

# **Leitlinien zur Beschäftigung für das Personal an der Ruhr-Universität Bochum**

## **Präambel**

Neben Lehre und Forschung ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorrangige Aufgabe der Universitäten. Die verantwortungsvolle Wahrnehmung dieser Aufgabe ist Voraussetzung für die kontinuierliche Selbstergänzung der Ruhr-Universität Bochum mit exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Die Ruhr-Universität Bochum sieht sich in besonderem Maß verpflichtet, die Qualifikationsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Qualifizierungsphase zu gewährleisten, denn diese haben einen maßgeblichen Anteil an Forschung und Lehre. So nutzt die RUB die ihr zur Verfügung stehenden rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten, um verlässliche Rahmenbedingungen dafür zu sichern, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ihre jeweiligen Qualifikationsziele erreichen können.

Auch für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die ihre Qualifizierungsphase abgeschlossen haben, wird die Ruhr-Universität Bochum die bestehenden rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten nutzen, um Beschäftigungsperspektiven zu verbessern.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung leisten ebenso einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Ziele in Forschung und Lehre. Ihre Beschäftigungsbedingungen werden entsprechend verlässlich gestaltet.

Da die Beschäftigungsbedingungen maßgeblich von den gesetzlichen und tariflichen Regelungen und den finanziellen Ressourcen bestimmt werden, ist dieses eine besondere Herausforderung. Die RUB stellt sich dieser Herausforderung und will insbesondere im Bereich der Befristungen von Arbeitsverhältnissen eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen erreichen. Dabei ist die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung auf allen Ebenen sowie der Inklusion ein gemeinsam getragenes Ziel der Unterzeichnenden.

## **Artikel 1**

### **Allgemeine Rahmenbedingungen von Befristungen**

- (1) Die Universität wird für Aufgaben, die – bezogen auf die Art und den Umfang der Aufgabenerledigung – dauerhaft zu erbringen sind und für deren Erbringung individuelle Kontinuität nicht zweckwidrig ist (wie beispielsweise im Bereich wissenschaftlicher Qualifizierung), in aller Regel unbefristete Beschäftigungsverhältnisse eingehen.
- (2) Bei einem vorübergehend erhöhtem betrieblichen Bedarf an Arbeitsleistung wird ein Personalplanungskonzept einschließlich der entsprechenden Finanzierung erstellt, das

es ermöglicht, zunächst mit befristeten Arbeitsverträgen den höheren Bedarf abzudecken und ggf. die Entstehung von weiteren Daueraufgaben zu prüfen, die Dauerarbeitsverhältnisse begründen.

- (3) Im Rahmen gleicher Leistung, Eignung und Befähigung sind befristet Beschäftigte der Universität bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungsplätze an der Universität grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen.
- (4) Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.
- (5) Die Regelungen der Artikel 2 bis 5 gelten nur im Rahmen der gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten.

## **Artikel 2**

### **Besondere Rahmenbedingungen für die wissenschaftlichen Beschäftigten**

- (1) Die Universität sieht in der Beratung der wissenschaftlichen Beschäftigten über die realistischen Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Universität und im Wissenschaftsbetrieb für die Qualifikationsphasen und die anschließende Phase der Karriere eine originäre Führungsaufgabe und wirkt daraufhin, dass diese von den Leitungen der Universitätseinrichtungen professionell wahrgenommen wird. Dazu gehört auch, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven durch gezielte Angebote im Bereich Weiterbildung und -qualifikation unterstützt werden.
- (2) Die Universität entwickelt Instrumente, mit denen in den Einrichtungen der Universität die Akzeptanz für die Notwendigkeit einer sachgerechten Gestaltung der Laufzeiten der Beschäftigungsverhältnisse steigt.
- (3) Im Rahmen ihrer institutionellen Verantwortung entwickelt die Universität abhängig von ihren finanziellen Möglichkeiten Instrumente, um z. B. die hochschulextern erzeugten Risiken bei der Finanzierung möglichst kompensieren zu können.

## **Artikel 3**

### **Befristungsregelungen für die wissenschaftlichen Beschäftigten**

- (1) Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erfolgen vorrangig vor solchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Sachgrundlose Befristungen erfolgen nur mit einer Begründung.
- (2) Die Dauer der Einstellung bzw. Verlängerung entspricht der Länge des Qualifikationsvorhabens (z. B. Promotion, Habilitation, Veröffentlichung) oder der Länge des zu bearbeitenden Forschungsprojektes. Die Vertragslaufzeit in der Ausschreibung muss mit der Vertragslaufzeit im Antrag auf Einstellung / Verlängerung übereinstimmen.

Arbeitsverträge sollen mit einem Stellenanteil von mindestens 50 % abgeschlossen werden. Es wird zudem empfohlen, den Richtlinien der DFG zu den Möglichkeiten beantragbarer Stellenanteile zu folgen.

- (3) Entspricht die beantragte Vertragslaufzeit nicht der Länge des Qualifikationsvorhabens oder der Länge des zu bearbeitenden Forschungsprojektes, bedarf dies einer besonderen Begründung. Gründe hierfür können sein:
- Überbrückungsbeschäftigungen,
  - Verwendung von Restdrittmitteln,
  - Vertretungen,
  - Sog. „Meilensteine“ als Evaluation zur Bewilligung weiterer Projektlaufzeiten (z. B. bei BMBF-Förderungen),
  - Befristete Stundenaufstockung bei Haushaltsstellen um Drittmittelanteile und umgekehrt,
  - Beabsichtigte gleiche Vertragslaufzeiten bei vergleichbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Forschergruppe.
- (4) Verlängerungsanträge müssen rechtzeitig gestellt werden, da befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses dies der Arbeitsagentur für Arbeit persönlich anzeigen müssen. Deshalb sind Verlängerungsanträge möglichst 16 Wochen vor Ablauf des Arbeitsvertrages zu stellen.
- (5) Sollte ein in der Person des/der Bewerbers/in vorhandener Grund eine unterhäftige Beschäftigung erfordern (z. B. gleichzeitige andere Tätigkeit außerhalb der Universität, Stipendium etc.) oder wird dies von ihr/ihm ausdrücklich gewünscht, muss dies besonders begründet werden.
- (6) Beschäftigungsverhältnisse von Postdocs, die eine Qualifizierung auf eine Professur anstreben, sollen eine Laufzeit von mindestens 2 Jahren haben. Die Beschäftigung erfolgt im Regelfall als Vollzeitbeschäftigung.
- (7) Überbrückungsmaßnahmen, insbesondere nach Abschluss der Qualifikation, um den Beschäftigten den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, bleiben unberührt.
- (8) Bzgl. der Einstellungspraxis an der RUB wird auf die Dienstvereinbarung zur Stellenausschreibungen verwiesen, (siehe Anhang).

#### **Artikel 4**

#### **Besondere Befristungsregelungen für das promovierende Hochschulpersonal**

- (1) Die Promovierenden werden hauptsächlich mit Aufgaben beschäftigt, die ihrem Qualifikationsziel förderlich sind. Bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Bewilligungsbedingungen zu beachten.
- (2) Die Dauer der Qualifikationsphase ist abhängig von der jeweiligen Fächerkultur und den persönlichen Voraussetzungen der Promovierenden.

- (3) Die Möglichkeit, weitere Beschäftigungsverhältnisse zum Abschluss der Promotion abzuschließen, bleibt unberührt.

## **Artikel 5**

### **Befristungsregelungen für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung**

- (1) Befristete Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung erfolgen vorrangig mit sachlichem Grund auf Grundlage des § 14 Absatz 1 TzBfG sowie der weiteren gesetzlichen Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen. Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen nur mit einer Begründung.
- (2) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Laufzeit des Bewilligungszeitraumes der Drittmittel. Sie werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen.
- (3) Die Universität sieht in der Beratung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung über die realistischen Möglichkeiten einer dauerhaften Beschäftigung in der Universität eine originäre Führungsaufgabe und wirkt daraufhin, dass diese von den Leitungen der Universitätseinrichtungen professionell wahrgenommen wird. Dazu gehört auch, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven durch gezielte Angebote im Bereich Weiterbildung und -qualifikation unterstützt werden.

## **Artikel 6**

### **Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte**

- (1) Die Universität setzt studentische Hilfskräfte für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten ein, die ihrer Art nach wissenschaftliche Dienstleistungen sind. Studentische Hilfskräfte wirken unterstützend bei der Zuarbeit für die Forschung sowie für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre mit, beispielsweise durch die Unterstützung bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Kolloquien, Tagungen, Übungen, Exkursionen und Fachpraktika, der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen und der Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen.
- (2) Beschäftigungsoptionen für studentische Hilfskräfte sind in der Regel hochschulöffentlich bekannt zu geben.

## **Artikel 7**

### **Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHB)**

- (1) Die Tätigkeiten der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit BA grenzen sich von denen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Es handelt sich hierbei in der Regel um Tätigkeiten, die von HochschullehrerInnen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen vorgegeben, kontrolliert und verantwortet werden. Hierbei werden

durchaus selbstständige Tätigkeiten erwartet bzw. verlangt, diese müssen sich aber in einem vorgegebenen Rahmen bewegen und letztlich von einem Dritten (s. o.) „abgenommen“ bzw. verantwortet werden. Es handelt sich also um „unterstützende“ Tätigkeiten.

- (2) Die Beschäftigung als WHB (BA oder Äquivalent) ist möglich bis zu 19 Stunden pro Woche. In der Regel sollte die Beschäftigung 4 Stunden nicht unterschreiten.
- (3) Die vertragliche Mindestlaufzeit sollte in der Regel sechs Monate nicht unterschreiten. Nach dem Masterabschluss kann kein weiterer WHB-Vertrag erfolgen.
- (4) Der Einstellungsvertrag enthält einen Hinweis auf die Anrechnung von Verträgen ab einem Viertel der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Beschäftigungszeit nach WissZeitVG.

## **Artikel 8**

### **Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte**

- (1) Die Tätigkeiten wissenschaftlicher Hilfskräfte mit Master/ Diplom grenzen sich von denen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Es handelt sich hierbei in der Regel um Tätigkeiten, die von HochschullehrerInnen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen vorgegeben, kontrolliert und verantwortet werden. Hierbei werden durchaus selbstständige Tätigkeiten erwartet bzw. verlangt, diese müssen sich aber in einem vorgegebenen Rahmen bewegen und letztlich von einem Dritten (s. o.) „abgenommen“ bzw. verantwortet werden. Es handelt sich also um „unterstützende“ Tätigkeiten.
- (2) In folgenden Fällen kann eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgen:
  - bei Tutorentätigkeiten (diese sollten über das ganze Semester doppelt so viele Stunden umfassen wie die Präsenzstunden für z. B. Vor-, Nachbereitung und Korrekturen);
  - für den Übergang zwischen Studium und Arbeitsleben (auch in der Hochschule);
  - als Fortführung bestehender Hilfskraftverträge (SHK/WHB), wenn sich das Aufgabengebiet nicht grundsätzlich verändert hat;
  - bei unterstützenden Tätigkeiten.
- (3) In folgenden Fällen kann eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft nicht erfolgen:
  - bei Promovierten;
  - wenn bereits ein Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter vorgelegen hat;
  - wenn überwiegend Aufgaben in Technik und Verwaltung übernommen werden sollen;
  - wenn die Einstellung zum Zwecke der Promotion vorgenommen werden soll.
  - Stipendiatinnen und Stipendiaten werden in der Regel als Wissenschaftliche MitarbeiterInnen aufgestockt. Dies gilt nur für Aufstockungen nach Inkrafttreten dieser DV.

- (4) Der Stundenumfang umfasst bis zu 9,5 Stunden. Die Mindestlaufzeit eines WHK-Vertrages beträgt in der Regel drei Monate. Insgesamt kann eine wissenschaftliche Hilfskraft zwei Jahre beschäftigt werden. Danach sollte sich ein Vertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter anschließen.

In begründeten Ausnahmefällen kann von diesen Regelungen abgewichen werden.

- (5) Die Tätigkeiten sollen, unter Berücksichtigung der Punkte unter 1 im Einstellungsantrag und in der Stellenausschreibung in der RUB-Stellenbörse aussagekräftig und nachvollziehbar beschrieben werden.
- (6) WHK dürfen zusätzlich zu ihrem WHK-Vertrag Lehraufträge erhalten - der Vertragsumfang als WHK wird deswegen nicht reduziert.

## **Artikel 9**

### **Erteilung von Lehraufträgen**

#### **1. Allgemeine Grundsätze**

Lehraufträge können für einen durch hauptberufliche Kräfte nicht gedeckten Lehrbedarf erteilt werden. Eine hauptberufliche Tätigkeit liegt vor, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt. An hauptamtlich tätige Hochschullehrer/innen der RUB kann in der Regel für Lehrveranstaltungen auf ihrem Fachgebiet kein Lehrauftrag erteilt werden. So genannte „Titellehre“ kann nicht durch einen vergüteten Lehrauftrag abgeleistet werden. An andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Ruhr-Universität Bochum können Lehraufträge erteilt werden.

#### **2. Rechtsverhältnis der Lehrbeauftragten**

2.1 Die Lehrbeauftragten stehen in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art. Sie sind nebenberuflich tätig. Mit der Beauftragung wird kein Dienstverhältnis begründet.

2.2 Die Lehrbeauftragten nehmen die ihnen übertragenen Aufgaben selbstständig wahr. Sie gestalten die Lehrveranstaltungen nach Maßgabe der Festlegungen im Lehrauftrag inhaltlich und methodisch unter Berücksichtigung der Studien- und Prüfungsordnungen in eigener Verantwortung.

2.3 Die Tätigkeit der Lehrbeauftragten ist selbstständige Tätigkeit im Sinne des Einkommensteuerrechts. Lehrbeauftragte werden mit der Beauftragung darauf hingewiesen, dass es sich bei der Lehrauftragsvergütung um steuerpflichtiges Leistungsentgelt handelt, das von ihnen zu versteuern ist.

2.4 Für Lehrbeauftragte besteht eine Berufshaftpflicht. Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf die gesetzliche Haftpflicht der Hochschule und umfasst insbesondere Schäden, die aus hochschultypischen Aktivitäten, wie Forschung und Lehre, entstehen. Ein Unfallversicherungsschutz besteht nicht.

### **3. Erteilung, Widerruf**

3.1 Lehraufträge bedürfen der Schriftform. Sie werden von den Dekaninnen/Dekanen der Fakultäten und den Leitungen von wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten erteilt.

3.2 Der Lehrauftrag soll nicht mehr als 10 Semesterwochenstunden (SWS) umfassen. Für an der Hochschule beschäftigtes Personal in Teilzeittätigkeit können Lehraufträge bis zu einer Höchstgrenze von vier SWS erteilt werden. Bei einer Vollzeitbeschäftigung können in begründeten Ausnahmefällen Lehraufträge vergeben werden.

3.3 Lehrbeauftragte werden für bestimmte Zeit bestellt. Sie können für mehrere Semester bestellt werden.

3.4 Die Erteilung von Lehraufträgen mit Rückwirkung ist nicht zulässig.

3.5 Der Widerruf eines Lehrauftrags bedarf der Schriftform und ist zu begründen.

### **4. Lehrauftragsvergütung, Mehraufwendungen**

4.1 Lehraufträge werden grundsätzlich vergütet. Lehraufträge an wissenschaftlich Beschäftigte werden grundsätzlich auf die Arbeitszeit angerechnet. Lehrbeauftragte, die einen Lehrauftrag ohne Vergütung erbringen, erhalten auf Wunsch eine Spendenquittung über die Förderung der Wissenschaft in Höhe der üblichen Lehrauftragsvergütung.

4.2 Die Höhe der Lehrvergütung ist unter Berücksichtigung insbesondere der Qualifikation der Lehrbeauftragten und der Anforderung der Veranstaltung festzusetzen. Im Rahmen der Gleichbehandlung empfiehlt es sich, einheitliche Honorarsätze an den jeweiligen Institutionen zu vereinbaren.

4.3 Die Lehrauftragsvergütung beträgt je geleisteter Veranstaltungsstunde (45 Minuten) in den Bereichen ZFA, Sportpraxis und Musischem Zentrum mindestens 35,-€, in allen übrigen Bereichen mindestens 40,-€. Bisher gezahlte höhere Vergütungen sollen beibehalten werden.

4.4 Die Lehrbeauftragten sind verpflichtet, die Abrechnung der Lehraufträge nach der letzten Veranstaltung entsprechend den tatsächlich geleisteten Einzelstunden der Hochschule vorzulegen.

Die Lehrbeauftragten können im November und im Mai eine Zwischenabrechnung über die bisher geleisteten Veranstaltungsstunden stellen.

4.5 Im Einvernehmen mit der Auftraggeberin und den Lehrbeauftragten können neben der Vergütung weitere notwendige Auslagen im Rahmen der Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes erstattet werden.

4.6 Für erteilte Lehraufträge, die ausfallen, erhalten die Lehrbeauftragten, wenn die Gründe nicht von ihnen zu vertreten sind, ein Ausfallhonorar von 20 %. Das Ausfallhonorar entfällt, wenn die Veranstaltung bis einen Monat vor Veranstaltungsbeginn storniert wird. Ausgefallene Einzelstunden, werden vergütet, wenn der Grund für den Ausfall nicht von den

Lehrbeauftragten zu vertreten ist. Fällt ein Veranstaltungstermin auf einen Feiertag, so gibt es keinen Anspruch auf ein Ausfallhonorar. Es steht den Lehrbeauftragten frei, den Termin nachzuholen.

4.7 Die Lehre findet in der Regel montags bis freitags statt.

4.8 Auf Verlangen der Hochschule haben Lehrbeauftragte an der Durchführung von Abschlussprüfungen mitzuwirken; ihre Bestellung als Prüferinnen oder Prüfer erfolgt nach Maßgabe der jeweiligen Prüfungsordnung. Die Prüfungen sind in der Regel in Abhängigkeit vom Aufwand zu vergüten.

## **5. Hochschuldidaktische Fortbildung**

Es wird begrüßt, wenn die Lehrbeauftragten an den Angeboten zur hochschuldidaktischen Weiterbildung teilnehmen, die z.B. vom ZFA und der Stabsstelle interne Fortbildung und Beratung (IFB) angeboten werden.

Die Dienststelle wird diese Regelungen auf alle, auch die nicht vom WPR vertretenen, Lehrbeauftragten anwenden.

## **Artikel 10**

### **Wechsel von Tarifbeschäftigten**

- (1) Beim Wechsel von Tarifbeschäftigten zwischen Universitäten in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen rechnet die einstellende Universität bei der Berechnung der maßgeblichen Stufe der Entgelttabelle nach Maßgabe des § 16 TV-L (ggfs. in der Fassung der Nr. 5 des § 40 TV-L) die Vorzeiten so an, als hätte die oder der betreffende Beschäftigte diese Vorzeiten an der einstellenden Universität zurückgelegt. Die in der abgebenden Universität bereits erbrachte Zeit in der aktuellen Entgeltstufe gilt auch für die einstellende Universität als erfüllt.
- (2) Die Universität verpflichtet sich ferner, die "Mitnahme" bereits erreichter Bewährungsaufstiege nach Maßgabe des Änderungstarifvertrags vom 1. März 2009 durch arbeitsvertragliche in Bezugnahmen zu ermöglichen.

## **Artikel 11**

### **Umgang mit Teilzeitbeschäftigung**

- (1) Die Universität setzt sich dafür ein, dass Teilzeitbeschäftigungen unter Berücksichtigung bestehender Finanzierungsmöglichkeiten, organisatorischer Notwendigkeiten, der Ausgestaltung guter wissenschaftlicher Praxis und Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten nur in dem notwendigen Umfang erfolgen.
- (2) Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals erfolgen im Regelfall mit einem Anteil von mindestens 50% der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. Ausnahmen sind gegenüber dem zuständigen Personalrat zu erläutern.



- (3) Die RUB als familienfreundliche Hochschule wird im Rahmen der Personalplanung familienfreundliche Aspekte mit geeigneten weiteren Instrumenten der Personalplanung so verknüpfen, dass Beschäftigte in Teilzeit möglichst keine Benachteiligung erfahren. Dies stellt die Universität unter anderem durch die Erarbeitung geeigneter Konzepte zur Qualifizierung und für Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach Familienphasen sicher.

## **Artikel 12**

### **Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagements**

- (1) Die Universität baut ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der örtlichen Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen aus und entwickelt Konzepte hierzu. Die Universität ist bereit, die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen in vollem Umfang anzuwenden. Hierzu wird auf die Integrationsvereinbarung (siehe Anhang) verwiesen.
- (2) Das Gesundheitsmanagement ist eine feste Aufgabe der Universität und darauf ausgerichtet, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Oberstes Ziel des "Betrieblichen Gesundheitsmanagements" ist es, gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen. Es zielt auf die Führung, die Hochschulkultur, das Betriebsklima, die soziale Kompetenz, auf die Arbeitsbedingungen und das Gesundheitsverhalten. Hierzu wird auf die Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Gesundheitsprävention verwiesen, die erweitert und fortgeschrieben wird.

## **Artikel 13**

### **Arbeitskreis, Fortentwicklung**

Die hier vorliegende Leitlinie ist als Prozess zu verstehen, der sich ständig weiter entwickelt. Hierzu hat das Rektorat einen Arbeitskreis ins Leben gerufen, bestehend aus den Personalräten, den Personalverwaltungen, und einem Mitglied der Hochschulleitung. Der AK begleitet diesen Prozess und reagiert sowohl auf Anforderungen von außen (z.B. gesetzliche Änderungen) als auch auf Diskussionsprozesse innerhalb der Ruhr-Universität. Zudem bezieht er bereits geltende Dienstvereinbarungen in seine Arbeit ein (eine Übersicht über diese findet sich im Anhang). Diese Leitlinie wird nach Abstimmung in den Personalräten und dem Rektorat auch dem Hochschulrat und dem Senat vorgelegt zur Zustimmung vorgelegt. Diese Gremien werden auch zukünftig bei Ergänzungen und Veränderungen beteiligt.

## **Artikel 14**

### **Schlussbestimmungen**

- (1) Die Leitlinien sind auf alle nach der verbindlichen Einführung an der Universität abzuschließenden Arbeitsverträge und Lehraufträge anzuwenden.

- (2) Zum Zeitpunkt der verbindlichen Einführung der Leitlinien für die Universität bereits Beschäftigte können unter den dann geltenden Bedingungen weiterbeschäftigt werden, wenn nach den Leitlinien erforderliche verbesserte Rahmenbedingungen aus strukturellen oder finanziellen Gründen nicht zeitnah geschaffen werden können. Die Universität bemüht sich jedoch, möglichst alle bestehenden Beschäftigungsverhältnisse so zu verbessern, wie die Leitlinien dies vorsehen.

Diese Leitlinien wurden im September 2015 sowohl von den Personalräten wie vom Rektorat verabschiedet.

### **Anhang:**

Dienstvereinbarung zu Stellenausschreibungen (8/2014)  
<http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab1027.pdf>

Vereinbarung zur Integration behinderter Menschen an der RUB (8/ 2009)  
<http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab828.pdf>

Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit an der RUB (2/2013)  
<http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab955.pdf>

Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Gesundheitsprävention an der RUB (7/2012)  
<http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab921.pdf>