

Leitlinien guter Arbeit an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Beschlossen im Senat am 18.12.2015

Die Johannes Gutenberg-Universität (JGU) versteht gute Beschäftigungsbedingungen als wesentlichen Faktor zur Steigerung der Attraktivität des Standortes und sieht darin eine wichtige Voraussetzung für ihre weitere erfolgreiche Entwicklung als große deutsche Forschungsuniversität, die darüber hinaus den Anspruch hat, den wissenschaftlich ausgebildeten Nachwuchs für nationale und internationale Arbeitgeber innerhalb und außerhalb des Hochschulbereichs zu qualifizieren. Gute Beschäftigungsbedingungen sollen für alle Beschäftigten im wissenschaftlichen wie im nicht-wissenschaftlichen Bereich, für unbefristet wie für befristet Beschäftigte gelten. Tatsächlich werden die Beschäftigungsbedingungen in deutschen Hochschulen maßgeblich von den gesetzlichen und tariflichen Regelungen und von den finanziellen Rahmenbedingungen bestimmt. In einer Zeit sinkender Grund- und steigender temporärer Finanzierung der Hochschulen ist die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen deshalb eine besondere Herausforderung.

Die JGU will ihre Möglichkeiten nutzen, um durch Transparenz von Entscheidungen, Verlässlichkeit von Verfahren, Nutzung bestehender Spielräume und durch ein vielfältiges Angebot an Maßnahmen zur Personalentwicklung möglichst gute Beschäftigungsbedingungen für alle, insbesondere für die aus Gründen der eigenen Qualifizierung oder wegen der nur zeitlich begrenzt zur Verfügung stehenden Finanzmittel befristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

Die JGU identifiziert Daueraufgaben im wissenschaftlichen Bereich sowie im nicht-wissenschaftlichen Bereich und strebt im Rahmen des ihr zur Verfügung gestellten Stellenplans und seines Budgets die Besetzung in unbefristeten Arbeitsverhältnissen an. Sie begrüßt die Anstrengungen des Landes zur Schaffung von Dauerstellen im Hochschulbereich und nutzt die sich hieraus ergebenden Chancen, um im Rahmen gleicher Eignung, Leistung und Befähigung befristet Beschäftigte bei ihrer Besetzung bevorzugt zu berücksichtigen. Für unbefristete Funktionsstellen im wissenschaftlichen Bereich werden die Aufgaben in einem Anforderungsprofil konkretisiert.

Bei der Schaffung guter Beschäftigungsbedingungen wahrt die JGU in Zusammenarbeit mit dem Personalrat ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den berechtigten Interessen der einzelnen Beschäftigten und dem Gesamtinteresse der Universität.

Einstellungsverfahren

1. Gute Beschäftigungsbedingungen beginnen mit der Einstellung und Eingliederung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die JGU verpflichtet sich zur Durchführung transparenter, nachvollziehbarer und zügiger Auswahlverfahren. Hierzu werden die bestehenden Verfahren gemeinsam mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten des Senats überprüft.
2. Die JGU entwickelt Grundsätze für die Eingliederung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der zügigen und erfolgreichen Integration in die Arbeitszusammenhänge. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland werden darüber hinaus in dieser Phase durch das Welcome Center in enger Zusammenarbeit mit den aufnehmenden Fachbereichen und Instituten

unterstützt. Die JGU bemüht sich um eine engere Zusammenarbeit mit den örtlichen Ausländerbehörden und unterstützt ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kontakt mit Behörden.

3. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen selten allein. Als attraktive Arbeitgeberin für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet die JGU einen Dual Career Service ein und beteiligt sich an den entsprechenden regionalen Netzwerken. Das Familien-Servicebüro berät und unterstützt neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf Möglichkeiten der Kinder- und Familienbetreuung.

Umgang mit Befristungen

4. In Einrichtungen, die in großem Umfang der wissenschaftlichen und beruflichen Qualifizierung dienen, ist ein hoher Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse nicht notwendigerweise Ausdruck prekärer Arbeitsverhältnisse. Um Missverhältnisse und Fehlentwicklungen zu korrigieren fördert die JGU in ihren Einrichtungen die Akzeptanz für die Notwendigkeit einer sachgerechten Gestaltung der Laufzeit von Beschäftigungsverhältnissen. Führungskräfte im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich tragen hinsichtlich eines fairen und transparenten Umgangs mit Befristungen eine besondere Verantwortung. Bei Befristungen im wissenschaftlichen Bereich nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist Richtschnur die Erreichung des persönlichen Qualifikationszieles.
5. Die JGU nutzt im wissenschaftlichen Bereich die Befristungsmöglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die hierin eingeräumten Ermessensspielräume bei der Gewährung der sogenannten familienpolitischen Komponente im Interesse der Erreichung des jeweiligen Qualifikationszieles. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich nutzt sie die Befristungsmöglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.
6. Für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, die der Promotion dienen, gilt in der Regel eine Erstvertragslaufzeit von 2 Jahren; hiervon entfallen die ersten sechs Monate auf die Probezeit. Kurzfristige Verträge zur Erprobung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind nicht zulässig. Wissenschaftliche Stellen, die der Erlangung einer weiteren Qualifikation dienen (z. B. Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung oder ein vergleichbares Qualifikationsziel) sollen in der Regel eine Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr nicht unterschreiten. Ziel ist es, eine Beschäftigungsdauer zu gewährleisten, die für die Erreichung des Qualifikationszieles notwendig ist.
7. Die Laufzeiten von Verträgen, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden und nicht der Qualifizierung dienen, sollen sich am bewilligten Projektzeitraum orientieren, mindestens aber zwei Jahre betragen.
8. Zur Abfederung in besonderen Fällen, in denen etwa die Anschlussfinanzierung noch nicht gesichert ist, bildet die JGU einen Finanzierungsfonds aus der Gemeinkostenpauschale aller Drittmittelprojekte.
9. Ausnahmen von den Mindestlaufzeiten sind zu begründen. Für Überbrückungsverträge zur Sicherung des Übergangs in eine Anschlussfinanzierung, insbesondere nach Abschluss der Qualifikation, gelten die Mindestlaufzeiten nicht.
10. Wissenschaftliche Hilfskräfte und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei ihrer Einstellung oder Vertragsverlängerung durch die Abteilung Personal über die Anrechnungsregelungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz informiert.

Gestaltung von Arbeitsverträgen

11. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind durch haushalts- und personalwirtschaftliche sowie organisatorische Notwendigkeiten ebenso begründet wie durch die persönlichen Arbeitszeitwünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Allzu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen soll jedoch im Interesse der Beschäftigten einerseits und einer verantwortungsvollen Personalsteuerung andererseits entgegengewirkt werden. Deshalb sollen Beschäftigungsverhältnisse einen Umfang von mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit möglichst nicht unterschreiten, es sei denn, dies wird von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ausdrücklich so gewünscht. Ausgenommen hiervon sind kurzfristige Überbrückungsverträge.
12. Unabhängig von der Finanzierung soll je Mitarbeiterin/Mitarbeiter nur jeweils ein Arbeitsvertrag geschlossen werden. Veränderungen in Arbeitsverträgen, etwa hinsichtlich Einsatz, Beschäftigungsumfang oder Laufzeit erfolgen in Änderungsverträgen.
13. Für wissenschaftliche Hilfskräfte gilt, dass die Vorgesetzten sicherstellen, dass die vereinbarte Stundenzahl über die Gesamtlaufzeit im Mittel eingehalten wird.
14. Arbeitsverträge beinhalten grundsätzlich eine Probezeit von sechs Monaten. Die Probezeit dient der Feststellung der Bewährung. Die Vorgesetzten führen in dieser Zeit regelmäßig –möglichst monatlich– Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um frühzeitig auf Hindernisse hinzuweisen, die einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses entgegenstehen könnten
15. Vertragsverlängerungen sollen grundsätzlich spätestens vier Monate vor Vertragsende in der Abteilung Personal angestoßen werden, um zu vermeiden, dass Beschäftigte gezwungen sind, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.
16. Beurlaubungen zur weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung, etwa für die Wahrnehmung der Vertretung einer Professur oder zur beruflichen Weiterentwicklung, etwa über eine Hospitation, ermöglicht die JGU auch kurzfristig, wenn dienstliche Interessen und befristungsrechtliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Bei befristeten Arbeitsverträgen wird die Beurlaubungszeit an die ursprüngliche Vertragslaufzeit angehängt.
17. Dienen Beschäftigungsverhältnisse der wissenschaftlichen Qualifizierung, wird im Arbeitsvertrag eine angemessene Freistellung für die eigene wissenschaftliche Arbeit in der Regel von mindestens einem Drittel der individuellen Arbeitszeit festgelegt.
18. Wird zum Ende der Vertragslaufzeit das vereinbarte Qualifikationsziel nicht erreicht, sind Verlängerungen im Rahmen der Befristungsgrenzen möglich, wenn Mittel zur Verfügung stehen und hierdurch das Qualifikationsziel erreicht werden kann.
19. Sofern Beschäftigte vor Ablauf der regulären Kündigungsfrist aus ihrem Vertrag ausscheiden möchten, strebt die Johannes Gutenberg-Universität eine Lösung im gegenseitigen Einvernehmen an. Sie wird im Regelfall nicht an der Einhaltung der Kündigungsfrist festhalten.

Lehraufträge und Stipendien

20. Lehraufträge sind wertvolle Ergänzungen der hauptberuflich professoral oder durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbrachten Lehre und können für einen ansonsten nicht gedeckten Lehrbedarf erteilt werden. Lehrbeauftragte können grundsätzlich nicht mit sonstigen Aufgaben des hauptberuflichen Personals betraut werden. Die JGU achtet darauf, dass Lehraufträge möglichst nebenberuflich erbracht werden.

21. Stipendien dienen der Unterstützung von Studierenden sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und dürfen von Seiten der JGU nicht mit einer Arbeitnehmerleistung verbunden werden. Leistungen etwa in der Lehre sind auf freiwilliger Basis möglich, aber nicht Voraussetzung ihrer Gewährung. Die JGU bemüht sich bislang mit großem Erfolg um die Einwerbung privater Mittel zur Förderung von Stipendien und wird diese Anstrengungen fortsetzen.

Flexibilisierungsmöglichkeiten

22. Die JGU ermöglicht ihrem wissenschaftlichen Personal die temporäre und teilweise Freistellung von der Lehre im Rahmen der geltenden Lehrverpflichtungsverordnung aufgrund einheitlicher und transparenter Kriterien.
23. Die JGU hat sich mit der Einführung der flexiblen Arbeitszeit verpflichtet, auf die persönlichen Belange der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Voraussetzung hierfür ist, dass Serviceversprechen eingehalten werden und die Zusammenarbeit im kollegialen Kreis nicht beeinträchtigt wird.
24. Die JGU ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Telearbeit insbesondere zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Voraussetzung ist die Erreichbarkeit der Beschäftigten während der Telearbeitszeit und die Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Dienstbetriebes.
25. Wünschen der Beschäftigten auf Reduzierung oder Erhöhung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit soll im Rahmen der organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten der Hochschule entsprochen werden.

Maßnahmen zur Personalentwicklung

26. Der an der JGU ausgebildete wissenschaftliche Nachwuchs hat bereits heute gute Chancen auf eine Beschäftigung innerhalb und außerhalb des Wissenschaftsbereichs. Das gilt insbesondere für die Juniorprofessuren. Bei der anstehenden Ausgestaltung eines Tenure Track-Verfahrens sollen transparente Leistungskriterien eine faire Balance von Zugangsgerechtigkeit und leistungsorientierter Karriereplanung ermöglichen. Beratung und Information in der Karriereplanung, insbesondere durch die betreuenden Professorinnen und Professoren, kommen hierbei besondere Bedeutung zu.
27. Beförderungen auf wissenschaftlichen Beamtenstellen erfolgen auf der Grundlage der durch den Senat beschlossenen Richtlinien in einem transparenten und einheitlichen Verfahren. Gleiche transparente Grundsätze gelten auch im nichtwissenschaftlichen Bereich.
28. Die JGU verpflichtet sich darüber hinaus im Rahmen ihrer Möglichkeiten, allen Beschäftigten Angebote zur systematischen Personalentwicklung zu unterbreiten. Das für alle Beschäftigte zur Verfügung stehende Personalfortbildungsprogramm wird hierzu kontinuierlich weiterentwickelt und das zielgruppenspezifische und thematische Angebot bedarfsgerecht ausgebaut. Dies gilt auch für Angebote von Sprachkursen im internationalen Studien- und Sprachkolleg.
29. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht –soweit der Dienstbetrieb dies zulässt– die Teilnahme am gezielt für den Hochschulbereich ausgerichteten Programm der im regionalen Verbund mit anderen Hochschulen angebotenen Interuniversitären Weiterbildung (IUW) oder anderer öffentlicher Einrichtungen offen. Die Teilnahme an Veranstaltungen der Personalentwicklung und Fortbildung gilt als Arbeitszeit.
30. Die JGU vereinbart mit allen neu berufenen Professorinnen und Professoren die Teilnahme an Angeboten der Führungskräfteentwicklung und der Hochschuldidaktik.

31. Sie unterstützt darüber hinaus auch die auf Initiative von Beschäftigten zurückgehende persönliche Weiterqualifikation.
32. Die Personalentwicklung berät Interessierte bei der Recherche und Umsetzung von Bildungsfreistellungsmöglichkeiten.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

33. Dem Gesundheitsmanagement wird ein hoher Stellenwert zuerkannt. Die JGU führt ein strukturiertes betriebliches Gesundheitsmanagement ein. In diesem Prozess haben die Führungskräfte eine tragende Rolle. Eine große Bedeutung kommt dabei auch dem Arbeitsschutz zu.

Führung und Kommunikation

34. Die Wahrnehmung von Führungsfunktionen und eine offene, wertschätzende Kommunikation sind wichtige Faktoren für ein gutes Arbeitsklima. Die JGU hat sich mit den durch Senat beschlossenen Führungsleitlinien einen Rahmen für gutes Führungshandeln an der JGU gesetzt und erwartet von ihren Führungskräften, im Sinne dieser Leitlinien zu handeln.
35. Führungskräfte aller Ebenen werden hierbei durch Angebote der Personalentwicklung zur Qualifizierung, Beratung und zum Coaching unterstützt.
36. Die Führungskräfte der JGU bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einmal jährlich ein Jahresgespräch an. Die Personalentwicklung unterstützt Führungskräfte und Beschäftigte bei der Vorbereitung und Durchführung der Jahresgespräche u.a. durch Schulungs- und Informationsangebote.

Bei allen Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen bekennt sich die JGU zu Vielfalt und Chancengleichheit. Die Vielfalt und Individualität ihrer Mitglieder und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und wertzuschätzen empfindet sie nicht nur als Herausforderung, sondern auch als Chance und Bereicherung für ihre Entwicklung. Sie duldet keine Form von Diskriminierung und fördert ein partnerschaftliches Betriebsklima. Dem spezifischen Bedarf von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen trägt die JGU im Rahmen ihrer Möglichkeiten Rechnung. Diese Beschäftigten können sich bei Fragen aller Art an die Vertrauensperson wenden. Die JGU bietet darüber hinaus eine Suchtberatung an, die sich an Betroffene, Führungskräfte und Kollegen richtet. Gute Arbeit setzt auch gute Arbeitsbedingungen voraus. Dort, wo dies heute noch nicht im wünschenswerten Maße der Fall ist, wirkt die JGU auch gegenüber LBB und Landesregierung auf eine angemessene Ausstattung der Arbeitsstätten unter Einbeziehung von Aspekten des Arbeitsschutzes, der Ergonomie und der Barrierefreiheit hin. Schließlich stehen die Angebote des Allgemeinen Hochschulsportes und des Collegium Musicum neben den Studierenden auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen.