

## **Erklärung zu „Guten Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Kaiserslautern“**

in der Fassung vom 14.12.2015

### **I. Präambel**

Die Hochschule Kaiserslautern ist ein öffentlicher Arbeitgeber, der sich aktiv für seine Beschäftigten und für gute Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Kaiserslautern einsetzt. Die Hochschule trägt Verantwortung für alle Beschäftigten, unabhängig davon, ob es sich um wissenschaftliches oder nicht-wissenschaftliches Personal handelt, unabhängig vom Beschäftigungsumfang und unabhängig davon, ob es sich um unbefristet oder befristet beschäftigtes Personal handelt.

Gute Beschäftigungsbedingungen können kein fest definierter und/oder erreichter Zustand sein. Die Schaffung und Beibehaltung von guten Beschäftigungsbedingungen ist eine dauerhafte und fortlaufende Aufgabe der Hochschule sowie ihrer Gremien, Funktions- und Verantwortungsträger und aller Beschäftigten. In diesem Sinne beschreibt diese Erklärung sowohl bereits erreichte und umgesetzte Punkte als auch einen Handlungsauftrag.

### **II. Handlungsfelder**

Gute Beschäftigungsbedingungen hängen von zahlreichen Einflussfaktoren ab. Hieraus ergeben sich die Handlungsfelder, die in diesem Zusammenhang aktiv gestaltet werden müssen.

- Beschäftigungsarten
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeit
- Beschäftigungsumfang
- Befristungen
- Personalentwicklung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- Familienfreundlichkeit
- Betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Vielfalt, Diskriminierungsfreiheit, Gendergerechtigkeit und Beteiligung

## **Beschäftigungsarten**

Die Hochschule Kaiserslautern strebt vorrangig Begründung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen an, um ihre Aufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung zu erfüllen. Die Einbeziehung von freiberuflich Tätigen in die Aktivitäten der Hochschule im Rahmen von Lehraufträgen, Honorar- oder Werkverträgen, kann sinnvoll sein, um temporär u.a. das Lehrangebot zu bereichern, unvorhersehbare Situationen zu bewältigen und um einen vorübergehenden Mehrbedarf abzufedern.

## **Arbeitszeit**

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist ein wesentliches Element der Arbeitsorganisation. Soweit dies dem Servicegedanken der Hochschule nicht entgegensteht, wird den Beschäftigten über eine Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit eine weitgehende Flexibilität bei der Gestaltung der täglichen Arbeitszeit eingeräumt.

## **Beschäftigungsumfang**

Der zeitliche Beschäftigungsumfang soll 50% nicht unterschreiten. Auf Wunsch von Beschäftigten kann jedoch auch ein Beschäftigungsumfang von weniger als 50% vereinbart werden. Weitere Faktoren, die zu einem Beschäftigungsumfang von unter 50% führen können, sind u.a. Restmittel aus Drittmittel-Projekten, Vertretungen, etc..

Sofern einzelne Beschäftigungsverhältnisse in Summe zu einem Beschäftigungsumfang von unter 50% führen, so bemüht sich die Hochschule Kaiserslautern um entsprechende Möglichkeiten den Beschäftigungsumfang in Summe auf mindestens 50% zu erhöhen.

## **Arbeitsorganisation**

Aufgaben und Tätigkeiten sollen herausfordernd, abwechslungsreich und interessant gestaltet werden. Sie sollten klar, verständlich definiert und der Eingruppierung entsprechend zugewiesen werden. Dies stellt sicher, dass weder eine Unter- noch eine Überforderung entstehen soll. Im Rahmen der (finanziellen) Ressourcen und Möglichkeiten werden den Beschäftigten die notwendige Infrastruktur und die Arbeitsmaterialien zur Verfügung gestellt, um die Aufgaben in einer entsprechenden Qualität bearbeiten zu können, ggf. auch unter Berücksichtigung von situations- und personenbezogenen Gegebenheiten (z.B. bei gesundheitlichen Einschränkungen).

## **Befristungen**

Die Hochschule Kaiserslautern ist sich ihrer besonderen Verantwortung für das befristet beschäftigte Personal bewusst. Dabei verpflichtet sich die Hochschule zu einem sachgerechten und fairen Umgang mit Befristungen.

Die Laufzeit von Beschäftigungsverhältnissen soll generell ein Jahr nicht unterschreiten. Ausnahmen sind in begründeten Fällen, wie z.B. Vertretungen, kürzere Projektlaufzeiten oder Vertragsverlängerungen in drittmittelfinanzierten Projekten, möglich.

Sind Befristungen in Beschäftigungsverhältnissen zu vereinbaren, so sollte die Befristung vorrangig als Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz bzw. als eine Sachgrundbefristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ausgesprochen werden.

Geplante Vertragsverlängerungen sollen möglichst frühzeitig erfolgen, so dass befristet beschäftigte Personen möglichst nicht gezwungen sind, sich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Die Personalverwaltung macht sowohl die entsprechenden Beschäftigten als auch die Vorgesetzten auf auslaufende Befristungen rechtzeitig aufmerksam, so dass die Möglichkeit für Gespräche und für die Prüfung von weiteren Beschäftigungsoptionen besteht.

Zu unterscheiden sind Befristungen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich sowie im Rahmen von Projekten.

### ***Befristungen im wissenschaftlichen Bereich***

Wesentlich für die Innovations-, Anpassungs-, Wandlungs- und Handlungsfähigkeit der Hochschule Kaiserslautern sind fortlaufend neue Impulse, auch durch eine dafür notwendige Personalfuktuation im wissenschaftlichen Bereich. Darüber hinaus soll durch die Personalfuktuation die Möglichkeit erhalten werden, kontinuierlich potentiellen wissenschaftlichen Nachwuchs heranzuziehen. Diesen Gedanken greifen sowohl das Hochschulgesetz als auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf. Beide Rechtsgrundlagen verpflichten die Hochschule Kaiserslautern zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Befristungen im wissenschaftlichen Bereich, in dem mit der Befristung die gezielte Förderung und (Weiter-)Qualifizierung des befristet beschäftigten, wissenschaftlichen Personals einhergeht. Zu diesen Qualifizierungsstellen gehören u.a. die Stellen der befristeten Assistentinnen und Assistenten der Hochschule Kaiserslautern.

Perspektivisch sind konkrete Qualifikationsziele zu vereinbaren, aus denen sich die Befristung ableitet. Es sind neben der kooperativen Promotion weitere Qualifikationsziele denkbar und möglich. Hier kommt den (fachlichen) Vorgesetzten eine besondere Rolle und Bedeutung zu. Die Hochschule Kaiserslautern schafft ein Bewusstsein bei den entsprechenden Stellen und bietet perspektivisch Instrumente an, um die Aufgabe optimal erfüllen zu können.

Die Hochschule Kaiserslautern arbeitet Maßnahmen und Angebote aus, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs berufliche Perspektiven in der Wissenschaft und in der Wirtschaft aufzeigen und den entsprechenden Karriereweg fördern.

### ***Befristungen im Rahmen von Projekten / Kooperative Promotionen***

Die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen, die aus Projektmitteln finanziert werden, soll sich an den Zeiträumen orientieren, für die eine Finanzierung zugesagt bzw. bewilligt wurde. In der Regel entspricht dies der Projektlaufzeit. Hierunter fallen sowohl Projekte, die aus Mitteln Dritter finanziert werden, als auch Projekte, die mit sonstigen, zweckgebundenen und befristet gewährten Mitteln (z.B. aus dem Landeshaushalt) durchgeführt werden.

Kooperative Promotionen werden in der Regel im Rahmen von Drittmittelprojekten ermöglicht. Sollte die Dauer des Projekts nicht ausreichen, um die kooperative Promotion abzuschließen, so besteht die Möglichkeit einer Anschlussfinanzierung, über die der Senatsausschuss für Forschung auf Antrag des/der zuständigen Professors/Professorin entscheidet.

### **Personalentwicklung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten**

Qualifizierte Beschäftigte sind eine elementare Voraussetzung für Lehre, Forschung und Verwaltung auf einem qualitativ hohen Niveau. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, bietet die Hochschule Kaiserslautern Ihren Beschäftigten Seminare, Workshops und personelle Einzelmaßnahmen im Rahmen einer am Bedarf orientierten Personalentwicklung an. Die Personalentwicklung versteht sich dabei als Dienstleister für Vorgesetzte und Mitarbeitende, in dem sie Beratung, Fort- und Weiterbildungen sowie geeignete Instrumente für eine am Employee-Life-Cycle (Eintritt, Beschäftigung, Austritt) ausgerichtete Personalführung anbietet. Strukturierte und zielorientierte Mitarbeitergespräche können hier ein zentrales Element sein, um die Kompetenzen von Beschäftigten zu erfassen, zu stärken und weiterzuentwickeln. Die Personalentwicklung fördert durch geeignete Maßnahmen ein Bewusstsein für die besondere Rolle von Vorgesetzten und Führungskräften in diesem Zusammenhang und stärkt deren Kompetenzen, z.B. durch Seminare und Workshops zu Mitarbeitermotivation und -führung.

Die Personalentwicklung berücksichtigt insbesondere die Belange von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in besonderen familiären Situationen, in dem Maßnahmen in Teilzeit und/oder als E-Learning/Blended Learning Einheiten angeboten werden.

Alle Stellen, die zu besetzen sind, sollen zumindest intern ausgeschrieben werden. Diese Transparenz soll jeder und jedem die Möglichkeit eröffnen, sich im Sinne einer persönlichen Weiterentwicklung auf eine Stelle mit veränderten Aufgaben zu bewerben.

## **Familienfreundlichkeit**

Der Familienservice ist eine zentrale Informations-, Beratungs- und Anlaufstelle sowohl für Beschäftigte als auch für Studierende der Hochschule. Im Rahmen der Aktivitäten zum Familienservice werden Maßnahmen konzipiert und durchgeführt, um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu verbessern. Vorrangiges Ziel ist es, Mehrfachbelastungen durch gezielte Angebote zu reduzieren, um einen Einstieg in die Wissenschaft zu ermöglichen und den Studienerfolg bzw. die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten zu verbessern.

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Die Hochschule Kaiserslautern bietet ein betriebliches Eingliederungsmanagement an. Als Arbeitgebervertreter/-in nimmt ein/-e geschulte Mitarbeiter/-in an den Gesprächen teil, um die Maßnahmen gezielt, verbindlich und im Sinne einer optimalen Wiedereingliederung gestalten zu können.

Der Arbeitssicherheitsausschuss, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der/die Sicherheitsbeauftragte und der/die Betriebsarzt/-ärztin stellen eine breite Verankerung des Themas Arbeitsschutz innerhalb der Hochschule sicher. Arbeitsplätze sind nach den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen einzurichten, um die Arbeitskraft optimal zu schützen.

Der Gesundheitsschutz als ein Aspekt der Gesunderhaltung der Beschäftigten wird zum einen durch die Angebote des Betriebsarztes / der Betriebsärztin und zum anderen durch gezielte Maßnahmen gefördert. Zu den gezielten Maßnahmen gehört u.a. die Durchführung von Gesundheitstagen.

## **Vielfalt, Diskriminierungsfreiheit, Gendergerechtigkeit und Beteiligung**

Die Hochschule Kaiserslautern strebt eine Zusammensetzung der Mitarbeitenden an, die die Unterschiedlichkeit der Gesellschaft widerspiegelt. Insbesondere der Umgang mit potentiellen Beschäftigten, zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie von Mitarbeitenden untereinander ist geprägt durch ein diskriminierungsfreies und respektvolles Handeln und einem davon geleiteten, gegenseitigen Umgang. Dies bezieht sich sowohl auf das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter, die sexuelle Identität als auch auf die ethnische Herkunft und Nationalität.

Über die im Hochschulgesetz vorgesehenen Gremien ist bereits eine Beteiligungskultur bei den Hochschulangehörigen verankert. Die Hochschule Kaiserslautern schafft darüber hinaus anlassbezogen Möglichkeiten, die es den Beschäftigten ermöglicht, sich an hochschulweiten Herausforderungen zu beteiligen und aktiv mitzuarbeiten.

Die Themen der Frauenförderung und der Gendergerechtigkeit werden im Frauenförderplan der Hochschule aufgegriffen.

### **III. Schlussbestimmung**

Die Hochschule Kaiserslautern befindet sich gerade im Prozess der Erarbeitung und Erstellung eines Leitbildes. Das zukünftige Leitbild der Hochschule Kaiserslautern wird zahlreiche Aspekte aufgreifen, die auch das Thema „Gute Beschäftigungsbedingungen“ betreffen werden. Daher sind einige der oben genannten Punkte trotz der Beteiligung der Gremien und relevanter Funktionsstellen in ihrer Ausprägung und Ausgestaltung als vorläufig zu betrachten. Ggf. sind Überarbeitungen und Angleichungen in den Formulierungen notwendig.

Die Erklärung zur Thematik „Gute Beschäftigungsbedingungen“ soll an der Hochschule Kaiserslautern jährlich in einem Quartalsgespräch mit dem Personalrat thematisiert werden, um Weiterentwicklungspotentiale für die vorliegende Erklärung zu erkennen. Darüber hinaus reflektieren die Fachbereichsleitungen und andere Führungskräfte gemeinsam mit der Hochschulleitung jährlich die Umsetzung der in der Erklärung behandelten Punkte, um insbesondere Schwachstellen, Nicht-Erfüllung und um Bedarf an mögliche Änderungen zu identifizieren.

Die Erklärung zum Thema „Gute Beschäftigungsbedingungen“ wird an der Hochschule Kaiserslautern in einem regelmäßigen Turnus, vergleichbar zum Leitbild oder zum Hochschulentwicklungsplan, generell überprüft und ggf. angepasst.

Die Handlungsfelder Arbeits- und Gesundheitsschutz, Vielfalt, Diskriminierungsfreiheit, Gendergerechtigkeit und Beteiligung, Familienfreundlichkeit sowie Arbeitsorganisation finden auch Beachtung bei der Beschäftigung von studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften.

## **Erneuerung der Erklärung zu „Guten Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Kaiserslautern“ in der Fassung vom 14.12.2015**

Am 14.12.2015 unterzeichneten die Hochschulleitung, die Fachbereichsleitungen, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie der Personalrat die **Erklärung zu „Guten Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Kaiserslautern“**.

Um die Bedeutung und den Fortbestand der **Erklärung zu „Guten Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Kaiserslautern“** zu betonen, unterzeichnen die folgenden Personen die **Erklärung zu „Guten Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Kaiserslautern“** vom 14.12.2015

Kaiserslautern, Zweibrücken, Pirmasens, den 11.04.2018



Prof. Dr.-Ing. Hans-Joachim Schmidt  
Präsident



Prof. Dr.-Ing. Albert Meij  
Vizepräsident



Prof. Dr. med. Karl-Herbert Schäfer  
Vizepräsident



Rudolf Becker  
Kanzler



Prof. Dr. Thomas Reiner  
Dekan  
Fachbereich Angewandte Ingenieurwissenschaften



Prof. Dr. Ludwig Peetz  
Dekan  
Fachbereich Angewandte Logistik- und Polymerwissenschaften

Fortsetzung der Erneuerung der Erklärung zu „Guten Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Kaiserslautern“  
in der Fassung vom 14.12.2015



Prof. Rolo Fütterer  
Dekan  
Fachbereichs Bauen und Gestalten



Prof. Dr. Gunter Kürhle  
Dekan  
Fachbereich Betriebswirtschaft



(M Baller)

Prof. Dr. Marko Baller  
Dekan  
Fachbereich Informatik und Mikrosystemtechnik



Karin Schmitt  
Vorsitzende des Personalrates



Prof. Dr.-Ing. Sybille Monz-Lüdecke  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte