

INHALTSÜBERSICHT

Selbstverpflichtung „gute Beschäftigungsbedingungen“ für das Hochschulpersonal

36

Selbstverpflichtung „gute Beschäftigungsbedingungen“ für das Hochschulpersonal

Präambel

Die Fachhochschule Bingen bekennt sich zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, zu berechenbaren Karrierewegen und zu transparenten Beschäftigungsbedingungen.

Die Fachhochschule Bingen trägt Verantwortung für das unbefristet und befristet beschäftigte Personal.

Die Fachhochschule Bingen benötigt für die Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre sowohl befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter als auch unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.

Da die Beschäftigungsmöglichkeiten maßgeblich von den gesetzlichen und tariflichen Regelungen und den finanziellen Ressourcen bestimmt werden, ist dieses eine besondere Herausforderung. Die Fachhochschule Bingen stellt sich dieser Herausforderung und möchte insbesondere im Bereich der Befristungen von Arbeitsverhältnissen eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen erreichen.

Die Fachhochschule hat sich hierbei in der Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur vom 23.02.2015 in Verbindung mit dem sogenannten 200-Stellen-Programm verpflichtet, eine Selbstverpflichtung für gute Beschäftigungsbedingungen an der Fachhochschule zu implementieren.

Allgemeine Rahmenbedingungen für den Umgang mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen

1. Die Anzahl der befristeten Verträge im Bereich von Daueraufgaben (wissenschaftliche oder unterstützende Stellen) soll im Rahmen von Budgetmöglichkeiten reduziert werden. Dies setzt aber voraus, dass Stellen mit Daueraufgaben, die im Rahmen von Sonderprogrammen geschaffen worden sind, finanziell abgelöst werden können, d.h. dass die Fachhochschule eine entsprechende Grundfinanzierung erhält.
2. Im Rahmen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind befristet Beschäftigte bei der Besetzung von Dauerar-

beitsplätzen grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen.

3. Verlängerungen einer Befristung sollen möglichst so frühzeitig, soweit planbar, erfolgen, dass betroffene Beschäftigte nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit arbeits-suchend zu melden. Hier nehmen die Vor-gesetzten eine besondere Verantwortung wahr.
4. Die Beschäftigten sind darauf hinzuwei-sen, dass es sich nur um eine befristete Beschäftigung handelt, damit diese sich auf die gegebene Situation einstellen und ihre weitere berufliche Karriere auch ent-sprechend planen.
5. Die befristeten Beschäftigungsverhältnis-se sollen eine Mindestlaufzeit und einen Mindestumfang nicht unterschreiten. Im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten sollen die Mindestlaufzeit ein Jahr und der Mindestumfang, der einer halben Stelle betragen. Dies dient vorrangig der Exis-tenzsicherung der Beschäftigten. In zu be-gründeten Ausnahmefällen sind auch kür-zerer Laufzeiten oder Umfänge der Stellen möglich, der Stellenanteil sollte dann aber ein Drittel (13 Std./Woche) nicht unter-schreiten. Als Ausnahmen sind hier insbe-sondere der Bereich Drittmittelbefristung und Vertretungen wegen längerer Krank-heit, Elternzeit etc. zu nennen.
6. Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanzier-tem Personal orientieren sich an der Lauf-zeit des Bewilligungszeitraumes der Drittmittel. Sie werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vor-handenen Projektmittel abgeschlossen.
7. Im Interesse der Beschäftigten sind die Befristung und die Aufgabenüber-tragungen transparent zu gestalten. Die Verwendung von Formulararbeits-verträgen hat hier bereits erfolgreichen Einzug erhalten.
8. Im Hinblick auf die beruflichen Perspekti-ven bei befristeten Beschäftigten wird die Fachhochschule durch gezielte Weiterbil-dungs- und Qualifizierungsangebote diese besonders unterstützen.

9. Die Fachhochschule verpflichtet sich, die vakanten Stellen/Arbeitsplätze in der Regel rechtzeitig öffentlich auszuschreiben. Dieses gilt nicht bei der befristeten Verlängerung von bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen mit dem gleichen Aufgabenzuschnitt.
10. Es wird das Ziel verfolgt, Arbeitsbedingungen familiengerecht auszubauen, damit die Beschäftigten an der Fachhochschule motiviert und gern arbeiten und sich für diesen als Arbeitgeber entscheiden.

Besondere Rahmenbedingungen für das wissenschaftliche Hochschulpersonal

Befristete Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals dienen der Qualifikation dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zugleich der Innovationskraft der Fachhochschule. Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse werden so ausgestaltet, dass die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Fachhochschule berücksichtigt werden.

Die Beschäftigung dient der eigenen Qualifizierung mit dem Ziel einer kooperativen Promotion oder zum Beispiel der Konzeption eines Forschungsprojektes oder zur Anfertigung einer Masterarbeit oder anderer gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen.

Die Fachhochschule, die Vorgesetzten und die Nachwuchswissenschaftlerinnen/ Nachwuchswissenschaftler sind bei der Festlegung des Qualifikationsziels gleichermaßen gefordert.

Die Fachhochschule schafft ein Bewusstsein für das System der Befristungsmöglichkeiten und die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten.

Die Fachhochschule zeigt dem wissenschaftlichen Nachwuchs erfolgreich berufliche Entwicklungsperspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft auf. Die Fachhochschule strebt hierbei eine Implementierung solcher Maßnahmen an.

Im Zuge der Planbarkeit und Transparenz kommen an der Fachhochschule folgende Grundprinzipien zum Tragen:

1. Das befristete Arbeitsverhältnis soll mindestens eine Dauer von einem Jahr und einen zeitlichen Umfang in Höhe einer halben Stelle besitzen, so dass hiermit ex-

plizit die Möglichkeit geschaffen wird, dass das Qualifizierungsziel auch entsprechend erreicht wird.

2. Die zuständigen Organe der Fachhochschule werden dafür Sorge tragen, dass die Qualifizierung in einem angemessenen Zeitraum abgeschlossen werden kann, wobei die Dauer der Qualifizierungsphase von der jeweiligen Fächerkultur und den persönlichen Voraussetzungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter abhängig ist. Ist das Qualifizierungsziel innerhalb der Laufzeit nicht erreicht, so soll bei positiver Begutachtung des Arbeitsfortschritts ein Anschlussvertrag abgeschlossen werden.

Wissenschaftsunterstützendes Hochschulpersonal mit Daueraufgaben und unbefristete Stellen

Die Anzahl an befristeten Beschäftigungen im Bereich der Daueraufgaben soll im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten (Grundausrüstung u. Budgetausstattung) reduziert werden.

Als Ziel der Fachhochschule wird angestrebt, die Stellen in deren Daueraufgaben im Bereich Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützendes Personal ausgeübt werden, auch entsprechend dauerhaft zu besetzen.

Wechsel von Tarifbeschäftigten

Beim Wechsel von Tarifbeschäftigten zwischen Hochschulen die in der Trägerschaft des Landes Rheinland-Pfalz stehen, rechnet die Fachhochschule bei der Berechnung der maßgeblichen Stufe der Entgelttabelle nach den Voraussetzungen des § 16 TV-L die Vorzeiten so an, als hätte die oder der betreffende Beschäftigte diese Vorzeiten an der Fachhochschule zurückgelegt. Die in der abgebenden Hochschule bereits zurückgelegten Zeiten in der aktuellen Entgeltstufe gelten auch für uns als einstellende Hochschule als erfüllt.

Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagements

Die Fachhochschule baut das bereits zum Teil praktizierte Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung des örtlichen Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenver-

betreuung weiter aus und entwickelt fortführend Konzepte hierzu.

Das Gesundheitsmanagement ist eine feste Aufgabe der Fachhochschule 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 Gesundheitsbewusstsein.

Familienfreundlichkeit an der Fachhochschule Bingen

Die Fachhochschule ist eine familienfreundliche Hochschule. Familienfreundlichkeit bedeutet aber nicht nur, gute Bedingungen für Eltern mit Kindern zu schaffen. Es beinhaltet genauso, die Vereinbarkeit von Leben und Arbeiten an der Fachhochschule für die wachsende Anzahl von Personen mit Pflegeverantwortung zu ermöglichen.

Die Fachhochschule möchte dazu für die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch weiterhin nachhaltig sichern, kontinuierlich verbessern und entsprechend unterstützende Maßnahmen noch stärker in den Hochschulalltag überführen.

Im Übrigen sollen die familiengerechte und Vielfalt unterstützende Aufstellung zur Steigerung der Attraktivität der Fachhochschule als Arbeitgeber beitragen.

Die Fachhochschule ermöglicht den Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, Notwendigkeiten und der Aufgabenerfüllung der Organisation ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Privatleben u.a. durch:

- Flexible Arbeitszeiten
- Familiengerechte Lehrveranstaltungen u. Sitzungszeiten
- Im Rahmen der Möglichkeiten bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (z.B. Eltern-Kind-Raum, Wickelmöglichkeiten etc.)
- Beachtung besonderer Bedürfnisse des Beschäftigten in besonderen Situationen (z.B. pflegebedürftige Angehörige)
- Keine Benachteiligung für Rückkehrer aus Elternzeit, Krankzeiten, Betreuung u. Pflege von Familienangehörigen etc. und aktive Unterstützung bei der Eingliederung in den Arbeitsalltag

- Flexibles Lebensarbeitszeitmodell
- Implementierung von Tele-Arbeitsplätzen

Die Fachhochschule bemüht sich des Weiteren um eine familienfreundliche Haushaltspolitik. Stellen, die aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit vakant sind, sollen in der Regel unverzüglich, eventuell auch durch Aufstockung bereits vorhandener Teilzeitstellen, besetzt werden.

Familienbezogene Förderungsmöglichkeiten sind in jedem Einzelfall zu nutzen. Befristungen werden im Rahmen der Möglichkeiten so ausgestaltet, dass (wissenschaftliche) Karriere und familiäre Inanspruchnahme für Männer und Frauen vereinbar sind.

Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die mit dem Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zur Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren auch über die Höchstbefristungsdauer hinaus ermöglicht, wird an der Fachhochschule grundsätzlich praktiziert. Sie soll die Mehrfachbelastung der Nachwuchswissenschaftlerinnen/ Nachwuchswissenschaftler durch Kinderbetreuung neben der Arbeit an der Hochschule mildern.

Qualifizierung

Die Hochschule bietet allen Beschäftigten zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs-, und Fortbildungsangebote zur Kompetenzentwicklung, Karriereorientierung und Vernetzung an. Der Bedarf soll regelmäßig einmal jährlich in Personalentwicklungsgesprächen ermittelt werden.

Gleiche Chancen von Frauen und Männern

Die Fachhochschule Bingen setzt sich für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Damit folgt sie dem Leitbild einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Hochschule. Sie verpflichtet sich zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung und –rekrutierung auf allen Qualifikationsstufen. Sie unterstützt dabei aktiv die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Ziel der Hochschule ist es, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen zu erreichen.

Schlussbestimmungen

Die Leitlinien sind auf alle nach der verbindlichen Einführung an der Fachhochschule Bingen abzuschließenden Arbeitsverträge anzuwenden.

Die Regelungen dieser Leitlinien dürfen sich in ihrer Umsetzung bei Inkrafttreten auf bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse nicht zum Nachteil der Beschäftigten auswirken.

Bingen, den 17.12.2015

Der Präsident der Fachhochschule Bingen
Prof. Dr.-Ing. Klaus Becker