

LEITLINIE „GUTE ARBEIT IN DER WISSENSCHAFT AN DER UNIVERSITÄT TRIER“

Senat: 09.02.2023

Vorbemerkung

Die Universitäten stehen in diesen durch Krisen geprägten Zeiten vor großen Herausforderungen. Die Annahme dieser Herausforderungen und die Weiterentwicklung der Universität leben entscheidend auch von den Kompetenzen des wissenschaftlichen Personals und des Personals in Technik und Verwaltung. Die Universität Trier beschließt und lebt daher Praktiken guter Arbeit in der Wissenschaft. Sie bekennt sich zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, zu berechenbaren Karrierewegen und zu transparenten und stabilen Beschäftigungsbedingungen. Die Universität Trier trägt Verantwortung für das unbefristet und das befristet beschäftigte Personal.

A Aufgabengerechte Personalstruktur und Umgang mit Befristungen*Wissenschaftliches Personal*

Die Universität Trier benötigt für die Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre sowohl befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Damit die Universität Trier ihre Aufgaben im Bereich der Förderung neuer wissenschaftlicher Generationen wahrnehmen kann, werden (wissenschaftsspezifische) Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen als erforderlich angesehen. Im wissenschaftlichen Kontext ist es gängig, dass eine Mindestzahl an befristeten Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfügung steht. Dies dient insbesondere der kontinuierlichen Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Personals, dessen Qualifikation für unterschiedliche Tätigkeiten im Wissenschaftsbereich und darüber hinaus nur durch eine befristete Tätigkeit erfolgen kann. Auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich bedarf es Befristungsmöglichkeiten, um Aufgaben zu erfüllen, die zeitlich begrenzt sind.

Befristete Arbeitsverhältnisse im Bereich des wissenschaftlichen Personals dienen der Qualifikation dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind so auszugestalten, dass die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Universität berücksichtigt werden.¹ Das bedeutet auch, dass die Laufzeit bei Verträgen für Qualifizierungsstellen dem Qualifikationsvorhaben und der dafür prognostizierten Dauer entsprechen soll. Bei Promotionen soll außerdem sozialversicherungspflichtigen und tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen gegenüber anderen Formen der Finanzierung, wie zum Beispiel Stipendien, der Vorzug gegeben werden. Für die Qualifikation soll im Mittel mehr als die Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur Verfügung stehen.

Die individuell verschiedenen Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen planbar und transparent sein. Es sind daher Qualifikationsziele zu vereinbaren, aus denen sich die Befristung ableitet. Es sind unterschiedliche Qualifikationsziele denkbar: Neben förmlichen Qualifikationszielen, wie beispielsweise Promotion und Habilitation, können dies zum Beispiel die Konzeption von Forschungsprojekten, die Vorbereitung von Auslandsaufenthalten oder auch managementbezogene Tätigkeiten im Wissenschaftssystem sein. Die Universität, die Vorgesetzten sowie der wissenschaftliche Nachwuchs sind bei der Bestimmung des Qualifikationsziels gleichermaßen gefordert. Das Bewusstsein um diese Aufgabe stärkt eine Kultur der Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

¹ Die nachfolgenden Aussagen gelten analog auch für befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal in Teilzeit.

Die Universität Trier schafft ein Bewusstsein für die Herausforderungen, die sich durch Befristungsmöglichkeiten ergeben. Führungskräfte tragen hinsichtlich eines fairen und transparenten Umgangs mit Befristungen eine besondere Verantwortung. Dabei ist die längerfristige Karriereperspektive des befristeten Personals zu berücksichtigen und Planungssicherheit zu ermöglichen. Die konkrete Befristung soll zielbezogen erfolgen, das heißt, in jeder Phase hat sich die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses am Qualifikationsziel und der dafür prognostizierten Dauer zu orientieren.

Im Interesse der Planbarkeit und Transparenz kommen an der Universität Trier folgende Grundsätze für eine befristete Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal zur Anwendung:

- Das befristete Beschäftigungsverhältnis von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll eine Mindestlaufzeit und einen Mindestumfang nicht unterschreiten. Im Regelfall – mit der Ausnahme von Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz – haben befristete Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Einstellung mindestens den Umfang von 50 % und eine Mindestlaufzeit von drei Jahren mit Aussicht auf Verlängerung, so dass eine Grundlage geschaffen werden kann, das Qualifikationsziel zu erreichen.

Die Universitätsleitung prüft gemeinsam mit den Fachbereichen ein Modell, wie ein höherer Beschäftigungsumfang, idealerweise von mindestens 65 %, realisiert werden kann und wirbt dafür auf hochschulpolitischer Ebene. Die Universität erkennt weiterhin an, dass Stellenumfänge von 65 % oder mehr von der Deutschen Forschungsgemeinschaft empfohlen werden. Sie ist bestrebt, größere Stellenumfänge, wo immer möglich, anzubieten, nicht nur, um bei der Anwerbung wissenschaftlichen Personals auch im europäischen Vergleich konkurrenzfähig zu bleiben. Eine Vollzeitbeschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird, soweit gewünscht und möglich, angestrebt.

- Ausnahmen von dieser Regel bedürfen einer besonderen Begründung und können zum Beispiel aufgrund limitierter Drittmittelzuweisungen, der Wahrnehmung von Vertretungen zum Beispiel beurlaubter, freigestellter oder erkrankter Beschäftigter oder aufgrund paralleler Beschäftigung im Rechtsreferendariat vereinbart werden.
- Ist das Qualifikationsziel innerhalb der Vertragslaufzeit nicht erreicht, so soll bei positiver Gesamtschätzung (ggf. unter Einbezug von Betreuungsvereinbarungen), auch unter Berücksichtigung etwaiger Mehrbelastungen ein Anschlussvertrag abgeschlossen werden.

Für die Arbeit in Projekten kann eine Befristungsmöglichkeit erforderlich sein. Das gilt sowohl für Projekte, die aus Mitteln Dritter finanziert werden, wie für Projekte, die sich aus sonstigen, zweckgebundenen und befristet gewährten Mitteln (zum Beispiel aus dem Landeshaushalt) finanzieren. Grundsätzlich sollen sich die Vertragslaufzeiten der (Drittmittel-)Projektstellen an der Laufzeit des betreffenden Projektes orientieren. Beschäftigungsverhältnisse dürfen in der Regel eine Laufzeit von einem Jahr nicht unterschreiten, es sei denn, die Mittel stehen nur für eine kürzere Zeit zur Verfügung. Drittmittelverträge sollen über die bewilligte Laufzeit des Projekts abgeschlossen werden, falls keine inhaltlichen Gründe dagegen sprechen. Abweichungen von dieser Regelung müssen gesondert begründet werden.

Lehrbeauftragte

Die Lehre soll vor allem durch das hauptamtlich beschäftigte wissenschaftliche Personal wahrgenommen werden. Lehraufträge dienen der gezielten Ergänzung des Lehrangebots, z. B. um spezifische fachlich-inhaltliche, methodische oder praxisbezogene Perspektiven integrieren zu können. Lehraufträge sollen grundsätzlich vergütet werden.

Lehraufträge sind in das universitäre Qualitätssicherungssystem einbezogen: Sie werden in Inhalt und Umfang regelmäßig im Rahmen der Lehrveranstaltungsevaluation und der peergestützten Evaluationsverfahren (einschließlich der internen Akkreditierung) in den Fachbereichen intern und extern evaluiert.

Personal in Technik und Verwaltung

Die Universität Trier ist bestrebt, die anfallenden Tätigkeiten in der Technik und der Verwaltung überwiegend mit Dauerpersonal zu bewältigen und nur in begründeten Fällen befristetes Personal für Daueraufgaben zu beschäftigen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote unterstützt. Dies dient sowohl der Bindung des dauerhaft beschäftigten Personals an die Universität Trier als auch der Qualifizierung von befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Universität Trier legt großen Wert auf die Ausbildung junger Menschen. Zur Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte stellt das Thema Ausbildung einen wichtigen Baustein dar. Die Universität Trier strebt im Rahmen des jeweils vorliegenden Bedarfes eine Anschlussbeschäftigung der Auszubildenden an, die bislang regelmäßig zu einer unbefristeten Übernahme führt. Die Auszubildenden der Universität Trier werden regelmäßig gezielt geschult und ihre Teambildung unterstützt.

Fairer Umgang mit (befristeter) Beschäftigung

Aufgabenübertragung und ggf. Befristung für das wissenschaftliche Personal wie für das Personal in Technik und Verwaltung werden transparent ausgestaltet, zum Beispiel durch die Verwendung von Formulararbeitsverträgen für das befristet beschäftigte Personal.

Im Rahmen der regelmäßig vereinbarten sechsmonatigen Probezeit ist es Aufgabe der Vorgesetzten, regelmäßige Gespräche zu führen, um mögliche Probleme im Rahmen der Einarbeitung zu erkennen und nach Lösungen zu suchen. Ein strukturierter Onboarding-Prozess wird angestrebt. Stehen der Fortführung des Arbeitsverhältnisses unüberwindbare Hürden entgegen, wird gemeinsam mit der Personalabteilung nach einer für beide Vertragsparteien sinnvollen Lösung gesucht.

Beabsichtigen Beschäftigte vor Ablauf der geltenden Kündigungsfrist aus ihrem Vertrag auszuscheiden, ist die Universität Trier bestrebt, diesem Wunsch im Rahmen eines Auflösungsvertrages entgegenzukommen, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Option einer Vertragsverlängerung soll zwecks Planungssicherheit beider Seiten frühestmöglich, aber spätestens vier Monate vor Auslaufen des aktuellen Vertrags besprochen werden. Der entsprechende Antrag soll spätestens acht Wochen vor Beginn der Verlängerung auf dem Dienstweg in der Personalabteilung eingereicht werden, um eine Meldung der Beschäftigten bei der Agentur für Arbeit gemäß § 38 SGB III zu vermeiden. Die Vorgesetzten nehmen hier eine besondere Verantwortung wahr.

Die Universität ist bestrebt, die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der Beschäftigten im Rahmen des betrieblich Möglichen anzupassen.

Personal mit Daueraufgaben und unbefristete Stellen

Die Anzahl an befristeten Verträgen im Bereich von Daueraufgaben soll im Rahmen der Budgetmöglichkeiten reduziert werden. Dies setzt voraus, dass Stellen mit Daueraufgaben, die im Rahmen von Sonderprogrammen geschaffen worden sind, finanziell abgelöst werden können, das heißt, dass die Universität eine auskömmliche Grundfinanzierung erhält.

Unter Berücksichtigung der oben genannten Rahmenbedingungen ist es das Ziel, die Stellen, bei denen überwiegend Daueraufgaben im Bereich der Lehre und des Studiengangmanagements sowie der Forschung und der wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten wahrgenommen werden, auf Dauer zu besetzen.

Die Fachbereiche stellen in Abstimmung mit der Universitätsleitung Dauerstellenkonzepte auf, um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten.

Die Universität Trier verpflichtet sich, Abweichungen von unbefristeter Beschäftigung regelmäßig zu evaluieren und darüber hochschulintern zu berichten.

B Personalentwicklung und attraktive Karrierewege

Personalentwicklung

Die Universität Trier sieht Personalentwicklung als eine übergreifende Aufgabe, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließt. Sie wird als ein fortlaufender Prozess verstanden, in dessen Mittelpunkt eine anforderungsgerechte Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht. Die Maßnahmen sind auf eine aufgabenbezogene Kompetenzentwicklung – bei gleichzeitig hoher Arbeitszufriedenheit und Motivation – fokussiert. Im Zentrum des Spektrums an Maßnahmen zur Personalentwicklung stehen dabei neben Informations-, Beratungs-, Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten vielfältige Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote.

Die Personalentwicklung der Universität Trier richtet sich an alle Beschäftigte im wissenschaftlichen wie auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich, unabhängig von der Beschäftigungsdauer oder der Finanzierungsart. Insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das Personal auf befristeten Stellen bedeutet eine verantwortungsbewusste Personalentwicklung, Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen und für diese Wege zu qualifizieren.

Wissenschaftliche Nachwuchsförderung

Zur Entwicklung von Perspektiven für Karrierewege unterstützt die Universität Trier ihren wissenschaftlichen Nachwuchs durch zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen. Damit wird ein Beitrag zur akademischen Personalentwicklung geleistet. Die Aktivitäten folgender Bereiche werden hierzu zentral vom Graduiertenzentrum koordiniert, vernetzt und zusammengeführt: Personalentwicklung/Fortbildung, Gleichstellungsreferat, Stabsstelle Forschung und Transfer, International Office, Arbeitsstelle für gute und innovative Lehre sowie das Graduiertenzentrum selbst. Schwerpunktmäßig fokussieren diese Angebote die Bereiche des Kompetenzrahmens der Universität Trier für den wissenschaftlichen Nachwuchs, bieten darüber hinaus aber auch Hilfestellungen für eine Fortführung der eigenen Karriere außerhalb der Wissenschaft. Individuelle Fördermaßnahmen wie die vorhandenen Angebote in den Bereichen Career Service und Mentoring sowie interdisziplinäre Vernetzungsmaßnahmen setzen ebenfalls hier an und werden im Rahmen der Möglichkeiten fortgesetzt und bedarfsgerecht angepasst.

Habilitationen

In Anerkennung der unterschiedlichen Fächerkulturen und der unterschiedlichen Qualifikationswege zu einer Professur unterstützt und fördert die Universität Trier weiterhin und nachhaltig die Qualifikation und den Karriereweg über eine Habilitation.

Junior- und Tenure-Track-Professuren

Die Universität Trier versteht Junior- und Tenure-Track-Professuren als einen wichtigen und zukunftsweisenden Karriereweg zur Professur für talentierte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. In einer an deutschsprachigen Universitäten bisher einmaligen Form hat sie einen eigenen Kompetenzrahmen entwickelt, der die für die Arbeit in der Wissenschaft notwendigen Einzelkompetenzen operationalisiert und auch als Richtschnur für die gesamte Ausgestaltung der Tenure-Track-Phase, von der Berufung bis zur Tenure-Evaluation, dient.

Die erfolgreiche Förderung im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) nutzt sie, um die Qualifizierungs- und Förderangebote für Junior- und Tenure-Track-

Professuren zu bündeln und deutlich zu erweitern. Daneben erfährt diese Zielgruppe individuelle Unterstützung durch Angebote wie persönliche Beratung, Coaching und Mentoring, um die Bewährungsphase mit Erfolg zu meistern.

Die Universität Trier hat sich gemäß der Senatsbeschlüsse vom 4. Mai 2017 und 2. November 2017 dazu verpflichtet, dass universitätsweit jede W 2/C 3-Professur als Tenure-Track-Professur zur Disposition steht. Freiwerdende W 2/C 3-Stellen sollen als Tenure-Track-Professur (in der Regel W 1 befristet nach W 2/W 3 unbefristet) ausgeschrieben und besetzt werden. Damit werden ca. 30 % aller Professuren als Tenure-Track-Professur besetzt. Es wird so sichergestellt, dass auch nach Auslaufen der Förderung des WISNA-Programms stets ein ausreichend großer Stellenpool bereitsteht, um dieses Modell der Nachwuchsförderung und diesen Karriereweg nachhaltig zu implementieren.

Qualitätssicherung und -entwicklung

Die Personalentwicklung und Karriereförderung an der Universität Trier zeichnen sich durch eine regelmäßige Qualitätssicherung aus. Durch sie wird die Zielerreichung und Qualität der Maßnahmen überprüft und weiterentwickelt. Es wird hierbei ein breites und adäquates Spektrum an Methoden eingesetzt, das sich an bestehenden Standards der Qualitätssicherung orientiert. Zentral sind in diesem Zusammenhang die regelmäßig durchgeführten, standardisierten Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich. Daneben kommen u. a. systematische Veranstaltungsevaluierungen, Transfersicherung und die Erhebung spezifischer Daten und Kennzahlen zum Einsatz.

C Familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen

Die Vereinbarkeit von Studium, Qualifizierungsphase oder Beruf bzw. Karriere mit Familienaufgaben ist der Universität Trier seit vielen Jahren ein Anliegen. Seit 2002 ist sie nach dem audit familiengerechte hochschule (fgh) zertifiziert und überprüft, gestützt durch regelmäßige strukturierte Reauditierungsverfahren, kontinuierlich ihr familienorientiertes Angebot, passt es bedarfsgerecht an und entwickelt es weiter.

Ihrem familienorientierten Angebot legt die Universität Trier ein breites Familienverständnis zugrunde, das alle Lebensgemeinschaften umfasst, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen.

Im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten und der Aufgabenerfüllung der Organisation ermöglicht die Universität Trier ihren Beschäftigten in den unterschiedlichsten Lebensumständen ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Privatleben – sei es bei Elternschaft, der Unterstützung bzw. Pflege älterer oder kranker Angehöriger oder in besonders herausfordernden Lebenssituationen, wie beispielsweise der Begleitung Sterbender.

Entsprechend vielfältig ist die Ausgestaltung der familienorientierten Angebote, die zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten ebenso beinhalten wie Betreuungsmöglichkeiten für Kinder durch Belegplätze in einer nahe gelegenen Kindertagesstätte, durch Freizeitangebote in den Schulferien oder durch die Möglichkeit einer kurzfristigen bedarfsorientierten Betreuung im „ad hoc-Raum“ auf dem Campus. Im internen Fortbildungsangebot wird auch das Thema Pflege regelmäßig aufgegriffen.

Die Universität Trier vertritt eine familienfreundliche Haushaltspolitik. Stellen, die aufgrund von Elternzeit vakant sind, sollen unverzüglich, auch durch Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen, vertreten werden.

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der Familienarbeit leistet, ist in der Qualifizierungsphase der Aspekt der Planbarkeit ihrer Beschäftigungs- und Befristungssituation von besonderer Bedeutung. Deshalb wird an der Universität Trier die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die eine Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind auch über die Höchstbefristungsfrist hinaus zulässt, grundsätzlich angewandt.

Familienbezogene Fördermöglichkeiten sind in jedem Einzelfall zu nutzen. Befristungen werden im Rahmen der Möglichkeiten so ausgestaltet, dass für Männer und Frauen ihre wissenschaftliche Karriere und familiäre Inanspruchnahme vereinbar sind.

D Chancengleichheit und Diversität

Gleiche Chancen für Frauen und Männer

Die Universität Trier begreift Gleichstellung als eine strategische Aufgabe und als ein qualitatives Element ihrer Profilbildung. Damit folgt sie dem Leitbild einer geschlechtergerechten sowie diskriminierungsfreien Hochschule und setzt sich konsequent für die Verwirklichung der Gleichstellung aller Geschlechter ein. Sie verpflichtet sich zu einer gendersensiblen (akademischen) Personalentwicklung und -rekrutierung und schafft Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur, um jeder Person die bestmögliche Entfaltung ihrer Potentiale und Kompetenzen zu ermöglichen.

Diversität

Die Vielfalt und Individualität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet die Universität Trier als Chance und Bereicherung für ihre Entwicklung. Sie setzt sich für Chancengleichheit und Gleichbehandlung ohne Diskriminierung in den Beschäftigungsverhältnissen ein und verpflichtet sich zur diversitätsorientierten Personalentwicklung und -rekrutierung. Dazu stellt sie sicher, dass allen Beschäftigten sowie allen Bewerberinnen und Bewerbern unabhängig von Geschlecht, körperlichen Einschränkungen, der ethnischen Herkunft, Alter, sexueller oder geschlechtlicher Identität, Weltanschauung oder Religion, des Aussehens oder der sozialen Herkunft bei gleicher fachlicher Eignung die gleichen Chancen geboten werden.

Indem sie ihren Beschäftigten die Teilnahme an entsprechenden Fort- und Weiterbildungen ermöglicht und zum Beispiel eine Kultur und Praxis der Mehrsprachigkeit lebt, fördert die Universität Trier die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams.

Inklusion

Für die Universität Trier ist es eine wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe, Menschen mit Behinderung und Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern. Es ist der Universität Trier eine besondere Verpflichtung, schwerbehinderten Menschen eine Möglichkeit zu bieten, sich im Arbeitsleben zu integrieren und eine Basis für eine respektvolle Zusammenarbeit zu schaffen.

Bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen innerhalb der Universität Trier wird die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten an der Universität Trier berücksichtigt. Die Beschäftigten der Universität Trier, in besonderem Maße diejenigen, die Personalverantwortung tragen und/oder in Leitungsfunktion tätig sind, werden für die Belange schwerbehinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert.

Der Teilhabegedanke bezieht Menschen mit und ohne Behinderungen ein. Um Teilhabe zu fördern, schafft die Universität Trier die objektiven Voraussetzungen und das subjektive Verständnis. Ein wichtiges Ziel ist es, dass schwerbehinderte Menschen das Anerkennungsverfahren und die Rechte nach dem SGB IX selbstverständlich in Anspruch nehmen und darauf vertrauen können, dass ihnen daraus am Arbeitsplatz keine Nachteile und keine Ausgrenzung erwachsen.

Schutz vor sexueller Belästigung

Die Universität Trier duldet keine sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und betrachtet es als ihre Pflicht, alle Mitglieder und sonstige Angehörige der Universität vor jeglicher Form sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Der Senat hat daher eine Senatsbeauftragte zum Schutz vor sexueller

Belästigung gewählt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Opfer sexualisierter Gewalt oder sexueller Belästigung geworden sind, können sich an die Senatsbeauftragte wenden. Die Universität Trier ermutigt betroffene Personen ausdrücklich, bei Fällen von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt das Gespräch zu suchen. Sie unterstützt und schützt diese Personen und hat ein offenes Ohr für deren Anliegen. Die Senatsbeauftragte zum Schutz vor sexueller Belästigung und die Universitätsleitung arbeiten eng zusammen. Unangemessenes Verhalten wird mit den zur Verfügung stehenden Mitteln sanktioniert.

E Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Universität Trier ist bestrebt, über den gesetzlichen Mindeststandard des Arbeitsschutzes hinaus ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen und zu fördern. Selbstverständlich sind dabei in erster Linie die Vorgaben der Unfallversicherung bzw. die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften vollumfänglich erfüllt. Dies betrifft zum Beispiel die Raumanforderungen, den Brandschutz, die Erste Hilfe-Ausstattung oder auch das Thema der persönlichen Schutzausrüstungen zum Beispiel in den Laborbereichen.

Darüber hinaus werden ausschließlich ergonomische Arbeitsmittel und -ausstattung nach dem aktuellen Stand der Technik genutzt. Ergänzend hierzu können die Beschäftigten sich jederzeit zu allen Aspekten des Arbeitsschutzes durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen. Der Hochschulsport bietet maßgeschneiderte Konzepte für Ausgleichssport an. Impfangebote sowie Angebote zur betrieblichen Wiedereingliederung und zur Suchtberatung sind Bestandteil dieses Konzeptes. Die Universität wird ein Gesundheitsmanagementkonzept erstellen, in das auch bereits vorhandene Angebote einfließen.

Im Bereich der Suchtberatung leistet die Beratungsstelle für Suchtfragen der Universität Trier weisungsfrei und unabhängig Unterstützung bei der Planung, Durchführung und Evaluation suchtpreventiver Maßnahmen. Sie ist eingebunden in ein regionales Netz der Suchtkrankenhilfe und psychosozialen Versorgung. Universitätsangehörigen wird durch die Beratungsstelle anonyme Hilfe bei Problemen mit Alkohol, Medikamenten, illegalen Drogen und Nikotin angeboten. Die Beratungsstelle bietet auch Unterstützung bei der Vermittlung weiterführender therapeutischer Behandlung, sei es medizinisch (zum Beispiel Entgiftung) und/oder psychotherapeutisch (zum Beispiel Entwöhnungsbehandlung in einer Fachklinik).

F Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt: Rekrutierung und Arbeitsmodelle

Rekrutierung

Aufgrund des steigenden Fachkräftemangels und der zunehmenden Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal, insbesondere im technischen und IT-Bereich, zu rekrutieren, ist es wichtig, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, um Personal zu gewinnen, fortlaufend zu qualifizieren und vor allem langfristig zu binden. Die Universität Trier strebt einen einfachen, transparenten und schnellen Einstellungs- sowie Onboardingprozess an, um neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen guten Start in ihre neue berufliche Herausforderung zu ermöglichen. Die besonderen Bedürfnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Ausland werden dabei durch geeignete Unterstützungsangebote berücksichtigt. So strebt die Universität beispielsweise an, englischsprachige Handreichungen zu Inhalt und Aufbau ihrer deutschsprachigen Arbeitsverträge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit geringen Deutschkenntnissen zur Verfügung zu stellen.

Die Universität Trier nutzt die Möglichkeiten der Digitalisierung, um bestehende Prozesse durch einfache, transparente, digitale Abläufe zu optimieren.

Um auf die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt schnellstmöglich reagieren zu können, ist eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung der vorhandenen Prozesse erforderlich. Die bestehenden Verfahren werden intern durch die Personalentwicklung, den Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte des Senats und die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche überprüft.

Flexible Arbeitsmodelle

Die Universität Trier bewertet die Möglichkeiten von New Work-Modellen positiv und verfolgt das Ziel, die Erbringung der Arbeitsleistung durch Formen des mobilen Arbeitens, wie zum Beispiel Homeoffice, sowohl im Interesse der Dienststelle als auch der Beschäftigten hinsichtlich des Ortes der Leistungserbringung flexibler zu gestalten.

In Anerkennung sehr unterschiedlicher Arbeitsweisen und Arbeitstraditionen im Bereich der Wissenschaft gilt für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin das Prinzip der Arbeitszeitsouveränität.

Im Bereich von Technik und Verwaltung soll ein flexibleres Arbeiten die Attraktivität der Universität als moderner Arbeitgeber erhöhen, indem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine schnelle Anpassung an besondere persönliche Lebensumstände erzielt werden können. Des Weiteren sollen die Arbeitszufriedenheit, die Arbeitsqualität und die produktiv nutzbare Zeit der Beschäftigten gesteigert und die Rahmenbedingungen für Menschen mit Beeinträchtigungen verbessert werden. Hinzu kommt, dass ein modernes Modell für mobiles Arbeiten zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt und die Arbeitgeberattraktivität steigert. Um den zwingend erforderlichen kontinuierlichen Informationsfluss, die persönliche Einbindung in den Betriebsablauf und Abstimmungsprozesse zwischen Dienststelle und Beschäftigten sicherstellen zu können sowie die sozialen Arbeitskontakte aufrecht zu erhalten, ist eine gewisse Präsenz in der Dienststelle auch bei regelmäßigem mobilem Arbeiten weiterhin zwingend erforderlich. Das mobile Arbeiten soll daher den Anteil der Arbeitszeit an der Universität nicht übersteigen. Es soll damit eine räumliche Ergänzung zum regulären, nach wie vor gewährleisteten betrieblichen Arbeitsort geschaffen werden.

Mit dem Prinzip der Arbeitszeitsouveränität und mit der Einrichtung von mobilem Arbeiten entfällt als Nebeneffekt das tägliche Pendeln zwischen Wohnung und Dienststelle und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung des Berufsverkehrs mit den entsprechenden positiven psychischen und ökologischen Effekten. Dies führt bei den Beschäftigten zu Zeit- und Kostenersparnissen und erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Um die bislang vorwiegend praktizierte Präsenzkultur im Sinne einer ergebnisorientierten Arbeitskultur zu wandeln, sind eine ziel- und ergebnisorientierte Führung durch die Führungskräfte und die Mitarbeit aller Beschäftigten unerlässlich.

G Beteiligung und Mitbestimmung

Die Universität Trier stellt sicher, dass ihre Mitglieder in geeigneter Weise an den Entscheidungsprozessen beteiligt werden. Sie bekennt sich zum Stellenwert der akademischen Selbstverwaltung und fördert die Beteiligung der Beschäftigten, zum Beispiel, indem Gremientätigkeiten voll auf die Arbeitszeit angerechnet werden.