

Dauerbeschäftigungskonzept der RWTH

vom 04.03.2016

Aufgrund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Artikel 1 des Hochschulzukunftsgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 16.09.2014 (GV. NRW S. 547) und des vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW, dem Personalrat der RWTH, dem Personalrat der wissenschaftlichen, ärztlichen und künstlerischen Beschäftigten der RWTH und des Rektors der RWTH geschlossenen Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal, hat die RWTH die folgende Richtlinie erlassen:

Präambel

Die RWTH will mit diesem Dauerbeschäftigungskonzept die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen von Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten für die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten in Technik und Verwaltung in den Fakultäten 1 – 8, den Zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung und den wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät 10 festlegen.

Die RWTH möchte mit diesem Konzept die Möglichkeit schaffen, dass für die gestiegenen Anforderungen in der Lehre und Forschung im wissenschaftlichen Bereich ausreichend Dauerbeschäftigte zur Verfügung stehen, damit die erforderliche hohe Qualität bei der Aufgabenerledigung gewährleistet ist. Das Gleiche gilt ebenso für die Arbeitsbereiche der Beschäftigten in Technik und Verwaltung.

Damit schafft die RWTH auch die Möglichkeit qualifiziertes Personal dauerhaft zu binden und diesen Beschäftigten eine verlässliche Beschäftigungsperspektive zu geben.

Bei der Schaffung von Dauerbeschäftigungen sind neben strukturellen, insbesondere finanzielle Aspekte von besonderer Bedeutung, da aus Dauerbeschäftigungen im Regelfall ein Anspruch auf eine Beschäftigung bis zum Eintritt in die Rente entsteht.

Eine langfristige Prognose zum Personalbedarf ist aber äußerst schwierig, da verschiedene Faktoren wie die Entwicklung bei den Studierendenzahlen, der künftige Umfang der privaten und öffentlichen Forschungsprojekte oder die Verlängerungen von Projektfinanzierungen kaum verlässlich kalkuliert werden können.

Zu berücksichtigen ist ferner, dass die Zunahme von Aufgaben in den letzten Jahren nur zu einer Erhöhung der Projektfinanzierung und nicht zu einer Erhöhung der Grundausstattung geführt hat, sodass die RWTH das mit der Erhöhung von Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten verbundene finanzielle Risiko allein tragen muss. Die RWTH kann daher als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin Dauerbeschäftigungen nur in dem Umfang schaffen, der im Rahmen einer langfristigen Finanzplanung zu verantworten ist.

1. Wissenschaftliches Personal in den Fakultäten

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erfüllen. Dazu gehört auch die Tätigkeit in der Verwaltung der wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten, in der Studien- und Prüfungsorganisation, der Studienberatung und in anderen Aufgaben der Hochschule.

Ein Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird an der RWTH zur beruflichen Qualifizierung beschäftigt, wobei sich die Dauer der Beschäftigung nach der individuellen Qualifizierung richtet. Kontinuierliche Nachwuchsförderung in Arbeitsverhältnissen kann aber nur betrieben werden, wenn ein angemessener Teil der beschränkt vorhandenen Stellen befristet besetzt werden, um diese für die Qualifikation neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen.

Zudem erfordert der Erhalt der Innovationsfähigkeit der Hochschule insbesondere in der Forschung eine gewisse Fluktuation, die u.a. über befristete Beschäftigungen sichergestellt werden kann.

Andererseits ist es erforderlich, für Daueraufgaben in der Forschung, im Wissenschaftsmanagement und in der Lehre Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten bereit zu stellen, um die Kontinuität in Forschung und Lehre des jeweiligen Bereiches sicherzustellen.

Beispiele für Daueraufgaben neben der Grundversorgung der Lehre sind dabei insbesondere

- Betreuung von Großgeräten einschließlich der Unterweisung von Studierenden in der Bedienung und Nutzung der Geräte, sofern sie von besonderer Bedeutung für die Lehre oder/und die Forschung sind.
- Koordination interdisziplinärer Forschungsschwerpunkte (Gesichtspunkte sind u. a. Beteiligung, Finanzvolumen, Dauer usw.).
- Koordinierung und Betreuung von Drittmittelprojekten, die absehbar auf Dauer anfallen und zu einer nennenswerten Beschäftigung von zusätzlichen Mitarbeitern/innen führen.
- Überwachung, wissenschaftliche Koordination und Betreuung von umfangreichen Versuchsanlagen und Labors, sofern sie von besonderer Bedeutung für die Lehre oder/und die Forschung sind.
- Koordination und Betreuung von Grundlagenveranstaltungen, die in den Verantwortungsbereich mehrerer Professuren fallen.
- Wissenschaftliche Dienstleistungen bei zentralen Fachbereichsangelegenheiten (Rechner- und Netzadministration, Strahlenschutz u. ä.).
- Spezifische Aufgaben in Forschung und Lehre, die nicht durch Professuren abgedeckt sind.
- Organisation und fachliche Koordinierung des Studierendenaustausches.
- Fachstudienberatung und Prüfungsleistungs- und Lehrveranstaltungsmanagement.
- Fachbereichskoordination, -assistenz mit überwiegenden Tätigkeitsanteilen in Wissenschaftsmanagement, Lehre und Studienreform o. ä.

Die Anzahl der Dauerbeschäftigungen in einem Bereich richtet sich nach dem Umfang der Daueraufgaben, die kontinuierlich erfüllt werden müssen. Dabei ist die Gesamtsituation in der jeweiligen Hochschuleinrichtung, der Fachgruppe oder der Fakultät angemessen zu berücksichtigen.

Bei der Anzahl der Dauerbeschäftigungen auf Haushaltstellen ist zu beachten, dass möglichst vielen wissenschaftlichen Nachwuchskräften die Möglichkeit eröffnet werden soll, sich in einem Arbeitsverhältnis wissenschaftlich weiter qualifizieren zu können.

Entsprechend ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Qualifikations- und Dauerstellen zu achten.

Da der Anteil von Dauerbeschäftigungen auf Haushaltstellen in verschiedenen Hochschuleinrichtungen wegen der großen Zahl von Beschäftigten in der Forschung, die aus Drittmitteln bezahlt werden, nicht ausreicht, um die Infrastruktur in der Forschung sicherzustellen, werden zusätzlich zu den Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten aus Haushaltstellen Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten für Aufgaben in der Forschung geschaffen werden, sofern die Finanzierung gesichert ist. Das Gleiche gilt für Aufgaben im Wissenschaftsmanagement.

Der Anteil von Dauerbeschäftigungen in den Fakultäten auf Haushaltstellen, aus Drittmitteln und im Wissenschaftsmanagement darf dabei insgesamt maximal 50% der zugewiesenen Haushaltstellen der einzelnen Fakultät ausmachen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Rektorats zulässig.

Neue Dauerbeschäftigungen können 5 Jahre vor dem planmäßigen Ausscheiden der Leitung der jeweiligen Hochschuleinrichtung nur in besonderen Fällen mit Zustimmung der Fakultät und des Rektorats erfolgen.

1.1 Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten aus Haushaltsstellen

Bei den Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten aus Haushaltsstellen sind grundsätzlich die möglichen Auswirkungen auf die Kapazitätsberechnung zu berücksichtigen.

1.1.1 Fakultäten 1 – 8

Um die Infrastruktur in Forschung und Lehre in den Hochschuleinrichtungen sicherzustellen, kann in jeder W 3 Professur von den zugewiesenen Haushaltsstellen eine als Dauerstelle besetzt werden.

Bei den W 2 Professuren können wegen der geringen Ausstattung, der häufigeren Neubesetzungen nach Wegberufungen und der oftmals damit einher gehenden Neuausrichtung der Professur Dauerstellen grundsätzlich nur auf Ebene der Fachgruppen eingerichtet werden. Ausnahmen sind im begründeten Einzelfall mit Zustimmung des Rektorats möglich.

Bei nachgewiesenen besonderen Erfordernissen in der Lehre oder Forschung können zusätzliche Dauerstellen eingerichtet werden. Der Bedarf ist bei freiwerdenden Stellen zu überprüfen.

Ebenso besteht die Möglichkeit Dauerbeschäftigungen für mehrere Professuren auf Ebene von Fachgruppen oder Fakultäten einzurichten, um insbesondere im Bereich der Lehre eine personelle Kontinuität in den Grundlagenfächern zu sichern.

Der Anteil von Dauerbeschäftigungen bei den Haushaltsstellen soll einen Anteil von 35% der einer Fachgruppe oder Fakultät zugewiesenen Haushaltsstellen nicht überschreiten. Dieser Anteil wird zusammen mit der unbefristeten Position für die Leitung der Hochschuleinrichtung im Regelfall als ausreichend angesehen, um die Infrastruktur in Forschung und Lehre sicherzustellen.

1.1.2 Fakultät 10

Der Bedarf von Dauerstellen wird nach entsprechender Beantragung durch den Lehrstuhl im Einzelfall von der Fakultät festgelegt.

Der Anteil von Dauerbeschäftigungen über Haushaltsstellen soll einen Anteil von 30% der Haushaltsstellen der Fakultät 10 nicht überschreiten, da dieser Anteil zusammen mit der unbefristeten Position für die Leitung der Hochschuleinrichtung als ausreichend angesehen wird, um die Infrastruktur in Forschung und Lehre sicherzustellen.

1.2 Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten aus Drittmitteln

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit wissenschaftliches Personal für Aufgaben in der Forschung befristet zu beschäftigen. Diese Möglichkeit hat im Rahmen einer verlässlichen und transparenten Personalplanung nach den Beschäftigungsmodellen der RWTH aber eine zeitliche Höchstgrenze. Es wird daher den Hochschuleinrichtungen die Möglichkeit gegeben, erfahrene Forscherinnen und Forscher für Aufgaben im Bereich von Drittmittelprojekten unbefristet zu beschäftigen.

Voraussetzung ist ein gesichertes Drittmittelaufkommen und eine hohe Zahl von wissenschaftlichem Personal, das aus Drittmitteln finanziert wird.

Diese Beschäftigungsmöglichkeiten müssen dauerhaft aus Drittmitteln finanziert werden und sie können nur in Hochschuleinrichtungen bewilligt werden, die für die letzten 3 Jahren jeweils Drittmittelausgaben von 500.000€ p.a. nachweisen können und ein solches Drittmittelausgabevolumen realistisch auch für die Zukunft zu erwarten ist.

Die Verantwortung für die dauerhafte Finanzierung liegt in erster Linie bei den Hochschuleinrichtungen und danach bei den Fakultäten.

Die einzelne Fakultät haftet nur für die dauerhafte Finanzierung von Personal der eigenen Fakultät.

1.2.1 Fakultät 1 – 8

Grundsätzlich besteht für jede Hochschuleinrichtung, die die o.a. Voraussetzungen erfüllt, die Möglichkeit mit Zustimmung der Fakultät **eine** Dauerbeschäftigungsmöglichkeit aus Drittmitteln einzurichten. Über einen darüber hinaus gehenden Bedarf ist im Einzelfall mit der Fakultät und den Dezernaten Planung, Entwicklung und Controlling (6.0) und Finanzen und Einkauf (7.0) zu entscheiden.

Es wird empfohlen, dass in den Fakultäten für jede Dauerbeschäftigung aus Drittmitteln eine Risikoabsicherung implementiert wird, die über ein Rücklagenmodell oder ein Versicherungsmodell erfolgt.

Rücklagenmodell:

Die Hochschuleinrichtungen hinterlegen für eine zusätzliche Dauerbeschäftigungsmöglichkeit eine Rücklage von 200.000€ bei der Fakultät, um damit eine ggfs. erforderliche Zwischenfinanzierung der jeweiligen Stelle sicherzustellen. Die Bereitstellung der Rücklage ist in den Fakultäten festzulegen. Die Rücklage wird der Hochschuleinrichtung wieder zur Verfügung gestellt, wenn die zusätzliche Drittmitteldauerstelle frei wird und nicht wieder dauerhaft besetzt werden soll.

Versicherungsmodell:

Es werden jährlich 25 % des Bruttojahresgehaltes (einschl. AG Abgaben) in einen Versicherungsfonds der jeweiligen Fakultät eingezahlt, der zur Absicherung erforderlicher Zwischenfinanzierungen (bis zur nächsten freiwerdenden Haushaltsstelle des Lehrstuhls/des Instituts) in der Fakultät genutzt werden kann, wenn eine Hochschuleinrichtung die Finanzierung der drittmittelfinanzierten Dauerbeschäftigungen nicht mehr sicherstellen kann. Es kann dabei eine Höchstgrenze für die Versicherungssumme vorgesehen werden.

Die Einzelheiten zu den Absicherungsmodellen regeln die Fakultäten in eigener Zuständigkeit. Sofern die zur Risikoabsicherung vorhandenen Mittel nicht zur Finanzierung der Drittmitteldauerbeschäftigung ausreichen, ist die Finanzierung durch eine Reduzierung der Mittelzuweisung bei der Titelgruppe 94 bzw. durch Sperrung freiwerdender Haushaltsstellen sicherzustellen.

1.2.2 Fakultät 10

Grundsätzlich besteht für jede Hochschuleinrichtung, die die o.a. Voraussetzungen erfüllt, die Möglichkeit, eine Dauerbeschäftigungsmöglichkeit aus Drittmitteln einzurichten. Über einen darüber hinaus gehenden Bedarf ist im Einzelfall mit der Fakultät zu entscheiden.

Aufgrund der Tatsache, dass an der Medizinischen Fakultät keine Gelder über die Jahre angespart werden können, erfolgt die Risikoabsicherung folgendermaßen:

Das Dekanat garantiert, im Notfall erforderliche Zwischenfinanzierungen im ersten Schritt selbst zu übernehmen (z. B. über den sog. Verfügungsfonds des Dekans), wird das Geld aber über Mittel, die der jeweilige Einrichtung aus den internen Bonusprogrammen I und II, der TG 94 oder ähnlichen Töpfen zur Verfügung stehen, zurückfordern. Auch eine Sperrung frei werdender Haushaltsstellen ist möglich.

1.3 Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten für Aufgaben im Wissenschaftsmanagement

Um zusätzliche unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten für Aufgaben im Wissenschaftsmanagement zu ermöglichen, können die Fakultäten im erforderlichen Umfang zu Lasten der Titelgruppe 94 unbefristete, kapazitätsneutrale Beschäftigungen schaffen.

Dabei ist es möglich, dass zur Finanzierung auch temporär zur Verfügung stehende andere Mittel (z.B. QVM) genutzt werden, sofern sie ebenfalls nicht kapazitätswirksam sind.

Hierdurch soll vor allen Dingen bei den lehrbezogenen Daueraufgaben (Prüfungsleistungs- und Lehrveranstaltungsmanagement, Mittelverwaltung QVM, Unterstützung Studiendekan/in, etc.) und den zusätzlichen Services für die Studierenden (Studien-, Auslands-, Praktikumsberatung, eLearning-, Kleingruppen-, Exkursionskoordination, etc.) eine verbesserte Zusammenarbeit der verschiedenen Stellen in der Hochschule und eine Verbesserung der lehrbezogenen Services dauerhaft ermöglicht werden.

2. Wissenschaftliches Personal in den Zentralen Einrichtungen

Beschäftigungen zu Lasten von Haushaltsstellen erfolgen im Regelfall in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sofern sie nicht im Einzelfall als Qualifikationsstellen des wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt werden.

Zusätzliche Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten sind bei gesicherter Finanzierung grundsätzlich möglich, die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen sind im Einzelfall mit den Dezernaten Planung, Entwicklung und Controlling (6.0) und Finanzen und Einkauf (7.0) abzustimmen.

Dabei sind ebenso geeignete Modelle für eine Risikoabsicherung vorzusehen. Die empfohlenen Modelle der Risikoabsicherung (Versicherungs- und Rücklagenmodell) gelten für die Bereich der Zentralen Einrichtungen entsprechend.

3. Personal in Technik und Verwaltung in den Hochschuleinrichtungen/Fakultäten, den Zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung

Beschäftigungen zu Lasten von Haushaltstellen erfolgen im Regelfall in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Bei Beschäftigten, die insgesamt 5 Jahre in einem befristeten Arbeitsverhältnis an der RWTH beschäftigt sind, ist die Möglichkeit einer Dauerbeschäftigung zu prüfen. Die Beschäftigten sind von der Leitung bzw. der oder dem Personalverantwortlichen der Hochschuleinrichtung entsprechend zu informieren. Befristete Beschäftigungen von mehr als 8 Jahre sind grundsätzlich zu vermeiden, Ausnahmen kann es bei längerfristigen Forschungsprojekten wie SFB's im Einzelfall geben.

Für alle Beschäftigten, die bei Inkrafttreten der RWTH Leitlinie für gute Beschäftigungsbedingungen schon 5 Jahre befristet an der RWTH beschäftigt sind, sollen sachgerechte Einzelfalllösungen getroffen werden. Die besonderen Belange schwerbehinderter Menschen sind dabei angemessen zu berücksichtigen.

Die Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und die Zentrale Hochschulverwaltung stellen dieses im Rahmen einer langfristigen Personalplanung sicher bzw. können zusätzliche Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten schaffen, die nicht über Haushaltsstellen erfolgen.

Die Verantwortung für die dauerhafte Finanzierung liegt bei den Hochschuleinrichtungen und Fakultäten bzw. den Zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung.

Die einzelne Fakultät haftet nur für die dauerhafte Finanzierung von Personal der eigenen Fakultät.

Sofern ein außergewöhnliches Problem bei der Drittmittelfinanzierung (z. B. kompletter Wegfall der Drittmittel) vorliegt, kann das Rektorat auf Antrag der jeweiligen Fakultät beschließen, dass zu besetzende Stellen (Haushalts- und Projektstellen) auch außerhalb der betroffenen Fakultät für eine anderweitige Unterbringung der betroffenen Personen einbezogen werden.

In diesem Fall ist im Regelfall zumindest eine probeweise Umsetzung vorzunehmen, wenn eine Person das Anforderungsprofil der Stelle erfüllt oder kurzfristig bei entsprechender Qualifizierung erfüllen könnte. Die Steuerung des Prozesses liegt beim Personaldezernat, das auch die Beteiligung der Personalräte und ggfs. der Schwerbehindertenvertretung sicherstellt.

Es wird empfohlen, dass in den Fakultäten für Dauerbeschäftigungen in der Forschung die Anzahl zusätzlicher Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten aus Drittmitteln in Abhängigkeit von der Drittmittelausgabe und den zugewiesenen Haushaltsstellen für das Personal in Technik und Verwaltung festgelegt wird.

Das gleiche gilt für zusätzliche Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten in den zentralen Einrichtungen.

1. Bei den Drittmitteln soll die durchschnittliche Drittmittelausgabe der letzten 3 Jahre zugrunde gelegt werden und es wird empfohlen, für eine zusätzliche Dauerstelle aus Drittmitteln eine Drittmittelausgabe von 300.000 € vorzusehen. Sofern bereits von der Möglichkeit einer WM Dauerbeschäftigung aus Drittmitteln Gebrauch gemacht worden ist, soll die geforderte durchschnittliche Drittmittelausgabe entsprechend um 500.000 € erhöht werden.
2. Die Zahl zusätzlicher Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten soll im Regelfall auf 50% der zugewiesenen Haushaltsstellen für das Personal in Technik und Verwaltung beschränkt werden.

Für die Risikoabsicherung bieten sich 2 Varianten an.

Rücklagenmodell:

Die Hochschuleinrichtungen hinterlegen für eine zusätzliche Dauerbeschäftigungsmöglichkeit eine Rücklage von 60.000 € bei der Fakultät, um damit eine ggfs. erforderliche Zwischenfinanzierung der jeweiligen Stelle sicherzustellen. Die Rücklage würde der Hochschuleinrichtung wieder zur Verfügung gestellt, wenn die zusätzliche Drittmitteldauerstelle frei wird und nicht wieder dauerhaft besetzt werden soll.

Versicherungsmodell:

Es werden jährlich 25 % des Bruttojahresgehaltes (einschl. AG Abgaben) in einen Versicherungsfonds der jeweiligen Fakultät eingezahlt, der zur Absicherung erforderlicher Zwischenfinanzierungen (bis zur nächsten freiwerdenden Haushaltsstelle des Lehrstuhls/des Instituts) in der Fakultät genutzt werden kann, wenn eine Hochschuleinrichtung die Finanzierung der drittmittelfinanzierten Dauerbeschäftigungen nicht mehr sicherstellen kann. Es kann dabei eine Höchstgrenze für die Versicherungssumme vorgesehen werden.

Da die Hochschuleinrichtungen zusammen mit den Fakultäten die finanziellen Risiken tragen, können sie auch weitergehende Modelle für Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten entwickeln, wobei insbesondere auch vorgesehen werden kann, dass nicht für alle zusätzlichen Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten eine Risikoabsicherung erfolgt. Ebenso sind Mischformen verschiedener Modelle möglich.

Ferner kann auf eine Risikoabsicherung durch ein Rücklagen- oder Versicherungsmodell verzichtet werden, wenn die Fakultäten im Bedarfsfall die für die Finanzierung der Drittmitteldauerbeschäftigung erforderlichen Mittel durch eine Reduzierung der Mittelzuweisung bei der Titelgruppe 94 bzw. durch Nutzung freiwerdender Haushaltsstellen absichern.

Die Einzelheiten zu den Absicherungsmodellen regeln die Fakultäten in eigener Zuständigkeit. Ebenso regeln sie wie bereits bestehende unbefristete Beschäftigungen aus Drittmitteln zu berücksichtigen sind.

Für zusätzliche Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten in den Zentralen Einrichtungen sind ebenso geeignete Modelle für eine Risikoabsicherung vorzusehen. Zusätzliche Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten in der Zentralen Hochschulverwaltung können nur bei gesicherter Finanzierung erfolgen.

4. Verfahren

Jede Fakultät entwickelt auf der Basis dieses Dauerbeschäftigungskonzeptes unter Beteiligung der Fakultätsghremien ein eigenes Dauerbeschäftigungskonzept für die jeweilige Fakultät und stimmt dieses mit dem Rektorat ab. Die Dezernate Planung, Entwicklung und Controlling (6.0) und Finanzen und Einkauf (7.0) sind entsprechend zu beteiligen. Die Personalräte erhalten die Dauerbeschäftigungskonzepte zur Information.

Das gleiche gilt für die Zentralen Einrichtungen und die Zentrale Hochschulverwaltung sofern sie Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten schaffen wollen, die über die zugewiesenen Haushaltsstellen hinausgehen.

5. Evaluierung

Das Dauerbeschäftigungskonzept ist 2 Jahre nach Inkrafttreten unter Beteiligung der Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, der Fakultäten und des Senats zu evaluieren.

6. Inkrafttreten

Das Dauerbeschäftigungskonzept der RWTH tritt zum 01.04.2016 in Kraft.

Der Rektor
der Rheinisch-Westfälischen
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 03.03.2016

gez. Schmachtenberg
Univ.-Prof. Dr.-Ing. E. Schmachtenberg