

Leitlinien der Universität Mannheim zur Gestaltung von attraktiven Arbeitsverhältnissen

Die Universität Mannheim unterstützt nachdrücklich die im Hochschulfinanzierungsvertrag¹ festgelegten Ziele zur „Guten Arbeit an Hochschulen“ und schließt sich den Richtlinien der Landesrektorenkonferenz zur Befristung von Arbeitsverträgen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern² an.

Um das Ziel eines Angebotes von attraktiven Arbeitsverhältnissen im wissenschaftlichen wie im nicht-wissenschaftlichen Bereich zu erreichen, gelten an der Universität Mannheim folgende Leitlinien:

I. Allgemeine Grundsätze

1. Grundvoraussetzung für attraktive Arbeitsverhältnisse ist eine faire gegenseitige Wertschätzung. Die Senatsrichtlinien für partnerschaftliches Verhalten³ und für gute wissenschaftliche Praxis⁴ sind einzuhalten.
2. Die Arbeitsbedingungen sollen angemessen sein. Dies setzt insbesondere voraus, dass der Umfang der jeweils übertragenen Dienstaufgaben und der des Arbeitsvertrags einander entsprechen.
3. Die Karrierewege sollen planbar und Karriereperspektiven transparent sein. Daher sind Vertragslaufzeiten und das Vorhandensein bzw. Fehlen von Verlängerungs- und/oder Entfristungsoptionen rechtzeitig und verlässlich von Seiten der Vorgesetzten zu kommunizieren.
4. Der Beschäftigungsumfang soll mindestens 50% einer Vollzeitbeschäftigung umfassen. Ausnahmen sind insbesondere möglich
 - bei Aufstockung eines Arbeitsvertrags, wenn schon ein Arbeitsvertrag existiert, der die Richtlinie erfüllt
 - wenn der Bedarf an der vorgesehenen Tätigkeit nur eine Beschäftigung in einem geringeren Umfang zulässt und eine Aufstockung nicht möglich ist.

¹ s. Anlage 1

² s. Anlage 2

³ s. Anlage 3

⁴ s. Anlage 4

- auf entsprechenden, nachvollziehbaren Wunsch der Beschäftigten.

II. Grundsätze zur Befristung von akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis

1. Befristete Arbeitsverträge, die der Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dienen (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

1.1 Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Bei Verlängerungen eines Beschäftigungsverhältnisses soll die Dauer des Anschlussvertrags so bemessen sein, dass das angestrebte Qualifikationsziel erreicht werden kann.

Ausnahmen von beiden oben genannten Grundsätzen sind möglich

- bei unterhältigen Aufstockungen von Arbeitsverträgen, welche die Anforderung dieser Richtlinie erfüllen
- bei sog. Überbrückungsverträgen
- wenn die zulässige Höchstbefristungsdauer nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder das Ausländer- und Aufenthaltsrecht keine längere Vertragsdauer zulässt.

1.2 Arbeitsverträge, die für die Phase der Zwischenqualifizierung zwischen Studienabschluss und Promotionsbeginn abgeschlossen werden, sollen eine Dauer von sechs Monaten bzw. zwei Jahre bei Teilnahme an einem Kursprogramm eines strukturierten Doktorandenprogramms (insbesondere der GESS) nicht überschreiten.

1.3 Die Laufzeit der Arbeitsverträge mit Doktorandinnen und Doktoranden soll die in der abzuschließenden Betreuungsvereinbarung für Doktoranden geschätzte Dauer des Promotionsvorhabens umfassen. Dabei soll der Vertrag zu Beginn der Promotion grundsätzlich eine Laufzeit von drei Jahren nicht unterschreiten; Abweichungen von der dreijährigen Mindestlaufzeit sind insbesondere möglich, wenn den Doktorandinnen und Doktoranden ihr Promotionsstudium durch die Bewilligung eines Stipendiums ermöglicht wird.

1.4 Die Laufzeit der Arbeitsverträge mit Post-Doktorandinnen und Post-Doktoranden, die eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen anstreben, soll sich an

den Rahmenbedingungen einer Juniorprofessur (mit Zwischenevaluation) orientieren. Ein für dieses Qualifizierungsziel abgeschlossenes Beschäftigungsverhältnis soll daher zunächst für in der Regel drei Jahre abgeschlossen und ggf. für den Zeitraum verlängert werden, der benötigt wird, um dieses Qualifizierungsziel zu erreichen.

2. Arbeitsverträge, die zur befristeten Mitarbeit in Drittmittelprojekten geschlossen werden (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)

Die Laufzeiten der nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristeten Arbeitsverträge von überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal sollen mit der Dauer des Drittmittelprojekts bzw. des jeweiligen Teilprojekts, für das die Tätigkeit vorgesehen ist, kongruent sein. Ausnahmsweise kann bei Projekten mit längeren Bewilligungszeiträumen eine an definierten Projektabschnitten anknüpfende Befristung der Vertragslaufzeit angemessen sein.

III. Grundsätze zur Befristung im nicht-wissenschaftlichen Bereich

1. Stellen im Stellenplan der Universität Mannheim, die mit der Wahrnehmung von Daueraufgaben belegt sind, werden in der Regel unbefristet besetzt.
2. Von der rechtlichen Möglichkeit, sachgrundlos zu befristen, wird nur im Ausnahmefall Gebrauch gemacht.
3. Die Laufzeiten der Arbeitsverträge von überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal sollen mit der Dauer des Drittmittelprojekts bzw. des jeweiligen Teilprojekts, für das die Tätigkeit vorgesehen ist, kongruent sein. Abweichungen sind möglich, sofern sich aus den wissenschaftlichen Erfordernissen des Drittmittelprojekts inhaltlich und zeitlich abgrenzbare Teilaufgaben ableiten lassen.
4. Im Übrigen sollen befristete Arbeitsverträge grundsätzlich einen Zeitraum von zwei Jahren nicht unterschreiten.

Ausnahmen können insbesondere aus folgenden Gründen zulässig sein:

- der Bedarf an der vorgesehenen Tätigkeit besteht nur für einen kürzeren Zeitraum bzw. die vorgesehenen Aufgaben fallen nur für einen kürzeren Zeitraum an

- Aufstockung eines Arbeitsvertrags, wenn schon ein Arbeitsvertrag existiert, der die Richtlinie erfüllt
- Anschlusszeiten nach einer beruflichen Ausbildung (inklusive DHBW-Studium) an der Universität Mannheim.

IV. Umsetzung

1. Die Vorgesetzten führen regelmäßig und rechtzeitig Mitarbeitergespräche mit ihren Mitarbeitern, in denen zum einen die Dienstaufgaben klar kommuniziert und zum anderen Karriereperspektiven besprochen werden. Dafür sollen für Führungskräfte Schulungen angeboten werden, um die benötigten Kompetenzen und Kenntnisse für eine gute Personalführung und -entwicklung zu vermitteln.
2. Anträge auf Vertragsverlängerungen sind rechtzeitig, das heißt in der Regel mindestens vier Monate vor Vertragsende, zu stellen, so dass ein Anschlussvertrag drei Monate vor Vertragsende abgeschlossen ist und der Betroffene sich nicht bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend zu melden hat.

V. Schlichtungsstelle

1. Das Rektorat richtet eine Schlichtungsstelle ein, an die sich die Beschäftigten jederzeit wenden können, um in ihrem Fall die Einhaltung dieser Richtlinien überprüfen zu lassen.
2. Die Schlichtungsstelle wirkt auf die Einhaltung dieser Richtlinien hin.
3. Mitglieder der Schlichtungsstelle sind die/der Kanzlerin/Kanzler, die/der Vorsitzende des Personalrats sowie die/der Personaldezernentin/Personaldezernent. Bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind zusätzlich die/der für den wissenschaftlichen Nachwuchs zuständige Prorektorin/Prorektor, sowie eine/ein Vertreterin/Vertreter des akademischen Konvents der Universität Mannheim hinzuzuziehen.