden.
- (3) Soweit einzelne Punkte dieser Vereinbarung aufgrund anderweitiger rechtlicher Regelungen unwirksam sein sollte, wird die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich gegebenenfalls, Gespräche über einen Nachtrag aufzunehmen.


Leipzig, den 30. Nov. 2017

Leipzig, den 6.12.17

Für die Universität Leipzig


Prof. Dr. Birgit Dräger
Kanzlerin

Für den Personalrat Hochschulbereich


Dr. Silvia Blaschzik
Personalratsvorsitzende
Hochschulbereich

Anlage 1: Rahmenkodex vom 29. Juni 2016

Anlage 2: Anhang I des Personalentwicklungskonzepts (Leitlinie für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse)

Anlage 3: Anhang II des Personalentwicklungskonzepts (Leitlinie zum Profil und der unbefristeten Besetzung von wissenschaftlichen Dauerstellen)

Anlage 4: Handlungsorientierung: Verfahrensweise bei Einstellungen

* Im Text gebrauchte Personenbezeichnungen gelten ungeachtet ihrer grammatikalischen Form für alle Geschlechter.

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

Präambel

Angesichts eines zunehmenden Wettbewerbs zwischen Wirtschaft, öffentlichem Dienst und den Hochschulen in Deutschland und auch international um hochqualifiziertes Personal stellen planbare Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs und gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen eine wichtige Voraussetzung dar, um die Entscheidung für eine wissenschaftliche Qualifikation und/oder berufliche Laufbahn an einer Hochschule zu begründen. Mit dem Rahmenkodex, der in verbindliche Regelungen der Hochschulen eingehen soll, wird die Attraktivität der sächsischen Hochschulen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler erhöht und gleichzeitig die Qualität von Forschung und Lehre verbessert.

Der akademische Mittelbau umfasst die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die akademischen Assistentinnen und Assistenten und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA). Darüber hinaus bildet das wissenschaftsunterstützende Personal eine wichtige Basis zur Umsetzung der gestellten Aufgaben in Forschung und Lehre. Insbesondere die Angehörigen der Personalkategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden überwiegend auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) befristet beschäftigt. Dieses System hat sich grundsätzlich bewährt, stellt es doch sicher, dass an den sächsischen Hochschulen frei werdende Stellen mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern besetzt werden können.

Die dabei angestrebten Qualifizierungsziele sind unterschiedlich. Etwa zwei Drittel der zu betrachtenden Stellen sind mit Doktorandinnen und Doktoranden besetzt, die ihre erste wissenschaftliche Qualifikation erwerben. Ein weiterer Teil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler strebt eine Habilitation an. Darüber hinaus verfolgen promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, sog. Postdocs, insbesondere jedoch die künstlerischen Nachwuchsspitzenkräfte auch andere Qualifizierungsziele, wie beispielsweise das Erwerben von Lehr- und Forschungserfahrungen oder Erfahrungen im Wissenschafts-, Kunst- und Projektmanagement.

Der Anteil von Frauen an Spitzenkräften in Wissenschaft, Forschung und Kunst ist noch immer deutlich zu gering. Eine Erhöhung ist daher ein übergeordnetes Ziel.

Das WissZeitVG gewährleistet einerseits für eine große Anzahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, ihre Karriere auf eine wirtschaftliche Grundlage zu stützen, will aber auch sicherstellen, dass eine genügende Anzahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern nach Abschluss der Qualifikationsphase auf diese Stellen nachrücken kann. Die Hochschulen stehen vor der Aufgabe, angesichts nicht unbeschränkt zur Verfügung stehender Ressourcen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern planbare Karrierewege mit ausreichend Spielraum zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation zu eröffnen. Zugleich ist der Gefahr zu begegnen, dass sich die gesetzlich verankerte Beschäftigungsflexibilität einseitig zum Nachteil der Beschäftigten auswirkt. Ziel muss es insbesondere sein, den Qualifikationsweg hin auf eine Professur bzw. andere Karrierewege innerhalb der Hochschule planbarer zu gestalten.

Erfolgreiche wissenschaftliche oder auch künstlerische Karrieren gründen auf einem fairen Interessenausgleich bei der Anwendung des Befristungsrechts an den Hochschulen einerseits und der notwendigen Flexibilität der Hochschulen und der Wissenschaft andererseits. Im Folgenden werden daher Eckpunkte für den Umgang mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen im Freistaat Sachsen als Rahmenkodex festgelegt, die insbesondere dem Ziel der Planungssicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs Rechnung tragen sollen. Der Rahmenkodex soll als Grundlage von verbindlichen Regelungen/Dienstvereinbarungen mit den zuständigen Personalräten innerhalb der Hochschulen Anwendung finden. Die Umsetzung und Wirkung des Rahmenkodex soll 2018 erstmals evaluiert werden.

Vor diesem Hintergrund schließen die Hochschulleitungen, der Hauptpersonalrat beim Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst folgende Vereinbarung:

Artikel 1 Studentische Hilfskräfte

1. Die Hochschule setzt studentische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre ein. Die Laufzeit von Verträgen für studentische Hilfskräfte soll für die Umsetzung dieser Dienstleistungen mindestens drei Monate betragen.
2. Darüber hinaus wirken studentische Hilfskräfte unterstützend im Umfeld von Forschung und Lehre mit, so beispielsweise bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übungen, Fachpraktika, Kolloquien, Tagungen, Exkursionen oder der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen. Die Laufzeit von Verträgen, die einen solchen kurzfristigen Bedarf an Dienstleistungen widerspiegeln, kann auch unter drei Monaten betragen.

Artikel 2 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

1. Die Hochschule setzt wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre ein.
2. Die Hochschule orientiert sich an dem Leitbild, dass die Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter grundsätzlich die vorzugswürdigere Beschäftigungsoption darstellt.
3. Die Laufzeit von Verträgen für die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte soll mindestens sechs Monate betragen.
4. Als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sollen Absolventinnen und Absolventen für höchstens drei Jahre beschäftigt werden.

Artikel 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 Hochschule gewährt den Lehrbeauftragten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen.

Artikel 4 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftsunterstützendes Personal

Der nachfolgende Artikel regelt die Beschäftigungsbedingungen für die befristete Beschäftigung in folgenden Personalgruppen, soweit nichts anderes bestimmt ist:

- die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Lehrkräfte für besondere Aufgaben und
- das wissenschaftsunterstützende Personal.

1) Allgemeine Rahmenbedingungen

- a) Neu zu besetzende Personalstellen mit der Vertragslaufzeit von über 6 Monaten sollen unter Angabe der zu erwartenden Entgeltgruppe ausgeschrieben werden.

Von dieser Verpflichtung kann nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden, insbesondere wenn

- aa) die Spanne zwischen dem Freiwerden der Stelle und dem Zeitpunkt der Nachbesetzung der Stelle zu gering ist oder

- bb) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter bei der Antragsstellung und/oder der Vorbereitung von Drittmittelprojekten maßgeblich mitgewirkt haben bzw. im Antrag genannt und Gegenstand des Evaluationsverfahrens waren oder die für die Stelle erforderlichen Spezialkompetenzen andernorts nicht erlangt werden können oder

- cc) andernfalls der vereinbarte Beginn eines Drittmittelprojekts verzögert würde.

Unberührt von dieser Möglichkeit des Verzichts auf eine Ausschreibung bleibt die Verpflichtung des Arbeitgebers nach §§ 81, 82 SGB IX zur Prüfung, ob ein freierwerdender Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.

- b) Im Rahmen des einheitlichen Arbeitsverhältnisses nach § 2 Abs. 2 TV-L dürfen Beschäftigte nicht mehr als zwei unmittelbaren Vorgesetzten zugeordnet werden.
- c) 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.
- d) 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 1) erarbeiten die Hochschulen Personalentwicklungskonzepte. Die jeweiligen Personalräte werden 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.
- e) Anhand eines Personalplanungskonzepts soll es auch ermöglicht werden, für die einzelnen Beschäftigungspositionen der Hochschule 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.

- f) Die Hochschulen sehen in der Beratung der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten über die realistischen Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Hochschule und im Wissenschaftsbetrieb eine originäre Führungsaufgabe und wirken 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.
- g) Die Hochschulen setzen die von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am 24.04.2012 beschlossenen „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ um (Anlage II).
- h) Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden. Ausnahmen sind zu begründen.

2) Besondere Rahmenbedingungen für zur Qualifikation nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- a) Die Laufzeit von Verträgen der wissenschaftlichen oder künstlerischen 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. Überbrückungsmaßnahmen, insbesondere zur Sicherstellung einer durchgängigen Beschäftigung und Qualifizierung, bleiben im Sinne der Beschäftigten möglich.
- b) 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.
- c) Um den Qualifizierungserfolg abzusichern, ist zwischen der Nachwuchswissenschaftlerin oder dem Nachwuchswissenschaftler 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. Für Betreuungsvereinbarungen mit Promovierenden wird auf die einschlägigen Empfehlungen der DFG verwiesen („Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen“ DFG-Vordruck 1.90- 10 /14; Anlage III). Zudem ist durch 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.
- d) Mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, die gemäß § 2 Absatz 1 Satz 4 WissZeitVG eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen,

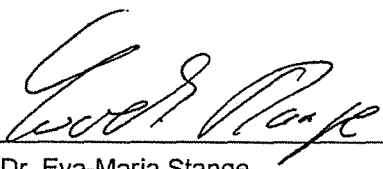
sollen Vertragsverlängerungen vereinbart werden entsprechend dem Zeitraum, der zur Erreichung des nach Artikel 4 Ziffer 2 Buchstabe c vereinbarten Qualifikationsziels erforderlich ist, maximal jedoch jeweils bis zu zwei Jahre pro Kind, sofern die Ursache für das Verfehlen des Qualifikationsziels in der 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 sind.

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

- a) Befristete Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung erfolgen vorrangig mit sachlichem Grund auf der Grundlage des §14 Absatz 1 TzBfG sowie der weiteren gesetzlichen Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen.
- b) Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen nur mit einer Begründung, die gegenüber dem zuständigen Personalrat auf Nachfrage zu erläutern ist.
- c) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal sollen sich vorrangig an der Laufzeit des Projekts orientieren. Ausnahmen hiervon sind gegenüber dem Personalrat auf Nachfrage zu erläutern.

Die Vereinbarung 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 Vereinbarung auf. Bis zum Abschluss gilt die Vereinbarung weiter.

Dresden, den 29. Juni 2016




Dr. Eva-Maria Stange
Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst



Dr. Thomas Raschke
Vorsitzender des Hauptpersonalrates
beim SMWK

Für die Hochschulen:

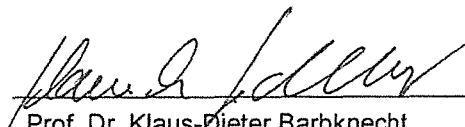


Prof. Dr.-Ing. habil. DEng/Auckland
Hans Müller-Steinhagen
Rektor der Technischen Universität
Dresden

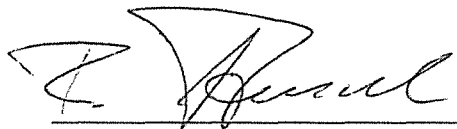


Prof. Dr. med. Beate Schücking
Rektorin der Universität Leipzig

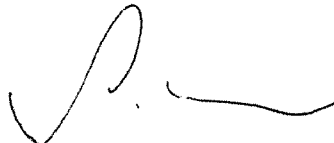
Rektor der Technischen Universität
Chemnitz



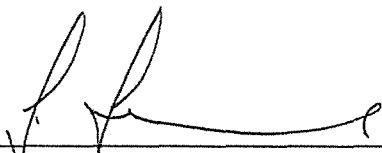
Prof. Dr. Klaus-Dieter Barbknecht
Rektor der Technischen Universität
Bergakademie Freiberg



Prof. Dr. Roland Stenzel
Rektor der Hochschule für Technik und
Wirtschaft Dresden



Prof. Dr. Karl Schwister
Rektor der Westsächsischen Hochschule
Zwickau



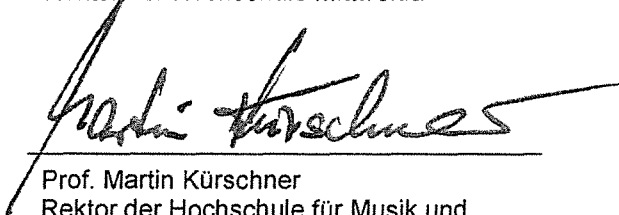
Prof. Dr. Gesine Grande
Rektorin der Hochschule für Technik,
Wirtschaft und Kultur Leipzig




Prof. Dr. Friedrich Albrecht
Rektor der Hochschule Zittau/Görlitz



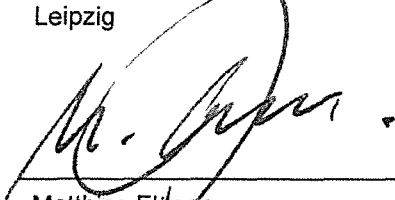
Prof. Dr. Ludwig Hilmer
Rektor der Hochschule Mittweida



Prof. Martin Kürschner
Rektor der Hochschule für Musik und
Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“
Leipzig



Judith Schinker
Rektorin der Hochschule für Musik
Carl Maria von Weber Dresden



Matthias Flügge
Rektor der Hochschule für Bildende
Künste Dresden



Dr. Ralf F. Hartmann
Amt. Rektor der Hochschule für Grafik
und Buchkunst Leipzig



Prof. Jason Beechey
Rektor der Palucca Hochschule für Tanz
Dresden

Anhang

Anhang I: Leitlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase¹

Präambel

Der Universität Leipzig (UL) ist die optimale Qualifizierung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses ein besonderes Anliegen. Dafür ist eine verlässliche Beschäftigungssituation eine wichtige Voraussetzung. Diese umfasst die Beschäftigungsdauer, den Beschäftigungsumfang, das Mentoring und die Förderung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. In ihrer Gesamtheit sind dies Aspekte, die eine bessere Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren durch höhere Transparenz und Verfahrenssicherheit gewährleisten und einen verantwortungsbewussten Umgang mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen befördern.

Die nachfolgenden Richtlinien enthalten Regelungen für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Qualifikationsstellen sowie für drittmittelfinanzierte Beschäftigungen. Mit dieser Leitlinie wird der Rahmenkodex des SMWK über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen im Sinne einer verbindlichen Selbstverpflichtungserklärung umgesetzt. Bei der Anwendung aller Regelungen haben die Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZVG) Vorrang.

Bei dem Karriereverlauf von wissenschaftlicher Qualifizierung beginnend mit dem Abschluss eines Hochschulstudiums sind verschiedene Karrierephasen sowie besonders auch die Übergänge zwischen diesen zu differenzieren. Insbesondere an diesen Übergängen sind Entscheidungen zu treffen, Weichen zu stellen und ggf. zusätzliche qualifizierende Vorbereitungen durchzuführen. Zu den Karrierephasen mit wissenschaftlicher Qualifizierung gehören die Promotionsphase und die Qualifikationsphase für promovierte Nachwuchswissenschaftler², unter denen häufig eine frühe

¹ Der Akademische Senat hat sich in der Sitzung am 13. Dezember 2016 mit dem Personalentwicklungskonzept – Teil I „Leitlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase“ befasst und seine Zustimmung erteilt. Die Vorschläge zur Ergänzung der Leitlinie wurden vom Akademischen Senat am 07. Februar 2017 zustimmend behandelt.

² Um die Lesbarkeit des vorliegenden Textes zu erleichtern, wird im Folgenden das generische Maskulinum gebraucht, das gleichermaßen männliche und weibliche Personen umfasst. Die Entscheidung für diese Schreibweise beruht allein auf praktischen und nicht auf inhaltsbezogenen Erwägungen.

Orientierungsphase („early career researcher“) von einer fortgeschrittenen Phase („experienced researcher“) unterschieden werden muss. Die frühe Postdocphase dient der Orientierung auf den wissenschaftlichen Karriereverlauf und ggf. der Vorbereitung auf die zweite Phase. Sie ist oft durch eine enge Mentoring-Beziehung gekennzeichnet und sollte neben der fundierten wissenschaftlichen Qualifikation auch alternative Qualifizierungsziele bzw. nicht-akademische Karrierewege im Blick haben. Die zweite Postdocphase ist zumeist durch sehr unterschiedliche Arten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen abgesichert; hier ist ein wichtiges Qualifizierungsziel der Erwerb der Befähigung zur Hochschullehrertätigkeit, d.h. Habilitation oder Habilitationsäquivalenz (Berufbarkeit auf eine dauerhafte Professur). Diese Phase ist vor allem durch eine deutlich höhere Unabhängigkeit gekennzeichnet aber auch durch eine vielfältige Einbindung in Prozesse der Hochschulorganisation und Lehre.

Die Differenzierung und Ausgestaltung von Qualifikationsphasen und ihrer Übergänge bedarf der Wahrnehmung von Verantwortlichkeiten auf verschiedenen Ebenen. Es sind die Verantwortlichkeiten der einzelnen betreuenden Hochschullehrer und wissenschaftliche Mentoren, der fachlichen Einrichtungen, in der Regel die Fakultäten sowie der Universität als Ganzes, vertreten durch die Hochschulleitung, zu differenzieren. Dies wird ergänzt durch die steigende Eigenverantwortlichkeit des zu qualifizierenden Nachwuchswissenschaftlers.

In Bezug auf die Finanzierung der befristeten Beschäftigung müssen haushaltsfinanzierte Stellen von drittmittelfinanzierten Beschäftigungen grundsätzlich unterschieden werden. Insbesondere wenn drittmittelfinanzierte Projekte nicht explizit auf die Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlern abzielen, können sich Differenzen zwischen der durch eine Projektstelle verfügbaren Finanzierungszeit und der für den Abschluss der angestrebten wissenschaftlichen Qualifikation erforderlichen Zeit ergeben. Hieraus resultiert eine Verantwortung, welche der betreuende Hochschullehrer, ggf. davon verschieden der Projektleiter, die wissenschaftliche Einrichtung (i.d.R. die Fakultät) und die Universität nach dem Subsidiaritätsprinzip gemeinsam tragen. Alle in dieser Verantwortung stehenden Akteure haben sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten darum zu bemühen, die notwendige Finanzierung der für den Abschluss der Qualifizierung angemessenen Dauer sicherzustellen.

Hinsichtlich der Erreichung der Qualifizierungsziele sollen folgende Grundsätze gelten:

(1) Befristete Arbeitsverträge auf Haushaltsstellen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern werden so gestaltet, dass die Dauer der Befristungen in einem fachspezifisch angemessenen Verhältnis zu dem Qualifizierungsziel steht. Für befristete Arbeitsverträge auf der Basis von Drittmitteln soll dasselbe gelten, soweit sich die Befristung nicht auf die Projektlaufzeit oder Teile davon stützt.

(2) Regelmäßig werden Statusgespräche zwischen den wissenschaftlichen Mitarbeitern und den Vorgesetzten bzw. den wissenschaftlichen Betreuern geführt. In diesen werden Arbeitsaufgaben, Arbeitsumfeld, die Zusammenarbeit mit Kollegen an der jeweiligen Einrichtung sowie Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven beraten und vereinbart.

1. Promotionen

Für die Arbeit von Doktoranden sind drei unterschiedliche Verhältnisse von Bedeutung: (a) das Betreuungsverhältnis mit einem oder mehreren Hochschullehrern an der UL, (b) das Promotionsverhältnis mit der Fakultät, an der die Promotion angestrebt wird, und (c) die Finanzierungssituation, d.h. das Arbeitsverhältnis mit der Universität oder einer Forschungseinrichtung bzw. die Entgegennahme eines Stipendiums von einer Stiftung oder Forschungsorganisation bzw. eine anderweitige Finanzierung. Alle drei Verhältnisse sind in ihrer Bedeutung für den erfolgreichen Abschluss einer Promotion unterschiedlich zu bewerten, und sie können in der Praxis teilweise überlappende Zuständigkeitsbereiche betreffen.

(a) Durch Vereinbarung eines Betreuungsverhältnisses wird eine Übereinkunft zwischen einem Promovierenden und einem oder mehreren Hochschullehrern an der UL zur Begleitung eines Promotionsprojekts getroffen. Da es für dieses Verhältnis bisher nur in ungenügendem Umfang allgemein verbindliche Regelungen gibt, sind die Arbeitsanforderungen und die Arbeitsbedingungen für die Promotion zwischen Doktorand und dem/den Betreuer(n) in einer Betreuungsvereinbarung zu regeln. Darin sollen regelmäßige Statusgespräche zwischen dem Promovierenden und dem/den Promotionsbetreuenden vereinbart werden. In diesen soll der Fortschritt der Promotion und die weiteren erforderlichen Schritte zum Erreichen dieses Qualifizierungszieles sowie weitere Karriereperspektiven nach der Promotion besprochen und schriftlich dokumentiert werden.⁴

(b) Gemäß § 6 (1) der Grundordnung der UL sind Doktoranden Angehörige der Promovierendenschaft und somit Angehörige der Universität. Der Status eines Doktoranden ist an den Eintrag in die Doktorandenliste einer Fakultät gebunden. Mit dieser Zuerkennung des Doktorandenstatus durch die Fakultät ist auch die Verantwortlichkeit eines zugeordneten Betreuers gemäß (a) verbunden. In Verbindung mit dem Eintrag in die Doktorandenliste wird eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen. Die Vereinbarung eines Promotionsverhältnisses eines

³ Die konkrete Ausgestaltung ist durch die Fakultäten/Einrichtungen zu regeln.

⁴ Im Kontext der Research Academy Leipzig steht eine Musterbetreuungsvereinbarung zur Verfügung, welche den Empfehlungen der DFG entspricht.

Kandidaten mit einer Fakultät der UL kennzeichnet den Beginn eines Promotionsvorhabens. Eine solche Vereinbarung hat als Voraussetzung die Feststellung der Erfüllung der formalen Kriterien für eine Zulassung zum Promotionsverfahren durch den Kandidaten und dessen Anerkennen der in der Promotionsordnung der Fakultät festgelegten Regularien für die Durchführung des Promotionsverfahrens. Das mit einer Fakultät der UL vereinbarte Promotionsverhältnis wird durch Eintrag in die Doktorandenliste der Fakultät dokumentiert.

(c) Eine besondere Herausforderung in Bezug auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist in der Tatsache zu sehen, dass die finanzielle Absicherung der Arbeit an einer Promotion nur teilweise durch ein Arbeitsverhältnis mit der Universität bzw. einer Forschungseinrichtung oder die Entgegennahme eines Stipendiums gewährleistet ist. Unabhängig von der Art der Ressourcenbereitstellung sollte die Erstfinanzierung von Doktoranden so geplant werden, dass mindestens drei Jahre abgedeckt werden können.

1.1 Promotionsvorbereitungsphase und Promotionsnachbereitungsphase

Vor einer verbindlichen Feststellung des Doktorandenstatus mit Promotionsprojekt und Betreuer an einer Fakultät durch Eintrag in die Doktorandenliste besteht oft die Notwendigkeit einer vorangestellten Übergangs- und Vorbereitungsphase nach Abschluss des Hochschulstudiums. Ziel einer Promotionsvorbereitungsphase ist insbesondere die Aufnahme in die Doktorandenliste. Der Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen erfolgt in dieser Phase zum Beispiel durch die Teilnahme an einem strukturierten Qualifizierungsprogramm, durch die Aneignung promotionsrelevanter neuer Methoden und Kenntnisse oder die Antragstellung für eine Stipendien- oder Drittmittelfinanzierung des Promotionsvorhabens. Das Qualifikationsziel ist „Aufnahme in den Doktorandenstatus“; die Phase soll nicht länger als ein Jahr dauern.

Im unmittelbaren Anschluss an den Abschluss des Promotionsverfahrens besteht oft die Notwendigkeit einer Promotionsnachbereitungsphase. So sind zum Beispiel oft Publikationen im Zusammenhang mit der Promotion noch nicht abgeschlossen. In dieser, einerseits der Abrundung der bereits erreichten Qualifikation, andererseits der Vorbereitung weiterer Qualifizierungsschritte dienenden Phase, erfolgt der Erwerb weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen, insbesondere durch folgende typische Qualifizierungsziele: z.B. wiss. Publikation, Erschließung eines neuen wissenschaftlichen Schwerpunktes oder Projektantrag. Die Dauer dieser Promotionsnachbereitungsphase soll ein Jahr nicht überschreiten.

1.2 Haushaltsfinanzierte Promotionsstellen

Promovierenden stehen in der Regel Teilzeitstellen mit mindestens 0,5 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zur Verfügung. Befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern werden so gestaltet, dass die Dauer der Befristungen in einem fachspezifisch angemessenen Verhältnis zum Qualifizierungsziel steht. Erstverträge für haushaltsfinanzierte Promotionsstellen werden in der Regel über eine Laufzeit von nicht unter drei Jahren geschlossen. Zeiten, die bereits eine Arbeit an der Promotion ermöglichen, sollen angerechnet werden. Eine Aufstockung von Teilzeitstellen durch Drittmittelstellen ist zulässig, sofern das Qualifizierungsziel damit nicht beeinträchtigt wird.

Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse sind als Basis für eine Promotionsphase grundsätzlich nicht geeignet. In der Promotionsphase ist die Beschäftigung als Wissenschaftlicher Mitarbeiter die grundsätzlich vorzugswürdige Beschäftigungsvariante.

1.3 Doktorandenförderplätze (DFPL)

Doktorandenförderplätze werden von der UL bereitgestellt und in einem universitätsinternen Auswahlverfahren vergeben. Der Beschäftigungsumfang beträgt 0,5 VZÄ einer Haushaltsstelle. Die Beschäftigungsdauer beträgt drei Jahre.

Eine Aufstockung von Teilzeitstellen durch Drittmittelbeschäftigungen ist zulässig, sofern das Qualifizierungsziel damit nicht beeinträchtigt wird.

1.4 Drittmittelfinanzierte Promotionen

Viele Promovierende sind als Projektmitarbeiter in drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte eingebunden. Damit steht die Forschung für die eigene Qualifikationsarbeit in einem vom Drittmittelgeber und vom Projektleiter definierten Verhältnis zum Projekt. Diese Promovierenden sind nur in geringem Maße durch Aufgaben außerhalb der Forschung beansprucht, es wird aber empfohlen, dass sie für ihre eigene weiterführende Qualifizierung zumindest zeitweise auch Aufgaben in der Lehre übernehmen, sofern der Drittmittelgeber explizit Lehre als Teil der Projektförderung vorsieht, z.B. in DFG-Graduiertenkollegs. Die Befristungsdauer entspricht in der Regel der Bewilligungsdauer des Drittmittelprojektes. Bei der Einwerbung von Drittmittelprojekten sollte Klarheit hinsichtlich der Eignung des Projekts für ein Promotionsvorhaben bestehen. Entspricht die Laufzeit eines Projektes nicht einer für die Durchführung eines Promotionsvorhabens angemessenen Zeit, so besteht beim Betreuer eine grundsätzliche Verantwortung für die Bereitstellung einer Fortsetzungsfinanzierung. Die Hochschulleitung und Fakultät bemühen sich im Rahmen ihrer zur Verfügung stehenden Mittel, den Betreuer entsprechend zu unterstützen.

2. Postdoktorandenphase

Unter der Bezeichnung Postdoktorand/Postdoc werden an Universitäten, so auch an der UL, promovierte Nachwuchswissenschaftler zusammengefasst, die unterschiedliche Stufen im akademischen Qualifizierungssystem erreicht haben. Das Personalentwicklungskonzept der UL trägt diesen Unterschieden durch eine differenzierte Berücksichtigung der spezifischen Anforderungs- und Tätigkeitsprofile Rechnung und unterstützt die jungen Wissenschaftler zudem durch Mentoring-Systeme und zielgerichtete Förderungs- und Qualifizierungsangebote auf ihrem beruflichen Weg, der durch größere Eigenverantwortlichkeit gepaart mit schrittweise steigender Selbständigkeit geprägt ist. Die Research Academy Leipzig bietet eine Reihe von Qualifizierungsangeboten für registrierte Postdoktoranden an.

Der Karriereverlauf an der Universität für Nachwuchswissenschaftler nach der Promotion lässt sich typischerweise in die zwei Stufen einer Orientierungsphase („early career researcher“) und einer durch stärkere Unabhängigkeit und höhere Eigenverantwortlichkeit charakterisierte Phase („experienced researcher“) aufteilen. Die Laufzeiten von Verträgen in den Postdoc-Phasen sollen drei Jahre nicht unterschreiten. Am Ende der ersten Postdoc-Phase kann die Entscheidung für eine außeruniversitäre Karriere stehen. Diese Orientierungsphase bedarf daher einer besonderen Begleitung durch geeignete Hochschullehrer (Mentoren), welche bei der Entwicklungsplanung und Karriereorientierung beratend unterstützen. Befristungen können mit dem Qualifizierungsziel der Vorbereitung auf eine Habilitation bzw. habilitationsäquivalente Postdoc-Phase sowie auf alternative universitäre, wissenschaftliche Karrierewege begründet werden.

Kennzeichnend für die zweite Postdoc-Phase sind eine größere wissenschaftliche Unabhängigkeit und das höhere Maß an Eigenverantwortung der Nachwuchswissenschaftler. Dies gilt sowohl hinsichtlich angestrebter Karriereziele als auch (meist) bezüglich der mit der UL eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse. Spätestens in dieser Phase muss der Nachwuchswissenschaftler sich perspektivisch entweder für eine Karriere im akademischen Bereich oder in nicht-akademischen Tätigkeitsfeldern entscheiden. Im ersten Fall ist das Qualifizierungsziel häufig der Erwerb der Befähigung zum Hochschullehrer, d.h. Habilitation oder Habilitationsäquivalenz (Berufbarkeit). Hierfür typische Stellenkategorien sind Akademischer Assistent, Juniorprofessor, Nachwuchsgruppenleiter. Im zweiten Fall ist der Erwerb von spezifischen Zusatzqualifikationen für die angestrebte Folgetätigkeit erforderlich. Die UL macht im Rahmen des Postdoc-Programms der Research Academy Leipzig hierfür entsprechende Angebote.

Unabhängig von der Art der Finanzierung soll mit jedem promovierten Nachwuchswissenschaftler sowohl der ersten als auch der zweiten Qualifizierungsphase jeweils im zweiten Beschäftigungsjahr

ein Statusgespräch geführt und dabei ein individueller Karriereplan diskutiert und dokumentiert werden. In der Regel soll an diesem Gespräch neben dem direkten Dienstvorgesetzten auf Wunsch und ausgewählt durch den Postdoktoranden noch ein weiterer Hochschullehrer teilnehmen.

Für die Fälle, in denen das Qualifizierungsziel die Erlangung der Berufungsfähigkeit (Habilitation o.ä.) ist, strebt die UL eine verstärkte Nutzung der Personalkategorie der Akademischen Assistenz (§§ 72 f. SächsHSFG) mit der dieser immanenten Planungssicherheit und Qualifizierungsorientierung an.

2.1 Haushaltsfinanzierte Postdoktoranden-Stellen (Postdoc-Stellen)

Haushaltsfinanzierte Postdoc-Stellen sind in der Regel einer Professur an der Universität zugeordnet. In der Postdoc-Phase wird grundsätzlich eine Vollbeschäftigung angeboten. Der zuständige Professor nimmt einerseits gegenüber dem Postdoktoranden die Funktion eines wissenschaftlichen Mentors wahr und ist andererseits als unmittelbarer Dienstvorgesetzter diesem gegenüber weisungsbefugt.

Erstverträge in der Postdoc-Phase mit dem Ziel der Habilitation oder Habilitationsäquivalenz sollen mit einer Mindestlaufzeit von drei Jahren abgeschlossen werden. Das entspricht auch der Vertragslaufzeit der Erstverträge von Juniorprofessuren. Die Laufzeit eines Folgevertrages als wissenschaftlicher Mitarbeiter richtet sich nach dem Ergebnis des im Mitarbeitergespräch vereinbarten Karriereplans.

2.2 Drittmittelfinanzierte Postdoc-Beschäftigung

Die Laufzeit der Arbeitsverträge soll sich an den Vorgaben und Erfordernissen des Drittmittelprojektes orientieren und dem Bewilligungszeitraum des Projektes oder der konkreten spezifischen Projektaufgabe entsprechen. Für drittmittelfinanzierte Postdoktoranden ist eine Vollbeschäftigung die Regel, wobei Vorgaben der Drittmittelgeber zu beachten sind. Über diese Vorgaben ist vor dem Beschäftigungsbeginn zu informieren.

Soll während eines Drittmittelprojektes eine akademische Qualifikation verfolgt werden, so ist der Vorgesetzte bzw. Projektleiter verpflichtet, den Postdoktoranden darin zu unterstützen.

Die Beteiligung an der akademischen Lehre wird im Sinne der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung empfohlen. Eine solche Lehrbeteiligung steht auch im Einklang mit den Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft und des Wissenschaftsrats.

3. Allgemeine Rahmenbedingungen sowie sonstige Aspekte befristeter Beschäftigung

3.1 Im Interesse einer transparenten und qualifizierten Personalauswahl sollen neu zu besetzende Stellen und drittmittelfinanzierte Beschäftigungen mit einer Vertragslaufzeit von über sechs Monaten unter Angabe der vorgesehenen Entgeltgruppe ausgeschrieben werden. Insbesondere in folgenden Fällen kann davon abgewichen werden:

- wenn die Spanne zwischen dem Freiwerden der Stelle und dem Zeitpunkt der Nachbesetzung der Stelle zu gering ist,
- wenn die zu beschäftigende Person bei der Antragstellung und/oder der Vorbereitung von Drittmittelprojekten maßgeblich mitgewirkt hat bzw. im Antrag genannt und Gegenstand des Evaluationsverfahrens war oder die für die Position erforderlichen Spezialkompetenzen voraussichtlich andernorts nicht erlangt werden können,
- wenn anderenfalls der vereinbarte oder vorgesehene Beginn eines Drittmittelprojekts verzögert würde,
- wenn die zu besetzende Stelle bereits Gegenstand eines anderweitig durchgeführten qualifizierten Auswahlverfahrens war (z.B. Auswahlverfahren für die Vergabe von Doktorandenförderplätzen),
- wenn auf ein früher durchgeführtes Ausschreibungsverfahren mit gleichem Anforderungsprofil zurückgegriffen wird.

3.2 Im Sinne einer familienfreundlichen Personalpolitik bekennt sich die UL zur Anwendung des erweiterten Befristungsrahmens des § 2 Abs. 1 S.4 WissZVG. Von dieser Befristungsmöglichkeit soll in dem Umfang Gebrauch gemacht werden, wie eine Dreifachbelastung aus eigener Qualifikation, wissenschaftlicher Dienstleistung und Kinderbetreuung bestanden hat und zugleich die Verlängerung zur Erreichung des Qualifizierungsziels notwendig ist. Gleiches gilt für die Anwendung des § 2 Abs. 1 S. 6 WissZVG (erweiterter Befristungsrahmen wegen Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung).

3.3 Die Laufzeit von Verträgen für die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte soll mindestens sechs Monate betragen. Eine Beschäftigung in diesem Status soll insgesamt nicht länger als drei Jahre erfolgen, ohne dass diese Abweichung vom WissZVG sich durch eine Beschäftigungsverhinderung nachteilig auswirken darf.

3.4 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.

3.5 Die Laufzeit von Verträgen mit Studentischen Hilfskräften soll mindestens drei Monate betragen, bei nachvollziehbar kürzeren Bedarfen (z.B. bei der Unterstützung von Tagungen etc.) ist eine kürzere Laufzeit möglich.

3.6 Befristete Beschäftigungen von aus Drittmitteln finanziertem, nichtwissenschaftlichem Personal erfolgen regelmäßig gemäß § 14 I TzBfG für die gesamte Projektlaufzeit. Die sachgrundlose Befristung nach § 14 II TzBfG für das nichtwissenschaftliche Personal ist insbesondere möglich, wenn für die vorgesehene Beschäftigung ein Sachgrund nicht gegeben ist oder wenn bei gegebenem Sachgrund zukünftige Beschäftigungsoptionen eröffnet werden sollen. Der Personalrat wird über die Befristungsgrundlage informiert.

3.7 Auf ausdrücklichen Wunsch der oder des Beschäftigten oder aus personenbezogenen Gründen können Abweichungen hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges und der Beschäftigungsdauer vereinbart werden. Insbesondere Abweichungen vom Mindestbeschäftigungsumfang erfolgen insbesondere bei einer Tätigkeit neben einem Stipendium, einem Referendariat, einer Hauptbeschäftigung außerhalb der UL oder aus persönlichen Gründen.

3.8 Wissenschaftliche Mitarbeiter, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages eine akademische Qualifikation anstreben, haben gem. § 71 Absatz 2 Satz 3 SächsHSFG und gemäß § 2 Abs. 5 DAVOHS Anspruch, mindestens 33 bis 50 Prozent der Vertragsarbeitszeit für die Erreichung ihres Qualifizierungszieles einzusetzen.

3.9 Zu Beginn ihrer Tätigkeit sind wissenschaftliche Mitarbeiter über die Satzung der UL zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis zu informieren.

4. Andere Befristungsgrundlagen

Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bleiben unberührt.

5. Gültigkeit

Diese Leitlinie tritt mit Beschluss des Akademischen Senats vom 7. Februar 2017 in Kraft.

Anhang II: Leitlinie zum Profil und der unbefristeten Besetzung von wissenschaftlichen Dauerstellen an der Universität Leipzig

Präambel

Der Universität Leipzig ist es ein besonderes Anliegen ihr Augenmerk auf die Beschäftigungsbedingungen und Karrierechancen von NachwuchswissenschaftlerInnen zu richten und den wichtigen Karriereschritt hin zu einer verantwortungsvollen Tätigkeit im Wissenschaftsbereich durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen zu unterstützen. Projektverantwortung, Positionierung in der Lehre, Bildung tragfähiger Netzwerke und Entscheidungen bezüglich der nächsten Karriereschritte sind nur einige der Herausforderungen, denen begegnet werden muss. Um WissenschaftlerInnen den Zugang zu einer unbefristeten Position als wissenschaftliche MitarbeiterIn oder Lehrkraft für besondere Aufgaben zu ermöglichen und ihre Karriereperspektiven zu verbessern, müssen die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse an der Universität Leipzig attraktiv und transparent gestaltet werden.

Die nachfolgende Leitlinie enthält verbindliche Regelungen für die Ausgestaltung von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen auf haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Dauerstellen an der Universität Leipzig. Sie beruhen auf den „Empfehlungen zu den Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ des Wissenschaftsrats.¹ Dieser plädiert dafür, dass „unbefristet beschäftigte Personen mit einem entsprechenden Stellenprofil [...] vermehrt auf Ebene der übergeordneten Organisationseinheit angesiedelt und nicht einer einzelnen Professur zugeordnet werden [sollten]. Diese Zuordnung soll die gemeinsame langfristige Personal- und Ressourcenplanung innerhalb einer Organisationseinheit erleichtern. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen länger an derselben Einrichtung tätig sein können als die einzelne Professorin bzw. der einzelne Professor“.²

Vor allem eine qualitätsgerechte Absicherung spezifischer Daueraufgaben und eine Stabilisierung grundständiger Aufgaben mit Blick auf die Sicherung der Leistungsfähigkeit in Lehre und Forschung soll Ziel dieser Leitlinie sein. Der Einrichtung von wissenschaftlichen Dauerstellen sollte immer ein Mittelbaukonzept der Fakultät zugrunde liegen, welches für Transparenz und Planbarkeit sorgen soll. Jede Dauerstelle soll ausgeschrieben werden. Der Antrag zur Schaffung einer Dauerstelle soll im Einvernehmen mit dem Fakultätsrat erfolgen. Über die Besetzung der Dauerstelle entscheidet eine Besetzungskommission. Die Anzahl der Dauerstellen in einer Fakultät muss sich nach dem

¹ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu den Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Drs. 4009-14), Dresden 2014

² Ebd., S. 55.

Umfang der Funktionen richten, die kontinuierlich erfüllt werden müssen. Orientiert am Durchschnitt der letzten Jahre enthält die mit dem Freistaat Sachsen für den Zeitraum von 2017 bis 2020 abgeschlossene Zielvereinbarung einen Anteil von 30 % aller haushaltsfinanzierten Stellen im akademischen Mittelbau, die als Dauerstellen besetzt sein sollen. Dem universitären Prinzip der Einheit von Lehre und Forschung folgend, ist es auch im Bereich der wissenschaftlichen Dauerstellen unverzichtbar, dass im Stellenprofil der Universität Leipzig Tätigkeiten in der Forschung als auch der Lehre im relevanten Umfang ermöglicht werden.³ Dauerstellen können ebenfalls zur Stärkung der Profillinien der Universität Leipzig eingesetzt werden. Die Leitlinie zum Profil und der unbefristeten Besetzung von wissenschaftlichen Dauerstellen an der Universität Leipzig bildet die Grundlage für eine weiterführende Diskussion unter Einbeziehung aller Vertreter relevanter Bereiche, wie eine zukünftige Dauerstellenstruktur an der Universität Leipzig ausgestaltet und weiterentwickelt werden kann.

1. Mittelbaukonzept

Auf der Basis der in der Fakultät anfallenden Daueraufgaben und deren stellenmäßige Untersetzung, wird ein Mittelbaukonzept erarbeitet, welches die unbefristete Beschäftigung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen betrifft. Das vom Fakultätsrat verabschiedete Konzept bedarf des Einvernehmens des Rektorates. Die Daueraufgaben einer Fakultät müssen in diesem Mittelbaukonzept, für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, genau beschrieben und fundiert begründet werden, ebenfalls muss eine dienstrechtliche und fachliche Zuordnung erfolgen. Alle neu zu besetzenden und zu schaffenden Dauerstellen sollen auf Fakultäts- oder Institutsebene, ggf. auf Forschungs- und Lehrbereichsebene zugeordnet werden. Nur in begründeten Einzelfällen kann eine Dauerstelle einer einzelnen Professur zugeordnet werden. Das Mittelbaukonzept ist regelmäßig in Abständen von 5 Jahren oder nach Eintreten geänderter Bedingungen, die eine strukturelle Überarbeitung notwendig machen, fortzuschreiben. Das erste Mittelbaukonzept soll innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Richtlinie vorliegen. Dauerstellen, die im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen eingerichtet oder besetzt werden sollen, werden in begründeten Einzelfällen gesondert verhandelt.

2. Daueraufgaben

Daueraufgaben im Sinne dieser Richtlinie sind regelmäßig wiederkehrende bzw. kontinuierlich anfallende Aufgaben eines Leistungsbereiches der Universität, die von wissenschaftlichen

³ Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur, Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK, 2014, S. 5f.

MitarbeiterInnen sowie von Lehrkräften für besondere Aufgaben erfüllt werden. Grundsätzlich lassen sich die folgenden drei Bereiche unterscheiden, in denen Daueraufgaben anfallen. Die Liste der Beispiele ist nicht abschließend. Dauerstellen können auch Daueraufgaben aus mehreren der drei genannten Bereiche zugeordnet werden. Spezifische und eigenständige Aufgaben, die nicht durch Professuren abgedeckt sind, sind Daueraufgaben, die in allen drei Bereichen gleichermaßen anfallen können.

(1) Tätigkeitsfeld „Forschung, Forschungsinfrastrukturen, Transfer, Klinische Versorgung und Diagnostik“

- wissenschaftliche Betreuung und Koordination des Betriebs von Großgeräten, von umfangreichen Versuchsanlagen und Labors
- wissenschaftliche Betreuung und Beratung der Nutzer großer oder fachübergreifender Sammlungen
- wissenschaftliche Dienstleistungen i.R. zentraler Universitäts- oder Fakultätsaufgaben in Forschung und Lehre (Rechner- und Netzadministration, Core-Units, Methoden- oder Didaktikkompetenzen u.ä.)
- Klinische und diagnostische Tätigkeiten im Rahmen zentraler Universitäts- oder Fakultätsaufgaben

(2) Tätigkeitsfeld „Lehre“

- Vermittlung von Fachwissen und Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden
- Koordination und Durchführung von Lehrveranstaltungen vor allem in der Grundausbildung und der grundständigen Lehre oder mit hohem Praxisbezug, z.B. Praktikumsleitung, Sprachvermittlung, sowie fachliche und methodische Betreuung von Graduierungsarbeiten
- Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse

(3) Tätigkeitsfeld „Wissenschaftsmanagement“

- Studienfachberatung Gestaltung und fachliche Koordinierung des Studierendenaustausches, Koordination von Studienreformaufgaben und Qualitätssicherung der Lehre
- regelmäßige Beratung von Promovierenden, Postdocs und Diplomates, fachliche Koordinierung von Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Antragsberatung, die wissenschaftliche Qualifikation erfordert

- regelmäßige Drittmiteleinwerbung
- Koordination im Rahmen von Forschungsprojekten interdisziplinären Forschungsverbänden

3. Individuelle Voraussetzungen

Eine hinreichende Qualifikation und mehrjährige Erfahrung für die entsprechende Aufgabe sind Voraussetzungen für die unbefristete Beschäftigung auf einer wissenschaftlichen Dauerstelle. Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche MitarbeiterInnen sind hervorragende wissenschaftliche Leistungen, die in der Regel eine selbstständige Projektleitung ermöglichen. Je nach Aufgabe können andere Qualifikationen und Erfahrungen bei der Auswahl einbezogen werden. Bei Lehrkräften für besondere Aufgaben im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis sollte eine didaktische Qualifikation vorliegen, wenn die Aufgaben im sprachpraktischen oder fachdidaktischen Gebiet liegen. Der Nachweis vorhandener Lehrqualifikation ist auch in diesen Fällen durch den Abschluss einer hochschuldidaktischen Weiterbildung im Umfang von Lehrqualifikation Basic oder Advanced zu erbringen.

4. Besetzungsverfahren

Die Fakultät prüft nach Maßgabe ihres Mittelbaukonzeptes im Einzelfall, ob eine Stelle mit Daueraufgaben verbunden ist und eingerichtet werden soll. Die Fakultät beantragt im Einvernehmen mit dem Fakultätsrat, die Freigabe der Dauerstelle im Rektorat der Universität Leipzig. Dem Antrag ist eine qualifizierte Tätigkeitsbeschreibung, aus der insbesondere die Daueraufgaben hervorgehen müssen, sowie eine Begründung anzufügen. Dies gilt auch für Wiederbesetzungen vakant gewordener Dauerstellen. Alle dauerhaft zu besetzenden Positionen sind in der Regel auszuschreiben. Geeignete interne KandidatInnen sind besonders zur Bewerbung aufzufordern. Möglich ist auch die Ausschreibung einer Stelle, die im Rahmen einer zunächst befristeten Beschäftigung den Erwerb der erforderlichen Qualifikation ermöglicht und die entfristet wird, sobald die KandidatIn das Vorliegen der Qualifikation sowie seine/ihre Eignung für die zu besetzende Stelle mindestens über die Dauer von einem Jahr nachgewiesen hat. Auf dieses Verfahren ist bereits in der Ausschreibung hinzuweisen.

5. Gültigkeit und Übergangsbestimmung

Diese Leitlinie gilt für Arbeitsverträge im Bereich der Universität Leipzig. Arbeitsverträge im Bereich des Universitätsklinikums sind davon nicht betroffen. Die Umsetzung dieser Leitlinie erfolgt sukzessive. Für neue bzw. wiederzubesetzende wissenschaftliche Dauerstellen bildet diese Leitlinie die Basis. Arbeitsaufgaben, Verantwortlichkeiten und Zuordnungen bestehender Stellen bleiben

unangetastet. Vorstehende Leitlinie wurde am 16. Mai 2017 durch den Senat der Universität Leipzig beschlossen.

Anlage 4

Handlungsorientierung: Verfahrensweise bei Einstellungen (ausgenommen Hochschullehrer und wissenschaftliche / studentische Hilfskräfte)

In Änderung und Ergänzung zu den Hinweisen des Rektoratskollegiums zur Stellenbesetzung (März 1994) sind mit dem Ziel einer möglichst optimalen Verfahrensweise und aufgrund neuer rechtlicher Rahmenbedingungen zukünftig nachfolgend beschriebene Regelungen zu beachten.

1. Rechtlicher Handlungsrahmen

Die im Einzelnen bei einer Stellenbesetzung*) zu beachtenden rechtlichen Regelungen sind detailliert zum Schluss dieser Handreichung (unter Punkt 7) aufgezählt. Ausgehend davon wird an der Universität Leipzig neben der grundsätzlichen Ausschreibungspflicht (vgl. 2.) der Erarbeitung eines sachgerechten Ausschreibungstextes (vgl. 3.) sowie der Durchführung eines rechtskonformen Besetzungsverfahrens (vgl. 4.) besondere Beachtung beigemessen. Treffender Ausschreibungstext und entscheidungsfähige Auswahlkommission sind für die Findung geeigneter Stelleninhaber**) von ausschlaggebender Bedeutung. Die Auswahlkommission bereitet eine sachgerechte Entscheidung zur Stellenbesetzung vor und sorgt dadurch für Objektivität und Transparenz bei der Personalauswahl. Auf der Grundlage ihres Besetzungsvorschlages entscheidet der jeweilige Dienstvorgesetzte nach Sächsischem Hochschulgesetz, d. h. der Rektor für das wissenschaftliche und künstlerische Personal bzw. der Kanzler für das sonstige Personal, abschließend über die Stellenbesetzung.

2. Ausschreibungsgrundsätze

Grundsätzlich besteht für die hier einschlägigen Stellen **Ausschreibungspflicht**. Von dieser Ausschreibungspflicht kann nur abgewichen werden, wenn

- dringender, vordem nicht absehbarer Besetzungsbedarf vorliegt (z. B. Krankenvertretung)
- einmaliger vorübergehender Besetzungsbedarf besteht (Obergrenze 5 Monate)
- eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter besetzt werden soll, die für die Promotion / Habilitation des Stelleninhabers vorgesehen ist
- eine projektgebundene Wissenschaftlerstelle besetzt werden soll oder aber Drittmittelstellen für Nichtwissenschaftler (bei erstmaliger Einstellung) mit einer Laufzeit bis zu 6 Monaten zu besetzen sind
- Weiterbeschäftigungen gesichert werden sollen (z. B. befristete und unbefristete Übernahme von an der Universität Leipzig Ausgebildeten, Umsetzungen innerhalb der Universität, Fortführung insbesondere von auf Verlängerung angelegten befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen)
- namentliche Benennungen in Berufungszusagen oder ABM-Stellenbesetzungen vorliegen, die ohnehin keinen Auswahlspielraum lassen
- geringfügige Beschäftigungen i. S. v. §§ 8 Abs. 1, 20 Abs. 2 SGB IV erfolgen sollen.

In gesondert begründeten Ausnahmefällen wie etwa bei besonderen Personalentwicklungsmaßnahmen für nichtwissenschaftliches Personal kann nach vorheriger Abstimmung mit dem Personalrat bei entsprechender personeller / struktureller Begründung ebenfalls von einer Ausschreibung abgesehen werden.

Für ein und denselben Bewerber kann stets nur auf einen der vorgenannten Verzichtspunkte zurückgegriffen werden, ihre Reihung ist grundsätzlich unzulässig. Zur Vermeidung unnötigen Ausschreibungsaufwandes kann bei der Besetzung vergleichbarer Stellen, für die bereits ein Bewerberpool vorliegt, der im Ergebnis einer nicht länger als 12 Monate zurückliegenden Ausschreibung entstanden ist, auf diesen zurückgegriffen werden. Diesem Pool werden nach Möglichkeit einschlägig beschäftigte Universitätsangehörige, bei denen ein Auslaufen der Befristung bzw. ein Abschluss des Ausbildungsverhältnisses absehbar ist, zugeordnet, sofern deren Interesse an einer Weiterbeschäftigung an der Universität Leipzig aus aktuellen Bewerbungen hervorgeht.

3. Verfahren bei der Ausschreibung von Stellen

Eine Stelle kann grundsätzlich erst dann ausgeschrieben werden, wenn ihre Finanzierung gesichert ist. Im Begleitschreiben zum dem Personaldezernat (PD, Sachgebiet 31, E-Mail: dez3arbeitsrecht@uni-leipzig.de) zur abschließenden Prüfung zuzuleitenden **Ausschreibungstext** ist folglich Bezug auf den Stellenfreigabebescheid bzw. auf die Berufungs- oder Drittmittelzusage zu nehmen.

Der Ausschreibungstext soll die Stellenanforderungen adäquat, deutlich und prägnant, auch für den Außenstehenden verständlich widerspiegeln; bei seiner Erstellung ist auf eine möglichst hohe Entsprechung zur Stellenbeschreibung zu achten. Das betrifft ebenfalls die Übereinstimmung zwischen dargelegten Ausschreibungsanforderungen und der vorgesehenen Vergütung. Insbesondere sollte berücksichtigt werden, dass die im Ausschreibungstext beschriebenen Voraussetzungen die Grundlage von Entscheidungen zur Stellenbesetzung darstellen. Die **Ausschreibungsform** wird in Zusammenarbeit mit dem SG 31 (Ansprechpartner: z. Z. Frau Schack) beraten und festgelegt. Erforderlich ist eine zumindest universitätsinterne Veröffentlichung der Stellenanzeige im „Stellenmarkt“ (Ausschreibungsmuster: http://www.uni-leipzig.de/dezernat3/intranet/Muster_Stellenmarkt.doc) mit in der Regel mindestens 14-tägiger Bewerbungsfrist. Der „Stellenmarkt“ wird an zentralen Anschlagtafeln durch das SG 31 und dezentral durch Verantwortliche der Einrichtung bekannt gemacht. Auf Wunsch, der in o. g. Begleitschreiben an das PD mitzuteilen ist, ist auch eine Ausschreibung im Verwaltungsrundschreiben, im Internet oder über die Agentur für Arbeit („Stellen-Informationen-Service“) möglich. Eine Ausschreibung in Zeitungen oder Fachzeitschriften ist nach Einzelfallprüfung ebenfalls denkbar, setzt jedoch eine Abstimmung zwischen der Einrichtung und dem SG 31 zur Bedarfs- und Kostenklärung sowie ggf. angepassten Textgestaltung voraus. Das PD übernimmt einige unabdingbare begleitende technisch-organisatorische Maßnahmen. So sorgt es für

- die Beteiligung der Agentur für Arbeit (Team „Vermittlung Schwerbehinderter“)
- die Zuleitung des im Teil I bereits ausgefüllten, später als Anlage zum Protokoll der Besetzungskommission weiter zu verwendenden Formblatts (Muster siehe Anlage 1) an den jeweiligen Leiter der Einrichtung oder Kommissionsvorsitzenden sowie in Kopie an Personalrat (PR) und Schwerbehindertenvertretung (SBV)
- die Zuleitung der Endfassung des Ausschreibungstextes an den jeweiligen Leiter der Einrichtung oder Kommissionsvorsitzenden sowie einer Ausfertigung davon an PR, SBV und Gleichstellungsbeauftragte (GB).

Zur Minimierung des Verwaltungsaufwandes wird eine Übermittlung entsprechender Texte in elektronischer Form angestrebt.

4. Stellenbesetzungskommission

4.1. Zusammensetzung / Allgemeine Hinweise

Die Stellenbesetzungskommission umfasst neben den entscheidungsbefugten und stimmberechtigten Fachvertretern der Einrichtung auch Vertreter zu beteiligender Gremien mit beratender Stimme oder mit Beobachterstatus. Gegebenenfalls nimmt auch ein Vertreter des PD (im Regelfall als Beobachter) an den Kommissionsberatungen teil. Im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens, bei dem Beratungen an verschiedenen Tagen stattfinden, sollte auf eine möglichst konstante Zusammensetzung der Kommission geachtet werden; Beratungstermine sollten so anberaumt werden, dass keines der Kommissionsmitglieder aufgrund einer von vornherein absehbaren Terminkollision an der Teilnahme gehindert ist. Alle Kommissionsmitglieder sind zu strengstem Stillschweigen über die ihnen während der Kommissionstätigkeit zur Kenntnis gelangten Umstände verpflichtet. Während des Auswahlverfahrens sind gegenüber Bewerbern auch keinerlei arbeitsrechtlich relevante Zusagen zu machen.

Der Kommissionsvorsitzende trägt Verantwortung für das auf Basis der Kommissionsitzungen zu fertigende Protokoll, in welchem dem Rektor bzw. Kanzler ein begründeter Besetzungsvorschlag unterbreitet wird. Das Erfassen von Sondervoten der Kommissionsmitglieder ist hierbei zulässig. Zur elektronischen Form gilt das vorn Gesagte.

4.1.1. Vertreter der Einrichtung

Den Vorsitz der Kommission übernimmt im Auftrag des Leiters der Einrichtung in der Regel der unmittelbare Vorgesetzte des künftigen Stelleninhabers.

Sinnvoll ist die Einbeziehung von einem oder zwei weiteren Angehörigen der Einrichtung; dabei ist die Beteiligung von Kollegen, die dem künftigen Stelleninhaber nachgeordnet wären, zu vermeiden (Ausnahmegenehmigung diesbezüglich nur durch den Kanzler).

4.1.2. Vertreter der SBV

Die SBV ist grundsätzlich über eine geplante Stellenbesetzung vorab rechtzeitig zu informieren, unabhängig davon, ob sich unter den Bewerbern schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen befinden oder nicht. Die SBV kann auf die Teilnahme an den Kommissionsberatungen verzichten. Der Vertreter der SBV hat das Recht zur Einsichtnahme in alle Bewerbungsunterlagen (nicht nur in die der schwerbehinderten Bewerber). Er achtet darauf, dass grundsätzlich alle schwerbehinderten Bewerber zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, und wird nur bei offensichtlichem Fehlen einer fachlichen Eignung seine Zustimmung zu einem Einladungsverzicht geben. Eine Beteiligung des Vertreters der SBV an einem Bewerbungsgespräch unterbleibt jedoch dann, wenn ein schwerbehinderter Mensch dessen Ausschluss ausdrücklich fordert. Ansonsten steht dem Vertreter der SBV während des gesamten Stellenbesetzungsverfahrens Beteiligungsrecht zu; er bestätigt seine korrekte Beteiligung unterschriftlich im Teil II c) der Anlage zum Protokoll der Kommission.

4.1.3. Vertreter der GB

Ähnlich wie die SBV hat der Vertreter der GB das Recht auf die Einsichtnahme in sämtliche Bewerbungsunterlagen. Er kann auf eine Teilnahme an Bewerbungsgesprächen verzichten. Er wird in erster Linie darauf achten, dass es bei den Entscheidungen zur Stellenbesetzung zu keiner Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht kommt.

4.1.4. Vertreter des PR

Der Vertreter des PR nimmt an den Beratungen der Stellenbesetzungskommission lediglich als Beobachter teil; bei der Besetzung von Stellen vorwiegend wissenschaftlich oder künstlerisch Tätiger ist ein Personalratsvertreter nur dann hinzuzuziehen, wenn einer der Bewerber dies in seiner Bewerbung ausdrücklich gefordert hat. Der Personalratsvertreter achtet beispielsweise auf die Wahrung der Interessen vordem oder aktuell bereits an der Universität Beschäftigter und kann zudem, wenn bei der späteren Beteiligung des PR an der vorgesehenen Stellenbesetzung gemäß SächsPersVG (der eigentlichen Personalratsbeteiligung, für die das Personaldezernat Sorge trägt) Rückfragen auftreten, aufgrund seiner Kenntnis des Verlaufs der Beratungen in der Stellenbesetzungskommission sofortige Auskunft gegenüber dem gesamten PR bei dessen abschließender Beratung geben.

4.1.5. Vertreter des PD

Der Vertreter des PD unterstützt ggf. die Kommission bei der Stellenauswahl, insbesondere durch seine Kenntnis der zu beachtenden rechtlichen Regelungen. Ausnahmslos zu jedem Auswahlgespräch wird ein Vertreter des PD eingeladen; die Bewerberübersicht wird ihm ebenso wie den anderen Kommissionsmitgliedern vorab übermittelt.

4.2. Arbeitsweise der Kommission

4.2.1. Tätigkeit im Vorfeld der Auswahlgespräche

Die Stellenbesetzungskommission oder ein von ihr Beauftragter

- übermittelt allen Bewerbern (ggf. per Email) eine Bestätigung über den Bewerbungseingang
- sichtet alle eingegangenen Bewerbungen und erstellt daraus eine Bewerberübersicht (Muster siehe Anlage 2), die eine kurze Würdigung einer jeden Bewerbung und einen Vorschlag der für die Auswahlgespräche vorzusehenden Bewerber enthält
- benachrichtigt die SBV, wenn Bewerbungen Schwerbehinderter oder Gleichgestellter vorliegen
- achtet bei der Anfertigung der vorgenannten Übersicht und der Vorentscheidung für die Auswahlgespräche auf die strenge Einhaltung des AGG (Benachteiligungsverbote), des TzBfG (ggf. Bevorzugungsanspruch) und des SGB IX
- trägt für eine rechtzeitige terminliche Einladung aller am Verfahren Beteiligten (also auch SBV, GB, PR und ggf. PD) Sorge und leitet diesen die Bewerberübersicht sowie den Vorschlag für die Einladungen zu
- sorgt für die Einladung grundsätzlich aller über die geforderten Voraussetzungen verfügenden Bewerber zum Auswahlgespräch, unter besonderer Berücksichtigung von schwerbehinderten Bewerbern sowie derzeitiger und ehemaliger Universitätsangehöriger, wobei zur Einschränkung des Bewerberkreises weitere objektive Kriterien benannt werden können.

4.2.2. Tätigkeit während und nach Abschluss der Auswahlgespräche

Die Stellenbesetzungskommission entscheidet sich für die der jeweiligen Stelle angemessene Herangehensweise an die Feststellung der Eignung der Bewerber; diese kann neben den eigentlichen Gesprächen auch praktische und damit objektivierbare Tests umfassen (während derer nicht die gesamte Kommission zugegen sein muss). Sie sorgt dafür, dass eine strikte Gleichbehandlung sämtlicher Bewerber praktiziert wird, und entscheidet über den für alle Bewerber identischen Zeitrahmen für die Gespräche. In seinem aussagekräfti-

gen Protokoll zur Stellenbesetzung

- sorgt der Kommissionsvorsitzende für eine deutliche, den Ausschreibungskriterien folgende Differenzierung zwischen geeigneten und nicht geeigneten Bewerbern
- begründet er ausführlich eine Nichtberücksichtigung schwerbehinderter Bewerber
- begründet er kurz eine etwaige Nichtberücksichtigung aktuell beschäftigter Universitätsangehöriger, wobei bei gleicher Eignung die Rechte Teilzeitbeschäftigter auf Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gem. § 9 TzBfG zu berücksichtigen sind
- gelangt er zu klar und eindeutig formulierten, begründeten und nachvollziehbaren Entscheidungen
- gibt er nach Möglichkeit eine Platzierungsrangfolge (bis zu Platz 3, wenn möglich, auch darüber hinaus) an, damit ggf. – bei späteren Absagen – bei noch vertretbarem zeitlichem Abstand auch auf ursprünglich nachgeordnete Bewerber zurückgegriffen werden kann
- erfasst er alle Daten im Teil II der Anlage zum Protokoll der Kommission (siehe Anlage 1), überprüft die Abzeichnungen sowie das Vorhandensein des Stempels der Einrichtung und unterzeichnet das Protokoll.

Der Kommissionsvorsitzende leitet das Besetzungsprotokoll in Kopie an alle Kommissionsmitglieder und im Original, einschließlich Anlage sowie Bewerberübersicht, zusammen mit dem Einstellungsantrag

(Vordruck für nichtwissenschaftliches Personal: <http://www.uni-leipzig.de/dezernat3/intranet/vorniwiss0407.doc>,

für wissenschaftliches Personal: <http://www.uni-leipzig.de/dezernat3/intranet/vorwiss0407.doc>)

und allen Bewerbungsunterlagen über den Leiter der Einrichtung an das PD weiter.

5. Verfahren ohne Stellenausschreibung

Der Einstellungsantrag wird dem PD zugestellt. Durch den zuständigen Sachbearbeiter des Sachgebietes 32 (SG 32) erfolgt eine Information zur vorgesehenen Einstellung an die Agentur für Arbeit / Team „Vermittlung Schwerbehinderter“ und nach deren Beteiligung an die SBV und den PR. Sollte die Agentur für Arbeit im vorgeschriebenen Zeitrahmen (von drei Arbeitstagen) Schwerbehinderte zur Stellenbesetzung vorgeschlagen haben, werden durch das SG 32 Teil I sowie – soweit zutreffend – Teil II a) der Protokollanlage ausgefüllt und an die Einrichtung unter Mitteilung der Daten der von der Arbeitsagentur vorgeschlagenen Schwerbehinderten übergeben. Durch die Einrichtung werden o. g. Schwerbehinderte zum Vorstellungsgespräch aufgefordert sowie Vertreter der SBV und des PR dazu eingeladen.

Nach Abschluss der Vorstellungsgespräche leitet die Einrichtung dem PD den Besetzungsvorschlag zusammen mit der vollständig ausgefüllten und von der SBV unterzeichneten Protokollanlage zu.

6. Abschließende Vorgänge bei allen Besetzungsverfahren

Vor jeder Stellenbesetzung erfolgt durch das PD in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen eine Beteiligung des PR:

- ausnahmslos bei Einstellungen für nichtwissenschaftliches Personal
- bei Einstellung von Beamten auf Zeit und Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher und künstlerischer Tätigkeit nur nach Einzelantrag Betroffener.

Nach Vertragsabschluss wird die Einrichtung durch SG 32 entsprechend informiert.
(Zur Beachtung: Das Zeitfenster vom Stellenfreigabebescheid bis zur Stellenbesetzung beträgt ca. 12 Wochen.)

Die Rückgabe aller Bewerbungsunterlagen geschieht in der Regel durch die Einrichtung.

7. Rechtlicher Handlungsrahmen

- Schutzgebotsfunktion der Grundrechte entsprechend Art. 33 Abs. 2 GG, jedoch gem. SächsHSG, SächsBG und TV-L keine Ausschreibungspflicht
- AGG (Benachteiligungsverbote), TzBfG (ggf. Bevorzugungsanspruch)
- Entscheidung des BVerwG zur lediglich dienststelleninternen Ausschreibungsverpflichtung nur dann, wenn dies aus den entsprechenden Mitbestimmungstatbeständen der Personalvertretungsgesetze folgt (vgl. ZTR 4/2003, 166)
- Mitbestimmungsrecht des PR beim Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gem. § 81 Abs. 3 Nr. 8 SächsPersVG
- Mitbestimmung des PR bei der Personaleinstellung gem. §§ 80, 81 SächsPersVG, rechtzeitige Unterrichtung des Personalrates (§ 73 Abs. 2 SächsPersVG)
- Pflichten des Arbeitgebers gem. §§ 81, 82 SGB IX, vorzugsweise Einstellung von schwerbehinderten Menschen bei gleicher Eignung
- Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 100 SächsHG sowie §§ 20, 21 SächsFFG

*) hier nicht auf den haushälterischen Begriff bezogen, sondern auf den Einstellvorgang

***) Im Text gebrauchte maskuline Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für Personen weiblichen und männlichen Geschlechts.

Anlage zum Protokoll der Besetzungskommission

TEIL I

Einrichtung:

zu besetzende Stelle:

Stellenummer:

Entgeltgruppe befristet Vollbeschäftigung

Ausschreibung

intern: extern:

am: am:

Beteiligung der Arbeitsverwaltung

Agentur für Arbeit, Vermittlung Schwerbehinderter am:

Personaldezernat (Stempel)

Sachbearbeiter/in (Unterschrift / Datum)

TEIL II

a) Eingegangene Bewerbungen

insgesamt:.....(Anzahl) davon: weiblich: (Anzahl)
Schwerbehinderte (insgesamt): (Anzahl)
arbeitslose Schwerbehinderte: (Anzahl)
von der Agentur für Arbeit vorgeschlagene Schwerbehinderte: (Anzahl)

- Information Einladung an Schwerbehindertenvertretung am: Signum:.....
- Information Einladung an Personalrat am: Signum:.....
- Information Einladung an Gleichstellungsbeauftragte am: Signum:.....

b) Auswahl- / Bewerbungsgespräche

Teilnehmende Bewerber insgesamt: (Anzahl) davon: weiblich: (Anzahl)
Schwerbehinderte: (Anzahl)

c) Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) gem. § 81 SGB IX an den Auswahl- /
Bewerbungsgesprächen und bei der Erarbeitung des Besetzungsvorschlages

SBV (Unterschrift / Datum)

d) Besetzungsvorschlag (Betrifft nur 1. Listenplatz - keine Namensnennung)

männlich weiblich Schwerbehinderte/r
von der Agentur für Arbeit vorgeschlagen

Einrichtung (Stempel)

Vorsitzende/r der Besetzungskommission (Unterschrift / Datum)

Muster: Bewerberübersicht

für die Stelle:

Bewerber/in	geboren am	Hinweise zur bisherigen Tätigkeit (u. a. einschlägige Berufserfahrung)	Qualifikationen	persönliche Situation (insbes. Schwerbehinderung)	Einladung +/- Begründung
					A: vorhanden E: nicht einschlägig

Legende

- A: zweckdienliche **A**usbildung
- E: einschlägige **E**rfahrungen