

Personalratsinfo

April 2017

Ausschreibung von Stellen in den Bereichen Technik und Verwaltung

Seit geraumer Zeit besteht zwischen Dienststellenleitung und Personalrat die Vereinbarung, Stellen in aller Regel vorerst ausschließlich hausintern auszuschreiben, um so Perspektiven der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern und eine kompetente Aufgabenwahrnehmung zum Wohl der Universität durch erfahrene, mit den Strukturen und Abläufen vertraute Beschäftigte zu gewährleisten.

Diese Vereinbarung, von der Beschäftigte und Hochschule vielfach profitiert haben, wurde nunmehr durch die Hochschulleitung einseitig aufgekündigt. Begründet wird dieses Vorgehen damit, durch Stellenausschreibungen einen möglichst großen Kreis von Bewerberinnen und Bewerbern anzusprechen.

Aus unserer Sicht haben sich **interne Stellenbesetzungsverfahren** aus vielen gewichtigen Gründen bestens bewährt.

Sie sind ein wesentliches Instrument der Motivation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre beruflichen Perspektiven erweitern/verändern wollen und tragen somit durch die damit einhergehende Steigerung der Arbeitszufriedenheit wesentlich zum Erfolg der Hochschule bei.

Im Weiteren untermauern folgende **Rechtsgrundlagen** den Anspruch auf die Sicherung vorrangiger Ansprüche von in der Hochschule Beschäftigten:

- Tarifvertrag
- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen zwischen Hochschulen und Ministerium
- Hochschulvereinbarung 2021
- Tarifvertrag für Auszubildende (TVA-L BBiG)
- Gleichstellungskonzept Uni Siegen

Interne Verfahren sichern die Umsetzung des tariflichen Anspruchs gemäß § 30 TV-L, nach dem befristet Beschäftigte bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen

bevorzugt zu berücksichtigen sind, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. In diesen Fällen ist je nach Sachlage aus unserer Sicht gänzlich auf eine Stellenausschreibung zu verzichten.

Bei Beschäftigten mit einem Arbeitsvertrag auf Grundlage des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetzes (ohne Sachgrund) ist rechtzeitig zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist.

Auch der zwischen Hochschulen und Ministerium abgeschlossene Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal gibt Einschlägiges vor:

Befristet Beschäftigte sind bei der Besetzung unbefristeter Arbeitsplätze grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen.

Auf diese Verpflichtung nimmt auch die Hochschulvereinbarung 2021 klar Bezug. In Artikel 6 des Vertrags gute Beschäftigungsbedingungen ist der Umgang mit Teilzeitbeschäftigung geregelt.

Ein solches Beschäftigungsverhältnisses soll mit einem Anteil von mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit begründet werden.

Teilzeitbeschäftigte, die eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit wünschen, sind bei der Besetzung eines geeigneten freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. Dieser Vorrang ist ebenfalls tariflich geregelt.

Für Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung sieht der Tarifvertrag folgende Regelung vor:

Sie sind gemäß § 19 des TV-A-L BBiG bei dienstlichem Bedarf mindestens für ein Jahr zu übernehmen und danach bei Eignung unbefristet zu beschäftigen.

Im Gleichstellungskonzept der Universität Siegen ist geregelt, dass Stellen im Bereich Technik und Verwaltung zunächst hausintern ausgeschrieben werden, sofern potenzielle Bewerberinnen und Bewerber bekannt sind.

Die Landespolitik hat die Notwendigkeit erkannt, die Personalverantwortlichen der Hochschulen mit dem Vertrag gute Beschäftigungsbedingungen verstärkt in die Pflicht zu nehmen und Perspektiven für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

Die im Gleichstellungskonzept erwähnte Potenzialerhebung hinsichtlich des Vorhandenseins geeigneter Bewerberinnen und Bewerber erfolgt genau wie die strukturierte Umsetzung aller weiteren, aufgeführten tariflichen und vertraglichen Vorgaben nicht.

Auch dem seit wenigen Tagen im Entwurf vorliegenden Personalentwicklungskonzept sind derzeit keine konkreten Umsetzungsmaßgaben zu entnehmen.

Qualifikationsprofile von Beschäftigten sowie deren Wünsche nach beruflicher Weiterentwicklung oder Umorientierung werden nicht erhoben und sind den Personalverantwortlichen, wenn überhaupt, nur zufällig bekannt.

In vielen Bereichen ist eine mittel- oder gar längerfristige Personalplanung, die auch Perspektiven für Beschäftigte eröffnet sowie die Interessen der Hochschule

als Arbeitgeber im Blick hat, nicht erkennbar.

Die Umsetzung aller genannten Vorgaben im Wege einer überaus personal- und zeitintensiven Einzelfallprüfung ist aus unserer Sicht auch zukünftig nur schwer zu leisten.

Die in aller Regel kostengünstigeren und zeitsparenden internen Ausschreibungsverfahren müssen daher aus Sicht des Personalrats unbedingt beibehalten werden.

Nur so ist gesichert, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigeninitiativ den Wunsch nach beruflicher Veränderung/Weiterentwicklung äußern können und deren Umsetzung Chancen auf Erfolg hat.

Unsere rechtlichen Möglichkeiten, interne Stellenbesetzungsverfahren durchzusetzen, sind aufgrund der Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes eingeschränkt.

Wir werden uns jedoch weiterhin, auch unter Bezugnahme auf unseren universitären Leitspruch „Zukunft menschlich gestalten“, für interne Stellenausschreibungen als zentrales Instrument der Motivation und Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Sicherung des Erfolgs der Hochschule nachdrücklich einsetzen.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

gez. Herwart Mudersbach
gez. Regine Greb
(für den Personalrat)