

# **Kodex zum fürsorglichen Umgang mit Beschäftigten an der Universität des Saarlandes**

## **Präambel**

Hochschulen stellen mit ihren strukturellen Besonderheiten und der Vielzahl von tarif-, arbeits- und hochschulrechtlichen Sonderregelungen besondere Anforderungen an Vorgesetzte und Verwaltung. In kaum einem Arbeitsumfeld muss flexibler auf immer dynamischere Prozesse und Änderungen reagiert werden. Dies liegt beispielsweise an der steigenden Spezialisierung der Arbeitsgruppen, an der starken Abhängigkeit von Einzelpersonen, von denen wiederum ein hohe Mobilität verlangt wird, aber auch an der wachsenden Bedeutung von projektbezogenen Mitteln zur Finanzierung. Auch die zum Teil sehr starken Abhängigkeitsverhältnisse von Beschäftigten zu Vorgesetzten bei gleichzeitig hoher Selbstständigkeit und Unabhängigkeit der Vorgesetzten im wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Bereich stellen Besonderheiten des Arbeitsplatzes Hochschule dar. Mit diesem Kodex bekennt sich die Universität des Saarlandes zu einem fürsorglichen und verantwortungsvollen Umgang mit ihren Beschäftigten, formuliert ihr Verständnis eines solchen Umganges und gibt gleichzeitig Vorgesetzten einen Leitfaden an die Hand, der ein möglichst reibungsloses und ergebnisreiches Arbeiten begünstigt.

Die Universität des Saarlandes ist bemüht all ihren Beschäftigten - ganz gleich aus welcher Gruppe - ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Dieser Kodex soll ihre sonstigen Bemühungen, wie etwa bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei der Personalentwicklung und bei der Gleichstellung, flankieren. Sollten dennoch im Einzelfall Probleme auftreten, so ist die Universität bemüht, mit allen Beteiligten auch unter Einbeziehung der Personalräte konstruktive Lösungen im Sinne der Beschäftigten zu finden.

## **Allgemeines**

Vor einem Beschäftigungsverhältnis steht zunächst die Personalauswahl. Vorgesetzte verpflichten sich, bei der Personalauswahl, bei anderen Fragen des Beschäftigungsverhältnisses und beim Umgang allgemein auf Objektivität und Gerechtigkeit zu achten. Bewerberinnen, Bewerber wie auch Beschäftigte sind nicht wegen ihres Alters, Geschlechtszugehörigkeit, sozialer oder regionaler Herkunft, einer Behinderung, ihrer Religionszugehörigkeit, politischen Einstellungen oder sonstiger einschlägiger Kriterien gemäß dem AGG zu benachteiligen.

Personalfürsorge bedeutet auch, auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Befristungsregelungen zu achten. Die Stabilisierung der Beschäftigung ist zu gewährleisten. Vertragslaufzeiten richten sich primär nach dem Zweck des Vertrages. Ist die Qualifizierung das Ziel, so ist die Vertragslaufzeit so zu gestalten, dass das Qualifizierungsziel üblicherweise innerhalb der Laufzeit erreichbar ist. Ist die Beschäftigung durch Projektlaufzeiten oder andere Sachgründe befristet, so ist die Vertragslaufzeit an der Projektlaufzeit oder den Zeiten des Vorliegens der Sachgründe maximal auszurichten. Anschlussbeschäftigungen sind anzustreben und gerade auch kurze Unterbrechungen des Beschäftigungsverhältnisses sind zu vermeiden. Kann eine Anschlussbeschäftigung nicht stattfinden, so sind Beschäftigte rechtzeitig, also möglichst mindestens 3 Monate im Voraus, zu informieren.

Selbstverständlich können Beschäftigte im Konfliktfall die Beschwerdestellen und insbesondere die Personalräte anrufen ohne mit negativen Folgen für künftige Arbeitsverhältnisse oder die Bewertung der Qualifikation rechnen zu müssen. Auch die Vorgesetzten können zur Vermeidung und Lösung von Problemen auf den Erfahrungsschatz der Personalräte setzen.

### **Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (hauptberuflich)**

Vorgesetzte sind verantwortlich für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie verpflichten sich, dass sie sich neben ihren beruflichen Ansprüchen auch für eine gute Ausbildung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen. Man muss sich dessen bewusst sein, dass gerade dieser Personenkreis in besonderem Maße von Vorgesetzten abhängig ist und somit Vorgesetzten eine besondere Verantwortung zukommt.

Vollzeitbeschäftigung soll angestrebt werden. Auf Wunsch von Beschäftigten, von Bewerberinnen wie auch von Bewerbern ist eine Teilung der Stelle möglich.

Dient die Einstellung in erster Linie der Qualifizierung – dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Befristung durch die Möglichkeit der Qualifizierung gerechtfertigt wird –, so ist Beschäftigten das Erreichen des Qualifizierungszieles in erträglicher Zeit dadurch zu ermöglichen, dass die Beschäftigten ein entsprechender Anteil der Arbeitszeit zur Verfügung gestellt wird. Von einem Anteil von 30% sollte hierzu nicht nach unten abgewichen werden. Als primäre Qualifizierungsziele versteht man die Promotion und die Habilitation. Andere Qualifizierungsziele sind nur im Einzelfall und nach schriftlicher Festlegung und Begründung im Einverständnis mit den Beschäftigten möglich. Insbesondere während der Qualifizierungsphase handelt die Betreuungsperson bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe verantwortungsvoll und fürsorglich. Sie plant für die angemessene Betreuung ausreichend Zeit ein.

Von einer Strukturierung der Qualifizierungsphasen profitiert die wissenschaftliche Leistung. Die Beschäftigten sollen bei ihrer Forschungsarbeit regelmäßig fachlich betreut und beraten werden. Es gilt, einen inhaltlich strukturierten Zeit- und Arbeitsplan zu erstellen, die Form der Betreuung (z.B. Statusgespräche, Arbeitsberichte, Kontakthäufigkeit) festzulegen und eine turnusmäßige Überprüfung anzubieten. Eine qualitativ hochwertige Betreuung wird damit gefördert und Transparenz und Kontrolle gewährleistet.

Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich benötigen ein passendes Umfeld für ihre Arbeit. Insbesondere ist der Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen mit fachlich relevantem Arbeitsgebiet notwendig und förderlich. Entsprechende Kontakte werden unterstützt und der Aufbau bzw. die Unterhaltung von Netzwerken im Sinne der Wissenschaftsgemeinschaft gefördert.

Beschäftigten ist ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Familienleben durch flexible Arbeitszeiten und familiengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Zeiten der Anwesenheitspflicht und der Erreichbarkeit sollten sich nach dienstlichen Belangen richten sowie das Privatleben von Beschäftigten und die gesetzlichen Bestimmungen nicht außer acht lassen (Work-Life-Balance). Entsprechende Regelungen und Absprachen sind zu Beginn des Arbeitsverhältnisses mit beiderseitiger Zustimmung zu treffen und festzuhalten.

Auch für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Qualifizierungsphase muss die Selbständigkeit und Eigenverantwortung in Lehre, Forschung und im Wissenschaftsmanagement gefördert werden. Die Betreuungsperson verpflichtet sich, Ziele für die wissenschaftliche Entwicklung festzulegen, die in der Regel in einem festgelegten Zeitrahmen von 3 bis 6 Jahren erreicht werden können. Nach abgeschlossener Qualifizierung sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf ihrem Karriereweg zu unterstützen, um berechenbare Grundlagen für deren Lebensplanung zu schaffen. Die Fürsorge Vorgesetzter umfasst hier die Unterstützung bei der Suche nach einer unbefristeten Beschäftigung sowohl intern als auch extern. Empfehlungen für etwaige künftige Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sind wohlwollend zu formulieren.

Die Grundsätze der UdS zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und die Richtlinie zur Vermeidung von und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten in der Universität des Saarlandes werden eingehalten. Mit der Einrichtung der Stabsstelle Chancengleichheit und deren strukturellen Verankerung des Projekts „audit familiengerechte hochschule“ in der Stabsstelle bekennt sich die UdS zu der Wichtigkeit der Themen familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen und unterstützt nachhaltig diese Struktur.