Hochschule für Musik
Carl Maria von Weber Dresden

Dienstvereinbarung

zwischen

Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden

und

dem Personalrat der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden

zum Umgang mit befristeter Beschäftigung
und zur Förderung von Karriereperspektiven

Präambel

Die Hochschule bekennt sich zu planbaren Karrierewegen und guten Beschäftigungsbedingungen. Mit einer aktiven Personalpolitik sorgt sie für attraktive Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven für den künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Nachwuchs, für entsprechende Möglichkeiten zum Erwerb weiterer künstlerischer bzw. wissenschaftlicher Qualifikationen, den Erwerb von Lehr- und Forschungserfahrungen oder Erfahrungen im Wissenschafts-, Kunst- und Projektmanagement sowie Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung und stellt die Kontinuität und Qualität pädagogischer, wissenschaftlicher und künstlerischer Arbeit in künstlerischer Forschung und Lehre sicher.

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

§ 1 Allgemeine Rahmenbedingungen

1. Die Hochschule betreibt eine mittel- und langfristige Personalplanung. Ziel ist ein aufgabenadäquates Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in der Hochschule insgesamt.

2. Die Hochschule verpflichtet sich zu einer gleichstellungsorientierten Personalplanung. Sie verpflichtet sich in Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen zu einer aktiven Rekrutierungspolitik. Die Hochschule unterstützt aktiv die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

3. Die Hochschule betreibt ein aktives Personalmanagement. Für alle Beschäftigten werden Weiterbildungsangebote bereit- und die dafür erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung gestellt. Personalentwicklung wird als originäre Führungsaufgabe verstanden und Führungskräftetraining, -coaching und -feedback werden etabliert. Personalentwicklungsmaßnahmen werden nach Maßgabe eines Personalentwicklungskonzeptes konkret für alle Beschäftigten umgesetzt.
Der Personalrat wird durch die Hochschulleitung in die Erstellung und Änderung eines Personalentwicklungskonzepts rechtzeitig in geeigneter Form eingebunden.

4. Anhand des Personalentwicklungskonzepts 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.

5. Die Hochschule betreibt insgesamt ein vorausschauendes Personalmanagement. Zwischenfinanzierungen von Beschäftigungsverhältnissen bis zur Anschlussfinanzierung aus Drittmitteln oder regulären Haushaltsmitteln werden nach Maßgabe vorhandener Haushaltsmittel ermöglicht.

§ 2 Studentische Hilfskräfte

1. Die Hochschule setzt studentische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Lehre und Forschung 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 künstlerischer Lehre und Forschung mit, so beispielsweise bei der Vorbereitung von Kolloquien, Tagungen, Exkursionen oder der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen. Die Laufzeit von Verträgen, die einen kurzfristigen Bedarf an Dienstleistungen widerspiegeln, kann auch unter drei Monaten betragen.

§ 3 künstlerische, wissenschaftliche und pädagogische Hilfskräfte

1. Die Hochschule setzt künstlerische, wissenschaftliche und pädagogische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Lehre und Forschung 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 vorzugwürdigere 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.

§ 4 künstlerische, wissenschaftliche und pädagogisch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Hochschulleitung strebt in Abstimmung mit dem Personalrat eine transparente Verfahrensweise bei der (Weiter-)Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Im Folgenden werden die Beschäftigungsbedingungen für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie LfbA geregelt, die in den Arbeitsfeldern künstlerische Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement tätig sind.

Die Hochschule regelt den zeitlichen Rahmen sowie den Übergang zwischen Qualifizierungsphasen in den jeweiligen Betreuungsvereinbarungen. Der zeitliche Rahmen für eine Promotion an der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden ist durch die Fakultät II in ihrer Promotionsordnung (Fassung vom 25.06.2012) geregelt.

Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG in der Qualifizierungsphase

1. Um den Qualifizierungserfolg abzusichern, wird zwischen befristet beschäftigten wissenschaftlichen/ künstlerischen Mitarbeitern und allen betreuenden Professorinnen und/oder Professoren eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen, die Art und Umfang der durch die Professorinnen oder Professoren vorzunehmenden Betreuungsmaßnahmen, die von der/ dem Betreuten zu erbringenden Leistungen sowie Zeitplan enthalten. Das Qualifizierungsziel ist in der Betreuungsvereinbarung zu konkretisieren und durch Anwendung des Befristungsgrundes gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG in einem Arbeitsvertrag abzusichern. Die Betreuungsvereinbarungen sind hochschulweit einheitlich. (siehe Anlage)

2. Die Vertragslaufzeit soll 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.

3. Beschäftigten mit Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG steht ein Zeitanteil von mindestens 50% der vereinbarten Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung.

4. Mit befristet beschäftigten künstlerischen/ wissenschaftlichen Mitarbeitern, die gemäß § 2 Absatz 1 Satz 4 WissZeitVG eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen, werden Vertragsverlängerungen vereinbart, entsprechend dem Zeitraum, der zur Erreichung des vereinbarten Qualifikationsziels erforderlich ist, maximal jedoch jeweils bis zu zwei Jahre pro Kind. Ebenso wird mit Beschäftigten dieser Beschäftigtengruppe eine solche Vertragsverlängerung vereinbart, 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.

§ 5 Lehrbeauftragte

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 im Rahmen ihrer Möglichkeiten Zugang zu ihren Fortbildungen.
4. Lehraufträge werden angemessen vergütet, und sollen nach Möglichkeit für die Dauer von mindestens zwei Semestern in Folge vergeben werden.

§ 6 Ergänzende allgemeine Regelungen für befristete Beschäftigungsverhältnisse

1) Neu zu besetzende Personalstellen mit der Vertragslaufzeit von über sechs Monaten werden ausgeschrieben, unter Angabe der zu erwartenden Entgeltgruppe. Von dieser Verpflichtung kann im Einzelfall nur im Einvernehmen mit dem Personalrat abgewichen werden.

Von der Verpflichtung der Ausschreibung kann nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden, insbesondere wenn:

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

b) 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

c) 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 freiwerdender Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.

2) 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.

3) Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen nur mit einer Begründung, die gegenüber dem zuständigen Personalrat auf Nachfrage zu erläutern ist.

4) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich vorrangig an der Laufzeit des Projekts. Ausnahmen hiervon sind gegenüber dem Personalrat auf Nachfrage zu erläutern.

5) Die Information über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Anschlussbeschäftigung erfolgt so früh wie möglich. 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.

§ 7 Bekanntmachung, Evaluation und Laufzeit

1. Die Hochschule veröffentlicht die Regelungen dieser Vereinbarung unmittelbar nach Unterzeichnung und trägt Sorge für deren Einhaltung.

2. Die Hochschulleitung und der Personalrat vereinbaren, die Umsetzung der Dienstvereinbarung nach einer Laufzeit von 24 Monaten zu evaluieren.

3. Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Eine Kündigung ist mit einer Frist von drei Monaten frühestens zwei Jahre nach ihrer Unterzeichnung möglich. Im Fall einer Kündigung dieser Dienstvereinbarung wird eine Nachwirkung gemäß § 84 Abs. 4 SächsPersVG ausdrücklich vereinbart.

4. Soweit einzelne Regelungen der Dienstvereinbarungen auf Grund anderweitiger rechtlicher Regelungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Hochschulleitung und der Personalrat verpflichten sich in diesem Fall zum zeitnahen Abschluss eines Nachtrages.

Dresden, 1.9.17

Ort, Datum
Rektor/in

FREISTAAT SACHSEN
HOCHSCHULE FÜR MUSIK CARL MARIA VON WEBER DRESDEN

11.09.17

Ort, Datum
Vorsitzende/r des Personalrates

1.9.17

Ort, Datum
Kanzler/in