

Kodex "Gute Arbeit in der Wissenschaft" an der TU Dresden

Präambel

Die Technische Universität Dresden bekennt sich zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen. Mit einer aktiven Personalpolitik sorgt sie für attraktive Arbeitsplätze und Berufsperspektiven für in der Wissenschaft Tätige, für deren herausragende Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung und stellt die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sicher. Die Technische Universität Dresden verpflichtet sich zur Umsetzung der von der Europäischen Kommission 2005 empfohlenen „Europäischen Charta für Forscher“ und des „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“. Die Technische Universität Dresden bekennt zum Grundsatz der tarifvertraglichen Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

1. Absicherung der Promotionsphase

Die Technische Universität Dresden versteht die Promotion als erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit. Aus diesem Grund gibt sie der Finanzierung über sozialversicherungspflichtige und tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse den Vorzug gegenüber anderen Formen der Finanzierung wie z. B. Stipendien, Honorarverträge oder Stellen als Wissenschaftliche Hilfskraft. Bei frei werdenden tarifvertraglich geregelten Stellen sind diese bevorzugt den Beschäftigten mit nicht tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen anzubieten. Die vertraglich geregelten Arbeitsinhalte und Arbeitsumfänge sind einzuhalten. Hierfür verantwortlich und gegenüber der Hochschulöffentlichkeit berichtspflichtig ist die Prorektorin für Bildung.

Die Technische Universität Dresden schließt mit allen Doktorandinnen und Doktoranden Qualifizierungsvereinbarungen ab, mit denen eine qualitativ hochwertige Betreuung garantiert wird. Dabei sind regelmäßige TAC-Meetings für alle Promotionsvorhaben verpflichtend.

Bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss ihres Promotionsvorhabens werden die Doktorandinnen und Doktoranden aktiv in einem fächerübergreifenden Graduiertenzentrum unterstützt, die auf freiwilliger Basis Austausch, Vernetzung und Qualifizierung von Doktorandinnen und Doktoranden sowie Betreuerinnen und Betreuern fördern und Selbstorganisation und Mitbestimmung gewährleisten.

2. Berechenbare Perspektiven für Postdocs

Die Technische Universität Dresden bietet promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) berechenbare Karrierewege. Sie fördert ihre Selbstständigkeit und Eigenverantwortung in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement.

Die Beschäftigungsverhältnisse für Postdocs enthalten eine Tenure-Track-Option auf Fakultätsebene, d. h. die Möglichkeit einer Zusage dauerhafter Beschäftigung nach Erfüllung einer Zielvereinbarung. Diese Zielvereinbarung soll nach zwei Beschäftigungsjahren als Postdoc angeboten oder von ihr oder ihm beantragt werden. In ihr sind Ziele für die wissenschaftliche Entwicklung formuliert, die in einem festgelegten Zeitrahmen von drei bis maximal sechs Jahren erreicht werden können. Wenn die vereinbarten Ziele erreicht sind, wird das Beschäftigungsverhältnis entfristet. Die Zielvereinbarung enthält je nach Art des Arbeitsvertrags selbstständige Aufgaben in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung, Organisation, Management und Selbstverwaltung. Leitlinien zum Inhalt der Zielvereinbarungen werden von den Fakultätsräten formuliert. Die Berufung auf eine Professur bleibt nach der Entfristung unbenommen.

Juniorprofessuren sind grundsätzlich mit einer Tenure-Track-Option zu versehen. Eine positive Evaluation nach qualitätsgesicherten Standards analog zur Tenure-Track-Phase bei PostDocs führt dabei ohne erneute Ausschreibung zur Berufung auf eine Professur.

3. Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse

Die Technische Universität Dresden trägt durch die Gewährleistung von Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen bei.

Sie erkennt an, dass eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung das Regelarbeitsverhältnis ist, von dem nur in begründeten Fällen abgewichen wird.

Mit wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden, wenn

- die Beschäftigung der Qualifizierung mit dem Ziel einer Promotion, Habilitation oder eine entsprechende zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung dient (Qualifizierungsstellen) – in diesem Falle ist das Qualifizierungsziel im Arbeitsvertrag zu benennen und ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung vorzusehen (mindestens die Hälfte der bezahlten Arbeitszeit für die Promotion),

- die Beschäftigung überwiegend aus befristet zur Verfügung gestellten Mitteln Dritter finanziert wird (Drittmittelstellen),
- die Beschäftigung zur Vertretung einer oder eines beurlaubten, freigestellten oder erkrankten Beschäftigten erfolgt.

Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, sind unbefristete Beschäftigungsverhältnisse abzuschließen.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie administrative und technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden grundsätzlich unbefristet beschäftigt.

Bei Qualifizierungsstellen muss die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mindestens der voraussichtlichen Dauer der Qualifizierung entsprechen.

Bei Drittmittelstellen muss die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mindestens der Laufzeit des betreffenden Projekts entsprechen. Bei der Beantragung von Drittmitteln sind für Personalstellen grundsätzlich sozialversicherungspflichtige und tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse vorzusehen.

Sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse dürfen eine Laufzeit von einem Jahr nicht unterschreiten, es sei denn die Beschäftigten stimmen dem aktiv und aus freien Stücken zu.

Zeiten der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft während eines Studiums werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes angerechnet, aber als förderliche Zeiten bei der Stufenberechnung anerkannt.

4. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird grundsätzlich eine Vollzeitbeschäftigung angeboten. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auf ausdrücklichen Wunsch der oder des Beschäftigten. Promovierenden ist ein Beschäftigungsumfang von mindestens 66 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung einzuräumen.

Bei Teilzeitbeschäftigten soll der Umfang der Beschäftigung 50 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nicht unterschreiten.

5. Nebenberufliche Beschäftigung

Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wie zum Beispiel die Durchführung von Pflichtveranstaltungen wahrnehmen, d. h. nicht nur zur Ergänzung des Lehrangebots beitragen, sind ihnen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anzubieten, die ihrer Qualifikationsstufe entsprechen. Im Übrigen werden Lehraufträge angemessen vergütet und in der Regel für die Dauer von mindestens zwei Semestern vergeben. Die Vergütung trägt auch den Zeiten für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen, für die Betreuung und Beratung der Studierenden sowie für Prüfungsverpflichtungen Rechnung. Reisekosten und Unterkunftskosten sind zu erstatten. Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHKs) ersetzen keine regulären Mitarbeiter. Ihr Einsatz erfolgt nur im Bereich Erarbeitung von Stipendien- und Drittmittelanträgen. Ausgenommen von dieser Regelung sind Bachelor-WHK, die dieser Tätigkeit während ihres MA-Studiums nachgehen.

6. Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Die Technische Universität Dresden ist eine familienfreundliche Hochschule, die sich verpflichtet, auf die anhaltend hohe akademische Kinderlosigkeit zu reagieren. Sie ermöglicht allen Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben u. a. durch flexible Arbeits- und Anwesenheitszeiten, familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten sowie bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Die Technische Universität Dresden geht dabei von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Sie trägt auch den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten in besonderen Lebensumständen (z. B. mit pflegebedürftigen Angehörigen) Rechnung.

Die Technische Universität Dresden verpflichtet sich zu einer familienfreundlichen Haushalts- und Personalpolitik. Wegen Mutterschutz oder Elternzeit vakante Stellen sind unverzüglich, auch durch die Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen, zu besetzen. Auch nach Unterbrechung der Tätigkeit ist im Falle nachweislich weiteren Bedarfs eine Weiterbeschäftigung anzustreben.

Bei der Beantragung und Bewirtschaftung von Drittmitteln sind zusätzliche Mittel einzuplanen, die für Vertretungen und Vertragsverlängerungen in Folge von Mutterschutz und Elternzeit sowie zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten notwendig sind.

Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die eine Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei

Jahre je Kind auch über die Höchstbefristungsdauer hinaus zulässt, wird an der Technische Universität Dresden grundsätzlich angewandt und den Beschäftigten bekannt gemacht.

Bei der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, die der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, soll der sachgrundlosen Befristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG der Vorzug gegenüber einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gegeben werden, um die Vertragsverlängerung im Fall der Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder anderen Beurlaubungs- und Freistellungszeiten zu gewährleisten.

7. Gleiche Chancen für Frauen und Männer

Die Technische Universität Dresden setzt sich für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Sie verpflichtet sich zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung und -rekrutierung. Sie unterstützt aktiv die Arbeit der Frauenbeauftragten/ Gleichstellungsbeauftragten und schafft Bedingungen, die die Sensibilität für die Relevanz des Themas Chancengleichheit auf allen Ebenen erhöhen.

Ziel der Technischen Universität Dresden ist es, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erreichen. Entsprechend der Empfehlungen des Wissenschaftsrats legt sie mindestens nach Maßgabe des so genannten Kaskadenmodells Quoten fest, bei denen als Bezugsgröße der Anteil von Frauen in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe zugrunde gelegt wird. Sie verpflichtet sich in Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen zu einer aktiven Rekrutierungspolitik.

Die Technische Universität Dresden versteht Chancengleichheit und Gleichstellung als Qualitätskriterien in Entscheidungsprozessen. In der internen leistungsorientierten Mittelvergabe sind Erfolge in der Gleichstellungspolitik ein maßgebliches Kriterium.⁸ Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement

Die Technische Universität Dresden verpflichtet sich zu einer aktiven Personalpolitik durch Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement.

Im Zuge einer aktiven Personalentwicklung macht die Technische Universität Dresden allen Beschäftigten zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote zur Kompetenzentwicklung, Karriereorientierung und Vernetzung, bietet Führungskräfte trainings an und stellt die dafür erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung.

Sie veröffentlicht regelmäßig einen Bericht zur Situation und zu den Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter besonderer Berücksichtigung der Qualifizierungsphase.

Die Technische Universität Dresden betreibt eine mittel- und langfristige Personalplanung. Auf dieser Grundlage bestimmt sie ein aufgabenadäquates Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Durch ein aktives Personalmanagement sorgt die Technische Universität Dresden für die Stabilisierung von Beschäftigung. Durch einen zentralen Überbrückungsfonds ermöglicht sie die Zwischenfinanzierung von Beschäftigungsverhältnissen bis zur Anschlussfinanzierung aus Drittmitteln oder regulären Haushaltsmitteln. Soweit möglich, ist auch beim Wechsel der Finanzierungsart ein mittelfristiges oder unbefristetes Beschäftigungsverhältnis abzuschließen.

9. Beteiligung und Mitbestimmung

Die Technische Universität Dresden stellt sicher, dass ihre Mitglieder in geeigneter Weise in die Entscheidungsprozesse beteiligt werden. Sie bekennt sich zum hohen Stellenwert der akademischen Selbstverwaltung für die Steuerung der Universität und fördert die Beteiligung der Beschäftigten, indem Gremientätigkeiten auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

Im Sinne einer aktiven Informationspolitik wirkt die Technische Universität darauf hin, die Protokolle des öffentlichen Teils aller Gremiensitzungen jedem Beschäftigten mindestens im Intranet der Universität zugänglich zu machen. Rektor, Kanzler und die Prorektoren sind angehalten, der Hochschulöffentlichkeit regelmäßig über ihr Wirken im Sinne und Namen der Universität zu berichten.

Die Technische Universität Dresden gewährleistet die Partizipation ihrer Mitglieder auch in neuen Organisationsformen wie Graduiertenfördereinrichtungen, Forschungsclustern und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen.

Diese Grundsätze gelten nach Maßgabe des SächsHSFG auch für Doktorandinnen und Doktoranden ohne Beschäftigungsverhältnis sowie für nebenberuflich Beschäftigte.

10. Einhaltung des Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Die Technische Universität Dresden richtet eine Ombudskommission zur Überwachung der Einhaltung des Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ ein. Der Kommission gehören gewählte Vertreterinnen und Vertreter

der Beschäftigten an, darunter mindestens eine Doktorandin oder ein Doktorand und mindestens eine oder ein Postdoc, sowie externe Sachverständige, darunter mindestens ein Mitglied, das von einer der an der TU Dresden vertretenen Gewerkschaften vorgeschlagen wird.
Die Kommission ist verpflichtet, die Einhaltung des Kodex zu überwachen, Verstöße zu untersuchen und jährlich über ihre Arbeit zu berichten.