

Wesentliche Kennzeichen des PH-Dienstrechts

- Die gleichwertige Anerkennung sämtlicher Aufgaben an der Pädagogischen Hochschule (keine Bewertung bzw. Wertigkeit für alle Tätigkeiten inklusive Forschung und Lehre).
- Ein mehrgliedriges Verwendungsbild (keine Trennung in Lehre und Nichtlehre, alle an der PH wahrzunehmenden Aufgaben können je nach Qualifikation und vereinbarten Dienstpflichten durch die Lehrpersonen erfüllt werden).
- Ein flexibles Managementmodell (Vereinbarungen unter den Aspekten der Vertrauensarbeitszeit als Qualitätsmerkmal einer tertiären Unternehmenskultur).

Gleichwertige Anerkennung sämtlicher Aufgaben

In Abweichung von allen bekannten Wertigkeiten und Bewertungen werden in einem PH-Dienstrecht immanenten System die Dienstpflichten festgelegt. In den jährlichen schriftlichen Arbeitsvereinbarungen werden daher neben der Anzahl der Stunden in der Lehre (ohne Wertigkeit) alle weiteren Aufgaben zielorientiert und inhaltlich abgegrenzt (ohne Stundenangaben) dargestellt, eine Vollbeschäftigung ergibt sich demnach aus dem in diesen Vereinbarungen festgehaltenen Gesamtarbeitsvolumen für ein Studienjahr.

Mehrgliedriges Verwendungsbild

Lehre, Forschung, Beratung der Studierenden, Organisations- und Verwaltungsaufgaben, Entwicklung von Bildungsangeboten (für die Fortbildung) und Begleitung von Schulentwicklungsprozessen. Hochschullehrpersonen sind als Dienstpflichten in den relevanten Gesetzen genannt. Hochschullehrpersonen können nach Maßgabe ihrer Qualifikation in sämtlichen Arbeitsfeldern zum Einsatz kommen, was bedeutet, dass nicht ausschließlich die Lehre den Status der Vollbeschäftigung ausmacht.

Flexibles Managementmodell

Das Dienstrecht bezieht sich einerseits auf die inhaltlichen Arbeitsvorgaben und neuen Herausforderungen, andererseits aber auch auf die Gestaltung der wöchentlichen Arbeitszeit durch ausreichende Sozialkompetenz und die Fähigkeit zum Selbstmanagement.

Dabei gewinnt das Thema „**Vertrauensarbeitszeit**“ als selbstgestaltete Arbeitsorganisation eine besondere Bedeutung. Nicht die zeitliche Präsenz der Hochschullehrpersonen steht bei der Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund, sondern deren ordnungsgemäße und zeitgerechte Erledigung. Es ist dies ein Modell der **Arbeitsorganisation** und nicht der **Arbeitszeit**, die 40-Stunden-Woche bildet den Rahmen, bedeutet aber nicht einen starren 8-Stunden-Tag von beispielsweise 8 – 16 Uhr sondern ermöglicht in großem Maße die eigenverantwortliche Gestaltung des Arbeitsablaufes.

Bei dieser **Vertrauenskultur**, die der Vertrauensarbeitszeit zugrunde liegt, ist das Vertrauen in die Fähigkeit zur Eigenverantwortung der Hochschullehrpersonen genauso wichtig, wie das Vertrauen in die Führungsfähigkeit der Vorgesetzten (Rektorate und Institutsleitungen). Dies stellt natürlich hohe Anforderungen an die Kompetenz aller Beteiligten: an die Sozialkompetenz und Fähigkeit zum Selbstmanagement der Hochschullehrpersonen sowie die Führungskompetenz der Vorgesetzten!

