Selbstverpflichtung der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl zur Befristung von Arbeitsverträgen auf Basis der Leitlinien der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg

Beschluss des Senats der Hochschule Kehl

vom 22.03.2017

1 Präambel

Die Hochschule Kehl bekennt sich zu einer aufgabengerechten Personalstruktur und zu verlässlichen Beschäftigungsbedingungen.

Die Hochschule Kehl fördert eine „Kultur des Miteinanders" und des gegenseitigen Austausches und bezieht die Beschäftigten in die Gestaltungsprozesse mit ein. Vielfalt im Hochschulalltag ist für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften ein wichtiges Element der Zukunftssicherung.

Die Hochschule Kehl reagiert auf die insgesamt unzureichende Stellenausstattung, die den gestiegenen Anforderungen nicht gerecht wird, die unzureichenden Stellenwertigkeiten, die unterschiedliche Finanzausstattung sowie die nicht vergleichbaren Strukturen und Wettbewerbsbedingungen mit anderen Hochschularten mit Regelungen, die unter den örtlichen eigenen Bedingungen die bestmöglichen Rahmenbedingungen gewährleisten.

Die in diesen Leitlinien niedergelegten Eckpunkte bieten einen Rahmen für die Gestaltung einer aktiven Personalpolitik und attraktiver Beschäftigungsverhältnisse an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl.

2 Rahmenbedingungen

Die Hochschule Kehl benötigt zur Erfüllung ihrer komplexen Aufgaben befristetes und unbefristetes Personal. Um Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Handlungsfähigkeit der Hochschule zu sichern, sind wissenschaftsspezifische Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen erforderlich. Dieses betrifft sowohl wissenschaftliches als auch wissenschaftsunterstützendes Personal.

Im wissenschaftlichen Kontext sind befristete Beschäftigungsverhältnisse für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zwingend erforderlich. Dies dient insbesondere der kontinuierlichen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, dessen Qualifizierung in der Regel durch befristete Tätigkeiten erfolgt. Weiterhin sind Innovationen in Forschung und Lehre von einem kontinuierlichen Erneuerungsprozess in der Wissenschaft abhängig, dieses erfordert ebenfalls die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen.

Da die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in der Regel nicht über ausreichende Ressourcen für die ihnen nach § 2, Abs. 1, Ziffer 4 LHG zugewiesenen Aufgaben in Forschung und Entwicklung verfügen, ist die Einwerbung von Drittmitteln Voraussetzung für ein Engagement in der Forschung. Aufgrund der damit lediglich befristet zur Verfügung stehenden Finanzmittel können die Arbeitsverträge sowohl für wissenschaftliches, wie für wissenschaftsunterstützendes Personal nur befristet abgeschlossen werden.

Darüber hinaus können für Vertretungen in Mutterschutz- und Elternzeiten sowie für Abwesenheiten aus anderen Gründen, wie z.B. längere Krankheit, ebenfalls nur befristete

Verträge abgeschlossen werden. Schließlich können organisatorische Gründe und Entwicklungen befristete Verträge nötig werden lassen.

Wie bereits im Ergebnispapier der Arbeitsgruppe „Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Mittelbau und den nichtwissenschaftlichen Bereich" der Landesregierung festgestellt wurde, sehen sich die Hochschulen mit einem wachsenden Missverhältnis zwischen steigender Aufgabenfülle (Hochschulautonomie, Forschung, Weiterbildung, Gleichstellung, Qualitätssicherung u.a.) und bestenfalls gleichbleibender Ressourcenausstattung konfrontiert. An dieser unzureichenden Stellenausstattung der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften konnte auch die Möglichkeit der Ausbringung neuer Planstellen aus den Qualitätssicherungsmitteln nur teilweise etwas ändern. Erschwerend kommt hinzu, dass auch die Stellenwertigkeiten den gestiegenen Arbeitsplatzanforderungen nicht mehr adäquat sind.

Die Hochschule Kehl geht davon aus, dass attraktive Beschäftigungsbedingungen weder gesetzlich noch vertraglich verordnet werden können. Diese sind vielmehr Ausdruck der Verantwortung der jeweiligen Vorgesetzten und der Kultur der einzelnen Hochschule. Von ihrer Akzeptanz und Identifikation mit den Zielen und den vorgeschlagenen Regelungen sind gute Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule abhängig.

3 Leitlinien

3.1 Verlässliche und attraktive Beschäftigungsbedingungen

- Im wissenschaftsunterstützenden Bereich werden Stellen im Stellenplan der Hochschule, die mit der Wahrnehmung von Daueraufgaben belegt sind, in der Regel unbefristet besetzt.

- Die Hochschule Kehl hat ein Interesse daran, dass die Arbeitsverhältnisse einen Mindestumfang haben, der einen sinnvollen Einsatz der Beschäftigten zulässt.

- Verlängerungen der befristeten Beschäftigungen sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.

- Bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung werden bereits an der Hochschule befristet beschäftigte Personen bei der Besetzung von Dauerstellen bevorzugt berücksichtigt.

- Im Sinne der Transparenz werden nicht kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse ausgeschrieben, dies kann auch in Online-Medien erfolgen.

- Bei Neueinstellungen auf Dauerstellen kann von der Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz Gebrauch gemacht werden, hierbei wird in der Regel der mögliche Befristungszeitraum von zwei Jahren ausgeschöpft.

- Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bemüht sich die Hochschule gezielt um geeignete Bewerberinnen, um den Frauenanteil auf diesen Stellen signifikant zu erhöhen.

- Die in einem anderen Beschäftigungsverhältnis zurückgelegten relevanten Vorzeiten werden im Rahmen der Stufenfestsetzung und des Stufenaufstiegs so berücksichtigt, als wären diese Zeiten an der eigenen Hochschule abgelegt worden.

3.2 Beschäftigungen in Drittmittelprojekten, Qualifikationsphasen

- Die Befristungen orientieren sich in der Regel an der Laufzeit der Drittmittelprojekte bzw. an der voraussichtlichen Dauer der entsprechenden Qualifikationsphase.

- Arbeitsverträge werden grundsätzlich nicht für die Dauer von unter zwei Jahren geschlossen. Kürzere Vertragslaufzeiten sind vertretbar bei

  – Stundenaufstockungen bestehender Verträge,

  – geringerer Laufzeit eines Drittmittelprojektes,

  – Verträgen zur Überbrückung von zeitlich befristeten Abwesenheiten (z.B. Schwangerschafts- und Elternzeiten, Krankheiten),

  – Überbrückungsfinanzierungen bis zur Bewilligung eines Drittmittelprojektes,

  – kostenneutralen Projektverlängerungen,

  – Anschub- oder Zwischenfinanzierung von Projekten und

  – Verwendung von Projektrestmitteln oder

  – auf Wunsch der/des Beschäftigten.

- Bei der ausschließlichen oder teilweisen Finanzierung aus Drittmitteln sollen sich Projektleiterinnen und Projektleiter um eine rechtzeitige Anschlussfinanzierung oder Überbrückungsfinanzierung bemühen.

- Kann bei befristet Beschäftigten in Drittmittelprojekten eine Dauerstelle nicht in Aussicht gestellt werden, ist eine anschließende weitere befristete Beschäftigung in Abhängigkeit von der persönlichen Entwicklungsperspektive zu prüfen.

3.3 Entwicklung und Qualifizierung von Beschäftigten

- Die Hochschule Kehl betreibt aktiv Personalentwicklung und unterstützt ihre Beschäftigten bei einer Weiterqualifizierung. Durch eine strukturierte Personalentwicklungsplanung wird frühzeitig Transparenz über mögliche Perspektiven für die Beschäftigten, auch im Rahmen von Dauerarbeitsverhältnissen, an der eigenen Hochschule hergestellt. Es wird darauf geachtet, dass Männer und Frauen hierbei gleichermaßen berücksichtigt werden.

- Die Maßnahmen zur Qualifizierung der Beschäftigten orientieren sich an den definierten Anforderungen, den Leitbildern und strategischen Zielen der Hochschule.

- Flexible Arbeitsbedingungen ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung.

- Die Hochschule Kehl strebt für Absolventinnen und Absolventen mit Master-Abschluss auch die Möglichkeit einer Promotion in Kooperation mit Universitäten an. Sie sorgt für gute Betreuung und Beratung ihrer Promovierenden. Die Beschäftigungsdauer der Promovierenden orientiert sich in der Regel an der Laufzeit

des entsprechenden Drittmittelprojekts bzw. an den Rahmenbedingungen des Promotionskollegs.

3.4 Entwicklung und Qualifizierung von Führungskräften

- Das Verhalten von Führungskräften hat einen großen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in einer Einrichtung und auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Deshalb betreibt die Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl aktive Führungskräfteentwicklung und unterstützt ihre Führungskräfte durch geeignete Qualifikationsmaßnahmen.

- Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind ein wichtiges Führungsinstrument und dienen der Potenzialerfassung und Entwicklungsplanung der Beschäftigten. Deshalb unterstützt die Hochschule die Etablierung von strukturierten Mitarbeitergesprächen.

3.5 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Die Hochschule Kehl sorgt für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unterstützt Beschäftigte mit Familienpflichten durch angepasste Maßnahmen und Arbeitsbedingungen, wie z.B. flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit von Telearbeit.

- Sie unterstützt Beschäftigte mit Kindern, in dem sie sich in Zusammenarbeit mit den Kommunen, den örtlichen Studierendenwerken oder anderen Trägern für die Einrichtung von Kinderbetreuungsplätzen in der Nähe des Hochschulcampus engagiert.

- An den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können befristet Beschäftigte gleichberechtigt partizipieren.

3.6 Gesundheitsförderung

- Die Hochschule Kehl will die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und stärken und bemüht sich deshalb um gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen.

- Sie bemüht sich um eine wertschätzende Hochschulkultur und ein gutes Betriebsklima und ergreift Maßnahmen zur Förderung des Gesundheitsverhaltens der Beschäftigten.

Kehl, den 04.04.2017

Prof. Paul Witt
Rektor

Aushang vom 4. April 2017
bis 24. April 2017
zuständig: