

Grundsätze für gute Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Trier

Die hier aufgestellten Grundsätze gelten für alle Beschäftigten (im Sinne von § 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)) der Hochschule Trier.

Nicht erfasst werden hiermit Lehrbeauftragte nach § 63 Hochschulgesetz sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nach § 64 Hochschulgesetz.

Definition der Ziele und Verfahren für die Personalentwicklung der Beschäftigten

Ziele der Hochschule Trier für die Personalentwicklung:

Die Hochschule Trier ist eine bedeutende Arbeitgeberin in der Region. Sie versteht die Kompetenz, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Basis für erfolgreiches Handeln.

Ziel ist damit auch die Wahrnehmung der Hochschule als attraktiver Arbeitgeberin für talentierte Nachwuchskräfte aus dem In- und Ausland.

Einhergehend damit ist die Berücksichtigung der jeweiligen familiären bzw. persönlichen Situation der Beschäftigten ein Anliegen der Hochschule.

Die Personalentwicklung für die einzelnen Beschäftigten orientiert sich weder an der Ausgestaltung des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses, am Geschlecht, dem Alter, der Herkunft noch an der sexuellen Identität der Beschäftigten.

Verfahren für die Personalentwicklung:

Die Hochschule Trier sieht in der Erhaltung und Schaffung guter Rahmenbedingungen ein unverzichtbares Erfordernis für die weitere Personalentwicklung.

Hierzu zählen eine optimale Gestaltung der Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Erbringung eines Teils der Arbeitsleistung in der Form von Telearbeit. Auch die Anpassung des jeweiligen Arbeitsumfangs an die persönliche Lebenssituation ist zu berücksichtigen. Ein gutes Arbeitsumfeld und die Teilhabe am technischen Fortschritt werden ebenfalls angestrebt. Möglichst selbständiges Arbeiten der Beschäftigten soll ermöglicht werden. Berufliche Perspektiven sind nach Möglichkeit aufzuzeigen und zu schaffen.

Ansteigende Belastungen durch Ausweitung von Aufgaben auf einzelnen Arbeitsplätzen oder in bestimmten Arbeitsbereichen, insbesondere durch Personalabbau, sollen vermieden werden.

Die Hochschule will für ihre Beschäftigten Ansprechpartnerin für schwierige dienstliche und auch persönliche Situationen sein und wird in diesen Bereichen auch beratend tätig. Die Fortbildung der Beschäftigten ist ein weiteres Anliegen der Hochschule.

Im Einzelnen sind hiermit die folgenden Regelungen und Maßnahmen verbunden:

Die Hochschule Trier ist als Familienfreundliche Hochschule zertifiziert.

Es werden Maßnahmen zur Kinderbetreuung angeboten.

Die Hochschule stellt ihren Beschäftigten einen Familienservice für Beratungen zur Verfügung.

Maßnahmen der Wiedereingliederung nach der Inanspruchnahme von Elternzeiten, Zeiten der Pflege von Angehörigen oder Krankheitszeiten werden entwickelt und angeboten.

Mit der Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten vom 27.06.2012 ist eine großzügige Rahmenarbeitszeit, weitestgehend ohne feste Arbeitszeiten, festgesetzt.

Hinsichtlich der Durchführung von Telearbeit ist eine entsprechende Dienstvereinbarung als Entwurf formuliert. Diese soll möglichst noch im Jahr 2015 zur Anwendung kommen.

Auf Antrag wird geprüft, ob Arbeitszeitreduzierungen oder Aufstockungen des Beschäftigungsumfangs möglich gemacht werden können.

Büroeinrichtungen und technische Geräte werden entsprechend der zur Verfügung stehenden Mittel auf dem neuesten Stand gehalten. Bei der Anschaffung neuer Geräte, Software oder technischer Systeme werden die fachlichen und ergonomischen Anforderungen der Beschäftigten berücksichtigt. Notwendige Schulungen werden angeboten.

Die Hochschule strebt in ihren Strukturen möglichst flache Hierarchien an.

Den Beschäftigten werden, in allen Arbeitsbereichen der Hochschule, entsprechend den gegebenen Möglichkeiten, berufliche Perspektiven, auch im Hinblick auf einen höheren Verdienst oder die Übernahme von Positionen mit größerem Verantwortungsbereich, aufgezeigt.

Die Hochschule bietet allen Beschäftigten zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs-, und Fortbildungsangebote zur Kompetenzentwicklung, Karriereorientierung und Vernetzung an. Sie bietet Führungskräfte trainings an und stellt die dafür erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung.

Die Hochschule etabliert unter aktiver Einbeziehung der Personalräte und der Schwerbehindertenvertretungen ein effektives betriebliches Gesundheitsmanagement. Dieses ist als ständige Aufgabe zu sehen und darauf ausgerichtet, die physische sowie psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken.

Leitlinien für einen sachgerechten und fairen Umgang mit Befristungen

Die Hochschule strebt grundsätzlich an, Beschäftigte unbefristet zu beschäftigen. Von diesem Grundsatz kann nur in begründeten Fällen abgewichen werden.

Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. Vornehmlich sind die Befristungsmöglichkeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz in Anspruch zu nehmen. Sofern hierfür die Voraussetzungen nicht gegeben sind, bedarf es für eine Befristung eines Sachgrundes. Eine sachgrundlose Befristung kann erst erfolgen, wenn die zuvor genannten Möglichkeiten nicht gegeben sind. Dies ist besonders zu begründen.

Die Befristungsdauer soll sich für wissenschaftliche Beschäftigte an dem für eine Qualifizierung erforderlichen Zeitbedarf und bei der Befristung von Beschäftigten wegen Drittmittelfinanzierung an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren.

Die Tätigkeitsinhalte der einzelnen Befristungen sind grundsätzlich daraufhin zu prüfen, ob diese, insbesondere im Hinblick auf die Finanzierung, dauerhafte Aufgaben der Hochschule beinhalten. Hierdurch soll eine missbräuchliche Befristung von Beschäftigungsverhältnissen vermieden werden.

Im Rahmen gleicher Eignung, Leistung und Befähigung sind befristet Beschäftigte bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungsplätze grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen.

Ein befristeter Arbeitsvertrag soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer eines ohne Sachgrund befristeten Arbeitsvertrages muss mindestens sechs Monate betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages ist zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

Befristete Beschäftigungsmöglichkeiten sind grundsätzlich entweder öffentlich oder intern auszuschreiben. Dies gilt nicht bei der zeitlichen Verlängerung vorhandener Arbeitsverträge.

Besetzung von unbefristeten Stellen:

Diese Stellen werden möglichst unmittelbar als unbefristetes Beschäftigungsverhältnis besetzt. Eine Ausschreibung erfolgt intern oder öffentlich.

Besetzung von befristeten Stellen:

Die Befristungsdauer der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse wird an der maximal absehbaren Möglichkeit orientiert. Hierbei sind sowohl die finanziellen Gegebenheiten als ggf. auch weitere Vorgaben evtl. Mittelgeber (Drittmittel) zu beachten. Die Führungskräfte im wissenschaftlichen Bereich und in Technik und Verwaltung tragen hinsichtlich eines fairen und transparenten Umgangs mit Befristungen eine besondere Verantwortung.

Die Beschäftigten sind darauf hinzuweisen, dass es sich hier um eine befristete Tätigkeit handelt, damit diese sich auf die Situation einstellen können und den Blick für die Zeit nach der Befristungsdauer nicht verlieren.

Die Beschäftigten sind genauso in die Hochschule zu integrieren wie unbefristet eingestellte Beschäftigte. Nachteile in der Vergütung und Fortbildung dürfen hier nicht entstehen.

Nachträglich möglich werdende Beschäftigungsverlängerungen sind frühestmöglich mit den Beschäftigten zu erörtern.

Die Beschäftigten sind auf die Zeit nach dem Arbeitsverhältnis mit der Hochschule vorzubereiten und entsprechend zu unterstützen. Maßnahmen sind hier das Ermöglichen und die Finanzierung geeigneter Fortbildungen, Anbieten von Beratungsgesprächen, Aufzeigen von weiteren Möglichkeiten in der Weiterbildung.

Die Fachbereiche und Einrichtungen der Hochschule arbeiten aktiv darauf hin, dass in Bezug auf die Arbeitsleistung bestmögliche Zeugnisse ausgestellt werden können.

Leitlinien für den Mindestumfang von Beschäftigungsverhältnissen

Die mögliche Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen ist oftmals abhängig von den Vorgaben der Mittelgeber.

Es ist das Bestreben der Hochschule, Beschäftigungsverhältnisse mit einem Mindestumfang von einer halben Stelle auszuweisen, wobei grundsätzlich eine Vollzeitbeschäftigung der Regelfall sein soll. Hierbei soll nach Möglichkeit auch die finanzielle und familiäre bzw. persönliche Situation der Beschäftigten Berücksichtigung finden. Eine Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung auf ausdrücklichen Wunsch der oder des Beschäftigten ist daher gegeben.

Leitlinien für den zeitlichen Ablauf von Verlängerungen bestehender Beschäftigungsverhältnisse

Grundsätzlich soll sich die Beschäftigungsdauer an der längst möglichen Befristung orientieren und diese nicht unterschreiten.

Nachträglich entstehende Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Beschäftigungsverlängerungen sind frühestmöglich mit der / dem Beschäftigten zu erörtern.

Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses arbeitslos zu melden.

Schlussbestimmungen

Diese Selbstverpflichtung und deren Umsetzung wird jährlich durch eine hochschulinterne Kommission evaluiert. Ein Ziel dieser Evaluation ist es, die Umsetzung und Auswirkungen der aufgestellten Grundsätze zu prüfen und ggf. Vorschläge zur Nachsteuerung zu erarbeiten.

Mitglieder dieser Kommission sind die Hochschulleitung, die Gleichstellungsbeauftragte, jeweils ein Mitglied der jeweiligen Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen sowie die / der jeweilige Personalleiter/in der Standorte der Hochschule Trier.