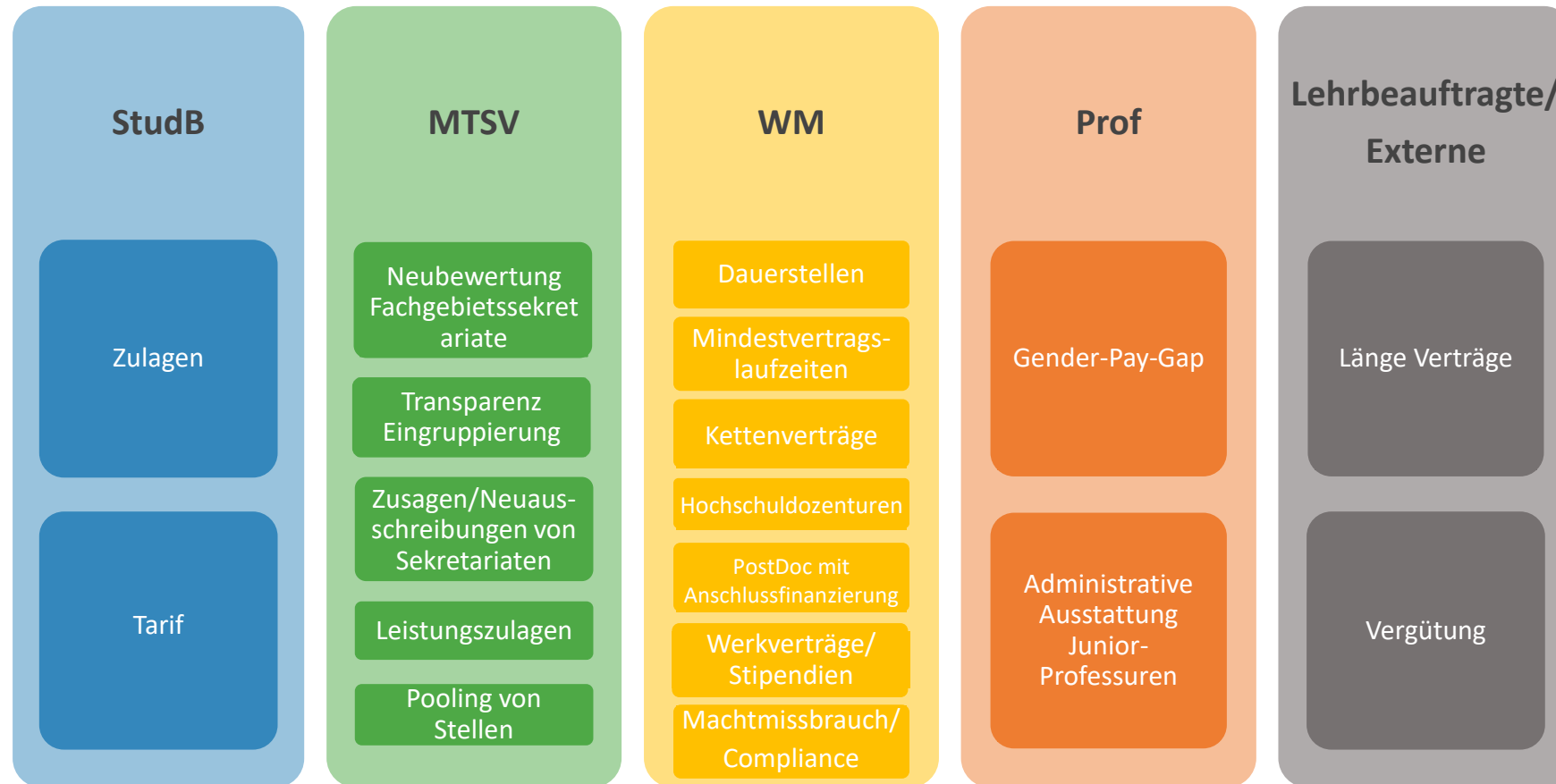




# Soziale Beschäftigungsverhältnisse Prozess- und Maßnahmenbeschreibung des Präsidiums

Prof. Dr. Rauch | Personalversammlung der TU Berlin | 13. Dezember 2023

# Themenübersicht



# 1. Studentische Beschäftigte

## Zulagen

**Ziel:** Es soll ein einfaches und transparentes System geschaffen werden, um fächerspezifische Zulagen für StudB auszahlend und Personalmangel vorzubeugen

**Status:** **In Progress**

Terminierung zur ersten Verhandlung einer DV mit StudPR und IIT ist erfolgt  
Rundschreiben ist versandt. Jetzt wird an DV gearbeitet.

## Tarif

**Ziel:** Die TUB soll sich in der anstehenden Tarifrunde dafür einsetzen, dass StudB angemessen vergütet werden und dem Personalmangel vorgebeugt wird.

**Status:** **In Progress**

Es gibt keine anstehende Tarifrunde. Der TV Stud III ist nicht gekündigt. Tarif Erhöhungen des TV-L werden auch für TVStud angewandt.

## 2. MTSV

### Neubewertung Fachgebietssekretariate

**Ziel:** Perspektivisch sollen alle Fachgebietssekretariate neu bewertet werden. Die Neubewertung der proaktiv angeschriebenen auf E6 eingruppierten Fachgebietssekretariate soll zeitnah erfolgen.

**Status:** **Abgeschlossen**

### Transparenz Eingruppierung

**Ziel:** Eingruppierungen sollen nachvollzogen werden können

**Status:** **In Progress**

Aufgrund der personellen Situation in der Stellenwirtschaft wird externe Unterstützung eruiert. Angebote externer Firmen werden eingeholt

### Berufungszusagen für Assistenz statt Sekretariaten ermöglichen

**Ziel:** Bei Berufungszusagen sollen anstelle von klassischen Sekretariaten (E6) bei Bedarf Assistenzstellen (E8) zugesagt werden.

**Status:** **In Planung**

Noch nicht begonnen, nächster Schritt: Aufnahme in die Berufungsvorlagen

## 2. MTSV

### Transparenz Leistungsgerechte Bezahlung

**Ziel:** Künftig sollen mehr Instrumente für leistungsgerechte Bezahlung angewandt werden.

**Status:** **In Progress**

Aktuell gibt es eine Mini-AG, die sich mit der transparenteren Gestaltung des Verfahrens „Leistungsprämien/-zulagen auseinandersetzt“.

- Verfahren für Personalbindungszulagen soll modernisiert werden (keine zwingende Notwendigkeit für externes Jobangebot mehr)
- Diskurs über die Definition von “Leistung” soll gestartet werden
- Diskussion zur Nutzung des Instruments von vorgezogenen und verzögerten Stufenanstiegen soll aufgenommen werden

### Pooling von Stellen

**Ziel:** Mechanismen zur Begünstigung von geteilten Stellen mit dem Ziel personelle Infrastruktur über Fachbereichsgrenzen hinweg zu nutzen, sollen etabliert werden. Das ausschreiben von Teilzeitstellen im MTSV-Bereich soll reduziert werden.

**Status:** **In Planung**

Konzeptionelle Überlegungen zu Poolung von Lehre aber auch Poolung von Werkstätten, Laborkapazitäten etc. liegen vor

## 3. WM

### Dauerstellen - Zielzahlen

**Ziel:** Der Aufbau neuer Dauerstellen wird nachverfolgt und die Erreichung der Zielzahlen soll kontrolliert werden. Bis September waren alle Fakultäten aufgefordert Konzepte zur Erreichung der Ziele zu erarbeiten. Dauerstellen sollten auch in Zielvereinbarungen mit den Fakultäten mit eingehen.

**Status:** **In Progress**

Zusammenführung mit WM Verteilung

### Dauerstellen – WM-Verteilung

**Ziel:** Besetzte Dauerstellen (keine Stellenhülsen!) sollen als fester Sockelbetrag ausgezahlt werden und aus dem WM-Verteilungsmodell rausgenommen werden.

**Status:** **In Progress**

Diskussion in der Dekan\*innen Runde geplant

### Dauerstellen über DM

**Ziel:** Mechanismen (Solidaritäts-Fonds) zur einfacheren und häufigeren Realisierung von Dauerstellen über Drittmittelbudgets sollen etabliert werden.

**Status:** **In Progress**

In der Dekan\*innen-Runde 03/23 wurde bereits von einigen Fakultäten der Wunsch geäußert, dass es ermöglicht werden sollte bei speziellen „Drittmittelkarrieren“ unbefristete Einstellungen vorzunehmen, deren Beschäftigungsverhältnisse durch DM finanziert sind. Eine Arbeitsgruppe mit den o. g. Beteiligten müsste in einem nächsten Schritt einberufen werden.

## 3. WM

### Mindestvertragslaufzeiten

**Ziel:** Mindestvertragslaufzeiten für Postdocs sollen eingeführt werden.

**Status:** **In Progress**

Beschlussvorlage in Präsidium diskutiert und zur Nachbearbeitung vertragen. Stellungnahme für die Nachbearbeitung in Abt. II erbeten

### PostDoc mit Anschlussfinanzierung

**Ziel:** Satzung zu § 110 Abs. 6 soll vor dem 31.03.2025 in Kraft gesetzt werden, um den Fak die Möglichkeit der Besetzung von Post-Doc-Stellen mit Anschlusszusage zu ermöglichen.

**Status:** **In Progress**

AG zu § 110 Abs. 6 hat die Satzung mit Kommentierung fertig gestellt. Das Präsidium hat beraten und Präsidiumsmitglieder haben Änderungswünsche angemeldet

### Hochschuldozenturen

**Ziel:** Satzung zu § 108 soll schnellstmöglich in Kraft gesetzt werden, um den Fak die Möglichkeit der Besetzung von Hochschuldozenturen zu ermöglichen.

**Status:** **In Progress**

SC2 hat ein Konzept und ein Satzungsentwurf erstellt. P-Beschlussvorlage liegt vor und soll in einer der nächsten P-Routinen diskutiert werden. Vorstellen des Konzepts in Dekan\*innenrunde

### Kettenverträge

**Ziel:** Eine transparente Kettenvertragsampel, die Beschäftigten und Vorgesetzten rechtzeitig (mindestens 6 Monate im Voraus) informiert, wann die Befristungsoption endet

**Status:** **In Progress**

Seit Anfang 2023 wird zwischen Abt. II und FSCL die Notwendigkeit der Einführung einer Ampel gesehen. In der Dekane-Runde 07/2023 wurde dies mehrheitlich bestätigt. Daten zur Ampel qualitätsgesichert und mit den FSCL/Dekanaten besprochen



## 3. WM

### Werkverträge

**Ziel:** Die Bedingungen und Befugnisse zur Vergabe von Werkverträgen sollen überprüft und eingeschränkt werden.

**Status:** **In Progress**

Werkverträge: AG ist gegründet

### Stipendien

**Ziel:** Die Praxis zur Vergabe von Stipendien soll überprüft werden. Stipendien folgen einem bestimmten Zweck und dienen nicht dazu, Beschäftigungsverträge zu umgehen. Die Stipendiensätze sollen so erhöht werden, dass Inflation und Lebenshaltungskosten berücksichtigt sind.

**Status:** **In Planung**

### Machtmissbrauch/Compliance

**Ziel:** Ein Regelwerk und Anzeigoptionen zu Machtmissbrauch/Compliance soll etabliert und verbreitet werden.

**Status:** **In Progress**

Einzelfälle werden erfasst und evaluiert. AG zur Anpassung von der bestehenden Richtlinie ist gegründet. Weitere Aktivitäten in Planung



## 4. Gender-Pay-Gap Maßnahmen

### Gender-Pay-Gap

**Ziel:** Es soll ein Maßnahmenkatalog zum Abbau des Genderpaygaps erstellt werden  
Willkürlichkeit abbauen, z.B.  
Berufungs/Bleibeverhandlung, Kriterienkatalog

**Status:** In Planung

### Transparenz

**Ziel:** Es soll eine Veröffentlichung zu detaillierter Gender-Pay-Gap Daten (logistische Regression) geben.  
Erweitere Auswertung logistische Regression, daraus Publikation mit 2 Leuten aus Charité, brauchen Beauftragungsvertrag (Datenverarbeitungsvertrag) und Datenschutzvereinbarung

**Status:** In Prozess  
Vertrag wird geklärt

## 5. Lehrbeauftragte

### Länge der Verträge

**Ziel:** Lehraufträge sind bei absehbarem Bedarf für 2 Semester zu vergeben. Ausnahme: Bei erstmaliger Vergabe des Lehrauftrags.

**Status:** **In Progress**

Termin mit ZEMS und VPSL hat stattgefunden. ZEMS überprüft nochmal, wo sie Lehraufträge für 2 Semester vergeben können, weil planbar.

### Lehrauftragsentgelte anpassen

**Ziel:** Lehrauftragsentgelte anpassen

**Status:** **In Progress**

Präsidium hat Erhöhung der Mindestsätze auf Basis der Landesvorgabe beschlossen

ZEMS (gesonderte Diskussion): ZEMS bereitet ein Konzept vor