

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

vom 14.12.2015 in der Fassung vom 19.04.2023

## **I. Präambel**

Die Hochschule Kaiserslautern ist eine öffentliche Arbeitgeberin, die sich aktiv für ihre 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\*innen und aller Beschäftigten. In diesem Sinne beschreibt diese Erklärung sowohl bereits erreichte und umgesetzte Punkte als auch einen Handlungsauftrag.

Mit der Überarbeitung in 2022 knüpfen die unterschiedlichen Anspruchsgruppen an diese Ziele an und schärfen die bestehende Vereinbarung im Sinne der guten Beschäftigungsbedingungen weiter.

## **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 und Gendergerechtigkeit
- 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 (Anlage 1) über die Arbeitszeit eine weitgehende Flexibilität bei der Gestaltung der täglichen Arbeitszeit eingeräumt. Eine weitere Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten (Anlage 2) erhöht die persönlichen Spielräume darüber hinaus, beispielsweise um ein gutes Zusammenspiel von Arbeit und Care-Aufgaben zu gewährleisten.

## **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, um prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden.

## **Arbeitsorganisation**

Aufgaben und Tätigkeiten sollen herausfordernd, abwechslungsreich und interessant gestaltet werden. Sie sollen klar, verständlich definiert und der Eingruppierung entsprechend zugewiesen werden. Dies stellt sicher, dass weder eine Unter- noch eine Überforderung entsteht. 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; vgl. hier auch die Inklusionsvereinbarung – Anlage 3).

## **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 eine Sachgrundbefristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bzw. als Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz 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 Personalfluktuations im wissenschaftlichen Bereich. Darüber hinaus soll durch die Personalfluktuations die Möglichkeit erhalten werden, kontinuierlich potentiellen wissenschaftlichen Nachwuchs heranzuziehen. Diesen Gedanken greift das Hochschulgesetz in besonderer Weise auf. Auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz trägt diesem Gedanken Rechnung, in dem es Qualifizierungsstellen vorsieht, die zum einen überwiegend durch eine wissenschaftliche Tätigkeit geprägt sein muss und zum anderen die eine qualifizierende Tätigkeit und die allgemeine wissenschaftliche Qualifizierung fokussiert. 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.

Es sind konkrete Qualifikationsziele zu vereinbaren, aus denen sich die Befristung ableitet. Es sind neben der kooperativen Promotion weitere wissenschaftliche 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 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 Professor\*in entscheidet.

Der hohe Anteil an befristet angestellten Mitarbeitenden, deren Beschäftigung perspektivisch nicht auf Weiterbeschäftigung angelegt ist, geht mit einer regelmäßigen Personalfluktuation einher. Dieser Übergang wird seitens der Arbeitgeber\*in mit verschiedenen Maßnahmen und Unterstützungsangeboten begleitet (vgl. Personalstrategie für Mitarbeitende – Anlage 4).

### **Personalbindung und -entwicklung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten**

Die Gestaltung des Ankommens an der Hochschule und eine rasche Integration in den Lehr-, Forschungs- bzw. Verwaltungsbetrieb leisten einen Beitrag zur Bindung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen an die Hochschule. Diese Prozesse werden an der Hochschule aktiv durch die Personalentwicklung unterstützt (vgl. Anlage 4 und Anlage 5 (Strategie Pro<sup>3</sup>)). 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 Dienstleisterin 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 Mitarbeitendenmotivation und -führung (vgl. Anlage 4 und Anlage 5).

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.

Die vielfältigen Angebote der Personalentwicklung von Arbeitsschutz, Hochschuldidaktik und E-Learning bis hin zu individuellen Entwicklungsmöglichkeiten werden auf einer Intranetseite präsentiert und im Personalentwicklungskonzept (in Erarbeitung) der Hochschule Kaiserslautern zusammengefasst.

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**

Die Stabsstelle Diversitätsmanagement mit den Funktionsstellen Social Affairs ist eine zentrale Informations-, Beratungs- und Anlaufstelle sowohl für Beschäftigte als auch für Studierende der Hochschule. Im Rahmen der Aktivitäten der Stabsstelle 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 (vgl. auch Anlage 3).

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. Ergänzt wird diese Bestrebungen um ein digitales Basisangebot an Unterweisungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie passgenaue weitere Schulungsangebote.

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

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

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. Diese Haltung spiegelt sich im Leitbild der Hochschule wieder und wird durch die Satzung ANTIDISKRIMINIERUNG (in Erarbeitung) und das damit verbundene Beschwerdemanagement flankiert.

Die Themen der Frauenförderung und der Gendergerechtigkeit werden im Gleichstellungsplan (Anlage 6) der Hochschule aufgegriffen und in den alltäglichen Prozessen verankert. Besonderes Augenmerk gilt hier dem Prozess der Personalgewinnung.

### **Beteiligung**

Über die im Hochschulgesetz vorgesehenen Gremien ist bereits eine Beteiligungskultur bei den Hochschulangehörigen verankert. Die Hochschule Kaiserslautern schafft darüber hinaus anlassbezogenen Möglichkeiten, die es den Beschäftigten ermöglicht, sich an hochschulweiten Herausforderungen zu beteiligen und aktiv mitzuarbeiten. Durch das Portal [mein-Anliegen.hs-kl.de](http://mein-Anliegen.hs-kl.de) hat die Hochschule Kaiserslautern ein niedrigschwelliges Angebot geschaffen, Ideen, Beschwerden, Hinweise und Kummer sowohl namentlich als auch anonym einzubringen. Hiermit schafft die Hochschule eine Möglichkeit, einerseits ihrer Verpflichtung zur Vermeidung von Diskriminierung und sexueller Belästigung sowie Korruption und den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes nachzukommen. Andererseits bietet sie so Hochschulangehörigen die Möglichkeit zur direkten Beteiligung an der Weiterentwicklung der Hochschule.

### **III. Schlussbestimmung**

Das Leitbild der Hochschule Kaiserslautern greift zahlreiche Aspekte auf, die auch das Thema „Gute Beschäftigungsbedingungen“ betreffen. Das Leitbild ist daher auch ein zentrales Element der Guten Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Kaiserslautern.

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.

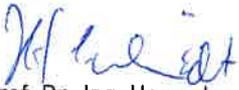
Die Handlungsfelder Arbeits- und Gesundheitsschutz, Vielfalt, Diskriminierungsfreiheit, Gerechtigkeit und Beteiligung, Familienfreundlichkeit sowie Arbeitsorganisation finden auch Beachtung bei der Beschäftigung von studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften.

**Erneuerung der Erklärung zu  
„Guten Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule  
Kaiserslautern“  
vom 14.12.2015 in der Fassung vom 19.04.2023**

Am 14.12.2015 unterzeichneten die Hochschulleitung, die Fachbereichsleitungen, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie der Personalrat die erste **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 sprachlich und an organisatorisch geänderte Gegebenheiten angepasste **Erklärung zu „Guten Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Kaiserslautern“** vom 14.12.2015 in der Fassung vom 19.04.2023.

Kaiserslautern, Zweibrücken, Pirmasens, den 19.04.2023

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

  
Prof. Dr. Karl-Herbert Schäfer  
Vizepräsident für Forschung & Transfer

  
Prof. Dipl.-Ing. Klaus Knopper  
Vizepräsident für Digitalisierung

  
Prof. Dr.-Ing. Michael Magin  
Vizepräsident für Internationalisierung

Kathrin Kilian  
Kanzlerin

Fortsetzung der Erneuerung der Erklärung zu „Guten Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Kaiserslautern“ vom 14.12.2015 in der Fassung vom 19.04.2023.

Prof. Dr. Thomas Reiner  
Dekan  
Fachbereich Angewandte Ingenieurwissenschaften

Prof. Dr. Ralph Wiegand  
Dekan  
Fachbereich Angewandte Logistik- und Polymerwissenschaften

Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Render  
Dekan  
Fachbereichs Bauen und Gestalten

Prof. Dr. Marc Piazzolo  
Dekan  
Fachbereich Betriebswirtschaft

Prof. Dr. Uwe Tronnier  
Dekan  
Fachbereich Informatik und Mikrosystemtechnik

Karin Schmitt  
Vorsitzende des Personalrates

Prof. Dr. Christine Arend-Fuchs  
stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte