

## Anlage 3

# Kodex „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der TU Ilmenau“

## Präambel

Gute Beschäftigungsbedingungen für das gesamte Hochschulpersonal sind unabdingbar, wenn die Erfolge der TU Ilmenau verstetigt und weiter ausgebaut werden sollen. Die TU Ilmenau bekennt sich deshalb getreu ihrem Leitbild zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, zu planungssicheren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen. Dabei gilt es, dem speziellen Charakter wissenschaftlicher Arbeit an einer Universität gerecht zu werden, in dem gerade Nachwuchswissenschaftler oft die Ziele des eigenen Kompetenzerwerbs und des allgemeinen Erkenntnisfortschritts für die aktuelle Lebensphase als wichtiger ansehen als Erwerbsinteresse und langfristige Arbeitsplatzsicherung.

Mit einer aktiven Personalpolitik sorgt sie für attraktive Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven für alle in und für die Wissenschaft Tätigen, für deren Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung; dabei stellt sie die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sicher. Hierzu ist es erforderlich, dass Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ihrer Verantwortung für die Betreuung und Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern als auch Führungskräfte in der Verwaltung und in den Struktureinheiten für die ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrnehmen. Diese wird durch transparente, planbare und angemessene Beschäftigungsverhältnisse und Vertragslaufzeiten umgesetzt. Entsprechend den Empfehlungen der 12. Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vom 24.04.2012, der Rahmenvereinbarung IV der Thüringer Landesregierung mit den Hochschulen des Landes und nicht zuletzt durch die Regelungen der Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) wird mit diesem Kodex ein Handlungsrahmen für bestehende und neu abzuschließende Arbeitsverhältnisse abgesteckt, der in den Gremien der TU Ilmenau umfassend erörtert und durch den Senat beschlossen wurde.

Dem Leitgedanken einer Campus-Familie folgend ist der Kodex getragen von den Prinzipien zur

- Planbarkeit, Transparenz und Verfahrenssicherheit sowohl für die Beschäftigten als auch für die zuständigen Vorgesetzten,
- Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf,
- Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit,
- Gewährleistung von gesundheitserhaltenden und -fördernden Studien- und Arbeitsbedingungen und
- gelebten Internationalität.

Er gibt allen Akteuren eine Orientierung im Sinne einer Selbstverpflichtung.

## 1. Allgemeine Rahmenbedingungen

Hochschulen benötigen für die Erfüllung ihrer Aufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung und im Dienstleistungsbereich, insbesondere aber für die Nachwuchsförderung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Beschäftigungsformen und Qualifikationsstufen. Nach geltendem Recht ist das unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnis das Normalarbeitsverhältnis. Die Spezifik der Hochschulen bedingt davon notwendige Abweichungen, für die der Gesetzgeber den rechtlichen Rahmen gesetzt hat.

### 1.1 Art und Dauer der Beschäftigung

Grundsätzlich sollen für Daueraufgaben Dauerarbeitsverhältnisse abgeschlossen werden. Folglich soll

- für das wissenschaftliche Personal im Mittelbau ein Verhältnis von 40:60 bei Dauerpersonal zu befristetem Personal angestrebt werden,
- nichtwissenschaftliches Personal nur dann befristet beschäftigt werden, wenn es dafür zwingende Gründe gibt.

Befristetes Personal soll so früh wie möglich und planbar über die Möglichkeiten einer Anschlussbeschäftigung informiert werden. Vertragsverlängerungen sollen so frühzeitig veranlasst werden, dass die Betroffenen nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Ablauf des bestehenden Arbeitsverhältnisses arbeitssuchend zu melden

Qualifikationsvorhaben im Rahmen von Dienst- und Arbeitsverhältnissen haben Vorrang vor dem Bezug von Stipendien.

Personal mit einem Master- oder Diplom-Abschluss wird nur zur Überbrückung und kurzzeitig als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt. Eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft nach erfolgreicher Promotion ist grundsätzlich unzulässig.

Verträge mit wissenschaftlichen Hilfskräften, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, sollen nach Möglichkeit für mindestens vier Monate abgeschlossen werden. Die übertragenen Aufgaben sollen zugleich dem Studienabschluss förderlich sein bzw. der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation dienen.

### 1.2 Umfang der Beschäftigung

Das Vollzeitarbeitsverhältnis soll Vorrang vor einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis haben. Ausnahmen sind zulässig, sofern es durch wichtige Gründe oder den ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten geboten ist.

In Beschäftigungsverhältnissen zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung strebt die TU Ilmenau einen Stellenumfang von mindestens 75 v.H. einer Vollzeitstelle an, er muss mindestens 50 v. H. der Arbeitszeit Vollbeschäftigter betragen.

Beschäftigungsverhältnisse nach Erlangung der Promotion, auch wenn sie der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, werden grundsätzlich als Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse begründet.

Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn der Lebensunterhalt zusätzlich durch eigene andere Einkünfte gesichert ist.

### 1.3 Soziale Rahmenbedingungen der Beschäftigung

Die Phase des Studiums und der Qualifikation ist in der Regel identisch mit der Zeit der Gründung und Entwicklung einer Familie. Planbarkeit des täglichen Lebens und der näheren und fernerer Zukunft haben dabei eine besondere Bedeutung. Aber auch in späteren Lebensphasen sind berufliche Pflichten mit Pflichten für Angehörige in Einklang zu bringen. Dabei sind sämtliche Formen von Lebensgemeinschaften gleichberechtigt als Formen der Familie zu behandeln.

In diesem Sinne

- fördert die Universität die familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen, insbesondere in Lehre und Forschung,
- gewährleistet die Universität im Rahmen ihrer Möglichkeiten familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Beratungszeiten,
- berücksichtigt die Universität bei der Semesterplanung die Schul- und Ferienzeiten,
- gewährt die Universität bestmögliche Bedingungen bei der Bewältigung besonderer Lebensumstände, beispielsweise bei Betreuung und Pflege Angehöriger,
- nutzt die Universität alle gesetzlichen Möglichkeiten bei der Anwendung der Optionen zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gemäß WissZeitVG im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie für Schwerbehinderte und chronisch Kranke,
- werden bei der Planung und Beantragung von Drittmittelprojekten zusätzliche Mittel für Vertretungen und Verlängerungen berücksichtigt soweit, das zulässig und verhandelbar ist.

## 2. Die Beschäftigung von haushaltsfinanziertem wissenschaftlichen Personal

Die Haushaltsbefristung von wissenschaftlichem Personal auf Grundlage des WissZeitVG ist nur noch zulässig, „...wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt.“ Dabei ist „die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ Damit ist die Klärung des formalen Qualifizierungsrahmens (Promotion/ Habilitation/ habilitationsäquivalente Leistung) sowie allgemeiner (nichtformaler) wissenschaftlicher Qualifikationsziele Teil des Einstellungs-/ Weiterbeschäftigungsverfahrens. Sowohl Ziele und Dauer sind konkret zu benennen und zu dokumentieren. Aus den Qualifizierungszielen ist die Beschäftigungsdauer abzuleiten.

Budgetbegrenzungen sollen laufende Qualifizierungsvorhaben arbeitsvertraglich nicht begrenzen. Gegebenenfalls sind Überbrückungsfinanzierungen nach dem gestuften Solidaritätsprinzip (Finanzierung grundsätzlich durch Fachgebiet, bei fehlenden

Finanzmitteln jeweils ggf. durch Institut, Fakultät, Zentrale) einzurichten.

## 2.1 Qualifizierungsziel Promotion

Zielstellung für alle Beschäftigten mit diesem Qualifizierungsziel ist grundsätzlich der Abschluss der Promotion innerhalb der vom Gesetzgeber definierten Befristungshöchstdauer von sechs Jahren; hiervon unberührt bleiben gesetzlich vorgesehene sowie optionale Verlängerungstatbestände.

### **Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit bekannter wissenschaftlicher Expertise (Masterarbeiten, Drittmittelprojekte u.ä.)**

Für eine Promotion ist ein Erstvertrag grundsätzlich über einen Zeitraum von drei Jahren abzuschließen. Von der Mindestlaufzeit kann im Ausnahmefall nur auf Grundlage einer individuellen Prognose abgewichen werden, wobei bereits zurückgelegte Zeiten der Arbeit an der Promotion, z.B. aus früherer Beschäftigung oder aus einer Stipendienzeit, zu berücksichtigen sind.

Darüber hinaus wird eine zum erfolgreichen Abschluss der Promotion notwendige Verlängerung von bis zu zwei Jahren vereinbart, wenn der Abschluss der Qualifikation innerhalb der Regelzeit des Erstvertrages nicht möglich war. Die Dauer der Verlängerung soll sechs Monate nicht unterschreiten. Eine weitere Befristung ist möglich, setzt jedoch besondere Gründe voraus.

Zwischen Promovend und betreuendem Hochschullehrer ist eine schriftliche Betreuungsvereinbarung abzuschließen, die Thema, Arbeits- und Zeitplan beinhaltet und beidseitig unterzeichnet wird. Rechtzeitig vor Ablauf der Erst- oder Zweitbefristung ist zwischen beiden ein schriftlich dokumentiertes Statusgespräch zu führen, welches Festlegungen zum Erreichen des Qualifikationszieles trifft.

Wird die Frist zum Erreichen eines vereinbarten Qualifizierungszieles nicht eingehalten und wird bei einer Verlängerung eine neue Prognose erstellt, sind die Gründe zu benennen, weshalb die ursprüngliche Frist nicht eingehalten wurde.

### **Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern mit notwendiger Erprobungsphase vor Abschluss einer Betreuungsvereinbarung**

Der Erstvertrag wird mit einer Dauer von bis zu einem Jahr abgeschlossen. Innerhalb dieser Zeit ist durch den zukünftigen Promovenden ein qualifiziertes Exposé zum Promotionsthema zu erstellen. Bei positiver Evaluation des Exposés durch den zukünftig betreuenden Hochschullehrer folgt ein auf mindestens zwei Jahre abzuschließendes Arbeitsverhältnis. Vor Beginn dieses Arbeitsverhältnisses ist zwischen Promovend und betreuendem Hochschullehrer eine schriftliche Betreuungsvereinbarung abzuschließen, die Thema, Arbeits- und Zeitplan beinhaltet und beidseitig unterzeichnet wird.

Rechtzeitig vor Ablauf dieser Befristung ist zwischen beiden ein schriftlich dokumentiertes Statusgespräch zu führen, welches Festlegungen zum Erreichen des Qualifikationszieles und einer, wenn notwendigen, möglichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses trifft.

Wird die Frist zum Erreichen eines vereinbarten Qualifizierungszieles nicht eingehalten und wird bei einer Verlängerung eine neue Prognose erstellt, sind die Gründe zu benennen, weshalb die ursprüngliche Frist nicht eingehalten wurde.

## **2.2 Qualifizierungsziel: Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen im Angestelltenverhältnis**

Zielstellung ist grundsätzlich die Erstellung der Habilitation oder habilitationsäquivalenter Leistungen durch die Beschäftigten innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Beschäftigungshöchstdauer von sechs Jahren.

Die Beschäftigungsdauer richtet sich nach dem prognostizierten Zeitpunkt der Verteidigung der Habilitation bzw. des Abschlusses der zu erbringenden habilitationsäquivalenten Leistungen.

Die Befristungsdauer beträgt mindestens drei Jahre. Von der Mindestlaufzeit kann im Ausnahmefall auf Grundlage einer individuellen Prognose abgewichen werden. Dabei sind zurückgelegte Zeiten der Arbeit an der Qualifikation, z.B. aus früherer Beschäftigung oder aus einer Stipendienzeit, zu berücksichtigen.

Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist zwischen dem zukünftigen Habilitanden und der für das Wissenschaftsgebiet zuständigen Fakultät eine Personalentwicklungsvereinbarung schriftlich abzuschließen, die Thema, Arbeits- und Zeitplan beinhaltet und beidseitig unterzeichnet wird. Zum Ablauf der Erstbefristung hat eine Zwischenevaluation durch die zuständige Fakultät zu erfolgen, mit der eine angepasste, individuelle Prognose zum Erreichen des Qualifikationszieles abgegeben wird. Sofern die Frist zum Erreichen eines vereinbarten Qualifizierungszieles nicht eingehalten wird, sind Gründe zu benennen.

Die Dauer der Verlängerung soll ein Jahr nicht unterschreiten.

## **2.3 Nichtformale Qualifikationsziele**

Wissenschaftliche Qualifizierung ist nicht beschränkt auf den Erwerb einer formalen Qualifikation wie Promotion und / oder Habilitation/ habilitationsäquivalenter Leistungen. Qualifizierung bedeutet auch andere wissenschaftliche Kompetenzen zu erwerben, die sachliche Gründe für eine Befristung nach dem WissZeitVG rechtfertigen. Auch diese Qualifikationsziele müssen benannt, dokumentiert und in ihrer Befristungsdauer angemessen sein.

Folgende Qualifikationsziele bilden einen Orientierungsrahmen ab, der durch die notwendige Qualifikationsvereinbarung konkretisiert wird:

| Qualifikationsziel  | Befristungsdauer                                  | Anmerkungen   |
|---|---|---|
| Einwerbung von Drittmittelprojekten   | bis zum prognostizierten Projektbeginn            |   |
| Publikation wissenschaftlicher Ergebnisse/ Transfer von Forschungsergebnissen | mindestens sechs Monate, max. ein Jahr            | Verlängerung mit gleichem Grund nacheinander nicht möglich  |
| Erwerb und Anwendung spezieller wissenschaftlicher Methoden                   | mindestens sechs Monate, max. zwei Jahre          | Verlängerung mit gleichem Grund grundsätzlich nicht möglich   |
| Vorbereitung von Auslands- und außeruniversitären Forschungsaufenthalten      | bis zum prognostizierten Beginn des Aufenthaltes  |   |
| Erwerb von Erfahrungen im deutschen Hochschulsystem (Gastwissenschaftler)     | entsprechend Betreuungsvereinbarung               |   |
| Tätigkeit in der Lehre/ Erwerb zusätzlicher Lehrqualifikationen               | mindestens zwei Semester, höchstens vier Semester | einmalige Verlängerung von mindestens zwei Semestern möglich  |
| Erwerb/ Vertiefung von Kenntnissen im Projekt- und Wissenschaftsmanagement    | höchstens Projektlaufzeit, mindestens ein Jahr    |   |
| berufliche Tätigkeit innerhalb der Universität                                | Entsprechend Personalentwicklungsvereinbarung     |   |
| berufliche Tätigkeit außerhalb der Universität                                | zwischen sechs Monaten und einem Jahr             | Im Ergebnis eines Personalentwicklungsgespräches existieren keine Entwicklungsmöglichkeiten an der Universität, gezielte Qualifizierungen sind zu vereinbaren |

Weitere sonstige wissenschaftliche Qualifizierungen können sachlich begründet sein, wenn sie in einem konkreten Arbeits- und Zeitplan dargestellt und begründet sind. Diese Befristungen dürfen eine Mindestdauer von sechs Monaten nicht unterschreiten.

### 3. Beschäftigung von drittmittelfinanziertem wissenschaftlichen Personal

Drittmittelbeschäftigtes wissenschaftliches Personal wird grundsätzlich nach WissZeitVG befristet.

Befristungen mit dem Sachgrund der Drittmittelfinanzierung sind zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt werden. Die Arbeit in dem Drittmittelprojekt muss der Tätigkeit des Mitarbeiters das Gepräge geben. Dabei soll die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten gesamten (verbleibenden) Projektzeitraum entsprechen.

Ist das Projekt in mehrere Bewilligungsabschnitte unterteilt, deren Verlängerung von Zwischenevaluationen abhängt, erfolgt die Beschäftigung für die Dauer der Bewilligungsabschnitte.

Kürzere Vertragszeiträume sind nur zulässig, wenn:

- Meilensteine/ Teilprojekte in der Projektbewilligung eine kürzere Laufzeit begründen,
- in Anträgen Meilensteine/ Teilprojekte benannt sind und in der Bewilligung auf die Inhalte des Antrags verwiesen wird.

Werden von der Projektlaufzeit abweichende kürzere Befristungszeiträume beantragt, sind diese im Einstellungs-/Verlängerungsantrag durch den Projektleiter und die mittelbewirtschaftende Stelle zu bestätigen.

Eine abweichende Beschäftigung ist außerdem zulässig, wenn innerhalb von Drittmittelprojekten die Befristung auf das Qualifikationsziel Promotion ausgerichtet ist. Dabei gelten die Grundsätze der Ziffern 1.1. bis 1.3. entsprechend.

Die Drittmittelfinanzierung soll in der Regel 2/3 der Personalausgaben nicht unterschreiten, sie muss mindestens 51 % der Personalausgaben umfassen.

## **4. Beschäftigung von drittmittelfinanziertem sonstigen nichtwissenschaftlichen Personal**

Die Befristungsmöglichkeit bei der Drittmittelfinanzierung von sonstigem nichtwissenschaftlichen Personal nach den Regeln des WissZeitVG ist mit dessen Novellierung entfallen. Für dieses Personal ist eine Befristung nur nach den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) möglich. Dieses stellt konkrete Anforderungen bzgl. des Vorliegens eines sachlichen Befristungsgrundes.

Sofern zum Zeitpunkt der Einstellung für einen Zeitraum von drei Jahren keine Vorbeschäftigung mit dem Freistaat Thüringen bestanden hat, ist eine Befristung ohne Sachgrund bis zu einer Dauer von zwei Jahren möglich, wobei innerhalb dieses Zeitraums das Arbeitsverhältnis maximal drei Mal verlängert werden kann.

Darüber hinausgehende Befristungen oder Befristungen bei befristungsrechtlich beachtlichen Vorbeschäftigungen sind nur mit einem vom TzBfG vorgesehenen Sachgrund möglich. Das TzBfG sieht eine Möglichkeit zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit Sachgrund vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur

vorübergehend besteht. Diese Möglichkeit ist insbesondere bei Projektbefristungen und dem damit verursachten vorübergehenden personellen Mehrbedarf gegeben. Dabei müssen die finanzierten Aufgaben hinreichend konkret definiert sein und sie dürfen sich zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsverhältnisses nur als vorübergehend bestehende Aufgaben darstellen (begründete Prognose).

Vor einem Vertragsabschluss ist daher vom Projektleiter eine Prognose zu erstellen, dass der zusätzliche Arbeitsanfall nur durch das finanzierende Drittmittelprojekt ausgelöst wird, sich also auf die begrenzte Dauer des Projektes beschränkt und die Aufgaben nach Ablauf des Projektes wegfallen. Nicht erforderlich ist, dass nach Ablauf des Projektes überhaupt keine Beschäftigungsmöglichkeit für den sonstigen nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter bestehen darf; es ist möglich ihn direkt anschließend in anderen Drittmittelprojekten bei bestehendem Sachgrund einzusetzen oder auch unbefristet einzustellen. Es muss jedoch klar sein, dass die Aufgabe in dem konkret bewilligten Projekt mit Vollendung der Bewilligung entfällt.

Die Laufzeit von Arbeitsverträgen des drittmittelbeschäftigten sonstigen nichtwissenschaftlichen Personals richtet sich nach dem vorübergehenden personellen Mehrbedarf, damit grundsätzlich nach der Laufzeit der Bewilligung der Drittmittel.

Auch eine mit Sachgrund gemäß TzBfG erfolgte mehrmalige Befristung kann unwirksam sein, wenn sie sich in der Gesamtschau als rechtsmissbräuchlich darstellt. Wird eine befristete Beschäftigung von zwei Jahren (entspricht der Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung) um ein Mehrfaches überschritten, wird durch die Rechtsprechung eine umfassende Missbrauchskontrolle vorgenommen. Die TU Ilmenau als Arbeitgeber geht daher davon aus, dass auch die Befristung mit Sachgrund eine Dauer von insgesamt sechs bis sieben Jahren nicht übersteigen sollte. Auf jeden Fall ist bei jeder darüber hinausgehenden Befristung eine Prüfung unter Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls erforderlich.

Folgt aus der Prüfung, dass eine Befristung mit Sachgrund nicht mehr möglich ist, endet das befristete Arbeitsverhältnis. Alternativ besteht nur noch die Möglichkeit der dauerhaften Einstellung.

Dazu werden folgende Finanzierungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt:

- haushaltsfinanzierte Dauerbeschäftigung (aus Haushaltsbudget, Ausschüttung aus Sammelkostenstellen, Rückläufe aus Verrechnung aus wirtschaftlichen Drittmittelprojekten, Stellennachbesetzung nach Absprache im Rektorat im Rahmen des Konzeptes „Zukunftsfähige Universität“ bei nichtbudgetierten Struktureinheiten),
- drittmittelfinanzierte Dauerbeschäftigung, sofern die Bewilligungsbedingungen dies zulassen und die Fakultät/ das Technologische Zentrum dafür bürgt,
- kombinierte Finanzierung der Dauerbeschäftigung,
- Überbrückungsfinanzierung im gestuften Solidaritätsprinzip,
- Einstellung im unbefristeten Arbeitsverhältnis in Teilzeit, wobei eine Aufstockung bis zur Vollzeitbeschäftigung im Rahmen arbeitsrechtlicher Grenzen durch Mehrarbeit aus den vorstehend genannten Finanzierungsmöglichkeiten besteht. Die Teilzeitbeschäftigung soll einen Mindestumfang von 50 Prozent umfassen.



## 5. Personalplanung, Personalentwicklung und Personalmanagement

Die Universität betreibt eine aktive Personalpolitik durch Personalplanung, Personalentwicklung und Personalmanagement.

Personalplanung erfolgt mittel- und langfristig. Auf dieser Grundlage bestimmt die Universität unter anderem ein aufgabenadäquates Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Im Zuge einer aktiven Personalentwicklung macht die Universität ihren Beschäftigten zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote zur Kompetenzentwicklung, Karriereorientierung und Vernetzung. Sie bietet Führungskräfte-Training an und stellt die dafür erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur Verfügung.

Zusätzlich werden durch die Vorgesetzten bzw. die Betreuenden, insbesondere mit Doktorandinnen und Doktoranden, regelmäßig Gespräche über Qualifizierungsvorhaben und Karriereperspektiven innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems geführt. Dabei werden dem wissenschaftlichen Nachwuchs entsprechende Karrierewege aufgezeigt und er für diesen Weg qualifiziert.

Die entstehenden Netzwerke und Verbände prägen die Verständigung und Verbundenheit.

## 6. Einhaltung des Kodex

Die Universität richtet eine Ombudskommission zur Überwachung der Einhaltung des Kodex „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der TU Ilmenau“ ein.

Der Kommission gehören an:

1. ein Mitglied des Rektorats, welches den Vorsitz führt,
2. ein Mitglied des Senats aus der Gruppe der Professoren/Professorinnen,
3. ein Mitglied des Senats aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen,
4. ein Mitglied des Personalrats,
5. ein Mitglied der Arbeitsgruppe Personalentwicklung und Beratung der Stabsstelle Campusfamilie,
6. ein Promovierender, vorgeschlagen von der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen des Senats,
7. ein/e Mitarbeiter/in der Personalabteilung mit beratender Stimme.

Die Amtszeit der Mitglieder der Ombudskommission beträgt grundsätzlich drei Jahre. Die Vertreter/-innen werden vom Rektorat be-/abbestellt. Das Vorschlagsrecht zur Bestellung (ggf. der Abbestellung) liegt bei den Mitgliedern der Statusgruppen in den benannten Gremien bzw. der Arbeitsgruppe.

Die Kommission ist verpflichtet, auf die Einhaltung der Leitlinien hinzuwirken, angezeigte Verstöße zu untersuchen und drei Monate vor Ablauf der Amtszeit über ihre Arbeit gegenüber dem Senat und dem Personalrat zu berichten.