



Richtlinie der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd für die Befristung von Arbeitsverträgen von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

I. Präambel

Zur Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Weiterbildung und Dienstleistungen ist es für die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd von herausragender Bedeutung, Beschäftigte unterschiedlicher Qualifikationsstufen zu gewinnen und ihnen Beschäftigungsverhältnisse wie auch weitere berufliche Perspektiven bieten zu können. Die Verantwortungen der Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs erfordern strukturierte Qualifikationswege, die in definierten Abschnitten durchlaufen werden und daher auch befristete Arbeitsverhältnisse bedingen. Dies dient der kontinuierlichen Förderung der Beschäftigten und damit nicht zuletzt auch der Generationengerechtigkeit.

Mit dieser Richtlinie sollen die Beschäftigungsverhältnisse an den Pädagogischen Hochschulen für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlässlich gestaltet und ein Beitrag zur Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten wie auch der Hochschule geleistet werden. Die finanzielle und personelle Flexibilität der Pädagogischen Hochschule ist unverzichtbar und bleibt unbenommen.

II. Richtlinie

a) Befristet angestellte Beschäftigte

1. Wissenschaftliche Beschäftigte

Bei Arbeitsverhältnissen mit dem Qualifikationsziel einer Promotion wird die Dauer in der Regel 36 Monate nicht überschreiten, sofern die in der Promotionsvereinbarung definierten Arbeitsziele nach 24 Monaten einen erfolgreichen Abschluss der Promotion erwarten lassen. Verlängerungen im Rahmen der gesetzlichen Fristen sind möglich. Dabei sehen die Promotionsordnungen vor, dass zur Sicherung der Rahmenbedingungen des Doktorandenverhältnisses eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen wird, in der auch die angestrebte Dauer der Promotion enthalten ist. Nach Abschluss der Promotion können weitere befristete Arbeitsverhältnisse in einer Postdoktorandenphase als weitere Qualifikationsphase folgen. Die weitere Befristung bei Postdoktorandinnen und Postdoktoranden wird in der Regel eine Frist von 24 Monaten nicht überschreiten.

Bei Arbeitsverhältnissen, die nicht das Qualifikationsziel Promotion haben, aber zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung der betreffenden Personen erfolgen, wird die Dauer in der Regel 24 Monate nicht überschreiten.

Die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd wird durch geeignete Angebote eine frühzeitige Entscheidung über den weiteren Karriereweg zum Ende der ersten Befristungsphase unter Berücksichtigung familienfreundlicher Aspekte unterstützen, z.B. ob im Anschluss eine weitere Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft angestrebt wird.

2. Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Arbeitsverhältnisse, die einer Daueraufgabe im wissenschaftsunterstützenden Bereich dienen, sollen in der Regel unbefristet ausgeschrieben und besetzt werden, sofern dies haushaltsrechtlich möglich ist. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen aufgrund Vertretung im Krankheitsfall, Eltern- oder Pflegezeit wird angestrebt, die jeweiligen Befristungsmöglichkeiten auszuschöpfen

b) Befristet angestellte wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte, die aus Drittmitteln finanziert werden

Arbeitsverträge aus Drittmittelfinanzierungen werden in der Regel auf die Projektlaufzeit befristet.

c) Planung von Beschäftigungsverhältnissen im Anschluss an bereits bestehende Beschäftigungen

Grundsätzlich sollen Vertragsverlängerungen von Beschäftigungsverhältnissen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits an der Pädagogischen Hochschule beschäftigt sind, 3 Monate vor Ende der bisherigen Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen werden.

III. Rahmenbedingungen

Die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd stellt sicher, dass ihre Personalentwicklungsinstrumente die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit geeigneten Angeboten in ihrer Karriere und Berufsentwicklung unterstützen. Hierfür werden zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten, auf externe Qualifizierungsangebote hingewiesen.

Das Rektorat gestaltet aktiv die Personalentwicklung der Hochschule, um gute Rahmenbedingungen für das Ziel Gute Arbeit sicherzustellen.

Stand: 08.12.15