

Manifest

Vereinigung des Mittelbaus der PH FHNW

vom 8. Oktober 2012

A: Wir fordern ein faires Einstufungs- und Lohnentwicklungssystem für Mittelbauangehörige.

1) Transparente Einstufungskriterien von Beginn der Einstellung an

Die Einstufung in die *Funktionsstufe* muss bei der Einstellung und allfälliger folgender Umstufung offengelegt werden, sodass sich die Einzelperson im System verorten kann. Die Offenlegung sollte durch das Vorlegen der Darstellungen der Referenzbeschreibungen FHNW resp. den für die PH FHNW geltenden Vorgaben erfolgen.

Die Einstufung des *Einstiegslohns* soll offengelegt werden, so dass die Einzelperson die Verortung kennt. Die Offenlegung soll durch das Vorlegen des entsprechenden Lohnbandes erfolgen.

2) Wechsel der Funktionsstufe

Es müssen verbindliche, einheitliche und transparente Kriterien für den Wechsel in eine höhere Funktionsstufe vorliegen, die innerhalb der PH FHNW einheitlich gehandhabt werden. Diese sind bei Einstellung zu kommunizieren und in den jährlichen MAGs seitens Vorgesetzten und Mittelbaumitarbeitenden zu überprüfen.

3) Positionierung und Entwicklung im Lohnband

Der Durchschnitt der Löhne der Mittelbauangehörigen soll sich in der Mitte des Lohnbandes befinden und vom Personaldienst im Auge behalten werden. Innerhalb des Lohnbandes müssen Sprünge nach oben möglich sein, so dass auch Mittelbaumitarbeitende, die bei der Anstellung am unteren Rand eingestuft werden, das Lohnband voll ausschöpfen können. Auch dazu ist es wichtig, dass bei Anstellung und MAG die Lohnbänder transparent gemacht werden.

Vorgesetzte und Personal sind dafür verantwortlich, dass keine Mittelbaumitarbeitenden unterhalb des Lohnbandes eingestuft werden.

Vorgesetzte und Personal sind dafür verantwortlich, dass die Lohnentwicklung kontinuierlich und im Rahmen des Lohnbandes erfolgt.

B: Die Differenzsumme¹ für Mittelbauangehörige, welche in der Lehre tätig sind, ist für die individuelle Qualifizierung der betroffenen Person einzusetzen.

1) Transparenz der Höhe und des Einsatzes der Differenzsumme

Die Leitungsperson der beauftragenden Professur informiert die Mittelbaumitarbeitende, den Mittelbaumitarbeitenden über die Höhe der Differenzsumme. Sie und die Mittelbaumitarbeitende, der Mittelbaumitarbeitende vereinbaren gemeinsam, wie die Differenzsumme für die individuelle Qualifizierung eingesetzt wird (bspw. in Form von Weiterbildung, Coaching, Mentoring).

2) Regelung der Verwendungszwecke der Differenzsumme

Die gesamte Differenzsumme ist vollumfänglich für die Qualifizierung der betroffenen Person aus dem Mittelbau einzuplanen, entsprechend der Abmachungen (siehe Punkt B1).

C: Mittelbauangehörige können höchstens zwei Jahre für 30% oder mehr ihres Anstellungspensums in der Lehre eingesetzt werden.

1) Qualifizierung in der Lehre wird begrüsst

Wir begrüssen die Möglichkeit zur Tätigkeit in der Lehre. Dies ermöglicht den Mittelbaumitarbeitenden entweder die Qualifizierung in Hochschullehre oder für bereits lehrerfahrene Mittelbauangestellte das Sammeln von Erfahrung und die Weiterentwicklung der Lehrkompetenzen.

2) Schutz vor Ausbeutung in der Lehre

Mittelbaumitarbeitende sollen nicht über mehrere Semester mit einem Anteil von über 30% ihres Anstellungspensums in der Lehre tätig sein. Damit soll einerseits die Ausnützung kostengünstiger Mitarbeitender für die Lehre minimiert werden und die Mittelbaumitarbeitenden vor grossen Lehranteilen geschützt werden, welche andere Tätigkeiten beschneiden könnten.

Weist eine Mittelbaumitarbeitende, ein Mittelbaumitarbeitender während zwei Jahren durchschnittlich mehr als 30% des Gesamtarbeitsvolumens in der Lehre aus und kann der Durchschnitt im darauffolgenden Studienjahr nicht unter diese Grenze gesenkt werden, muss sie/er in die Personalkategorie Dozierende umgestuft werden. Eine entsprechende Überprüfung erfolgt im Rahmen des jährlichen Pensengesprächs zwischen der vorgesetzten Person und der Mittelbauangestellten, dem Mittelbauangestellten.

D: Die Mittelbauangehörigen können die von der Pädagogischen Hochschule FHNW bewilligte Arbeitszeitentlastung vollumfänglich für ihre Arbeit an der Dissertation/Habilitation nutzen.

1) Arbeitszeitentlastungsprogramm

Die Möglichkeit der Antragsstellung auf Arbeitszeitentlastung für das Verfassen einer Dissertation oder Habilitation wird von den Mitgliedern der Vereinigung des Mittelbaus PH FHNW begrüsst. Dieses Angebot ermöglicht den Mitarbeitenden, dass sie sich Zeit für ihre Qualifikationsarbeit nehmen können, ohne finanziell wegen Reduzierung des Beschäftigungsgrads erheblich unter Druck zu geraten.

2) Schutz der bewilligten Arbeitszeitentlastung

Die bewilligten Stellenprozente der Arbeitszeitentlastung sollen nicht durch Tätigkeiten in Forschung und/oder Lehre beschnitten werden. Für die Einhaltung sind die Vorgesetzten mitverantwortlich.

¹ Die Differenzsumme entspricht dem Geldwert, der einer Professur zur Verfügung steht, wenn Mittelbauangehörige in der Lehre (Ausbildung) tätig sind, weil ihre Stundenansätze niedriger sind als diejenigen der Dozierenden. Die auftraggebende Professur erhält unabhängig vom Anstellungsgrad der lehrenden Person für eine Lehrveranstaltung den Betrag für die Personalkategorie Dozierende (Funktionsstufe 18).