



Leitlinie „Gute Arbeit“ an der Hochschule Mainz

Präambel

Gute Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals sind unabdingbar, um den Erfolg der Hochschulen in der Aus- und Weiterbildung, Forschung und Lehre zu verstetigen und weiterhin zu verbessern.

Die Leitlinie „Gute Arbeit“ an der Hochschule Mainz formuliert Standards, welche sich sowohl an den Ansprüchen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als auch den Grundsätzen und Zielen der Hochschule sowie den daraus abgeleiteten „Leitplanken“ (Handlungskonsequenzen) für deren Führungskräfte¹ orientieren.

Zugleich soll die Leitlinie „Gute Arbeit“ eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und der Fairness fördern und der Bedeutung eines verantwortungsvollen Umgangs mit dem Hochschulpersonal sowie der damit verbundenen Fürsorgepflicht am Arbeitsplatz Hochschule Ausdruck verleihen. Hierzu gehört auch das klare Bekenntnis, dass die Hochschule Mainz keine Gewalt toleriert. Niemand soll an unserer Hochschule Angst haben, zum Opfer von Gewalt, Drohungen oder Stalking zu werden.

I. Rahmenleitlinie

1. Faire Arbeitsbedingungen

Die Hochschule trägt durch die Gewährleistung von Mindeststandards, insbesondere für befristete Beschäftigungsverhältnisse, zur Transparenz und Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen bei. Personalentscheidungen jedweder Art erfolgen auf der Grundlage von Fairness und gegenseitiger Wertschätzung.

2. Familienfreundliche Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen

Die Hochschule ist eine familienfreundliche Einrichtung. Sie ermöglicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance) u. a. durch flexible Arbeits- und Anwesenheitszeiten. Die Hochschule geht dabei von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Sie trägt auch den besonderen Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderen Lebensumständen (z. B. mit pflegebedürftigen Angehörigen) Rechnung.

3. Bekenntnis zu Vielfalt und Gleichstellung

Die Hochschule Mainz bekennt sich zur Vielfalt als Schlüssel für einen attraktiven und diskriminierungsfreien Arbeitsplatz. Dieses Bekenntnis ist nicht allein Auftrag, sondern bietet der Hochschule auch die Chance, die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und

¹ Führungskräfte im Sinne dieser Leitlinie sind alle Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen auf Dauer oder vorübergehend Personal der Hochschule zugeordnet ist, für welches sie Personalverantwortung tragen.



Leitlinie „Gute Arbeit“ an der Hochschule Mainz

Mitarbeiter in wachsendem Maße als wichtige Ressource zu erkennen, welche die Arbeitsqualität und die Attraktivität der Hochschule als Arbeitsplatz steigern kann.

Die Hochschule Mainz versteht Gleichstellung als fortwährenden integrierten Bestandteil von Lehre, Forschung und Verwaltung. Seit 2004 werden kontinuierlich Maßnahmen zur Konkretisierung und Umsetzung des Ziels der Gleichstellung entwickelt, verbessert und umgesetzt.

4. Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Hochschule Mainz sieht sich nicht nur als Stätte von Forschung und Lehre, sondern auch als Lebensraum ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb möchte die Hochschulleitung durch gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu einer höheren Arbeitszufriedenheit beitragen.

5. Personalentwicklung und Partizipation

Personalentwicklung soll zielgerichtet, ressourcen- und ergebnisorientiert eingesetzt werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsaufgaben haben eine entscheidende Rolle im Rahmen der Personalentwicklung, sie sind in den Fachbereichen, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung der Hochschule "Personalentwickler/-innen vor Ort". Dies bedeutet auch, dass Personalentwicklung im Aufgaben- und Anforderungsprofil von Führungspositionen fest verankert sein muss.

Partizipation meint die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gremien der Hochschule, den Personalrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung als den gewählten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungen sowie auch als Experten in Arbeitsgruppen, Workshops, Evaluationen und Umfragen.

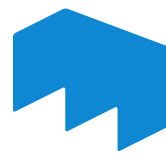
II. Handlungskonsequenzen

1. Faire Arbeitsbedingungen

- 1.1. Eine gelebte Willkommenskultur erleichtert die Eingliederung von Neueingestellten in den Arbeitsprozess und die Arbeitsteams und wirkt sich positiv auf das Arbeitsklima aus. Langfristig führt dies zu einem positiven Image und einem größeren öffentlichen Ansehen der Hochschule.

Damit das Interesse an neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich wird, sollen diese u.a. i.d.R. spätestens 6 Wochen nach Ablauf der Bewerbungsfrist eine Einstellungszusage erhalten.

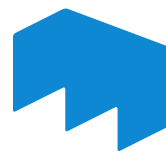
Am ersten Arbeitstag müssen alle wesentlichen Arbeitsmittel vorhanden und die notwendige Infrastruktur bereitgestellt sowie Informationen über Zuständigkeiten, Aufgaben, Strukturen, Vertretungsregelung etc. verfügbar sein.



Leitlinie „Gute Arbeit“ an der Hochschule Mainz

- 1.2. Befristete Arbeitsverträge sind zur Sicherung der Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Hochschulen notwendig, gleichwohl sind Befristungen im Sinne eines verantwortungsvollen Personalmanagements einzusetzen. Unsachgemäße Kurzbefristungen sind zu unterlassen.

Die Mindestdauer eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses soll regelmäßig 12 Monate nicht unterschreiten, es sei denn, dies ist durch nachvollziehbare Sachgründe gerechtfertigt.
- 1.3. Bei befristeten Arbeitsverträgen in der Qualifizierungsphase nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz soll die Vertragslaufzeit der voraussichtlichen Dauer der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung entsprechen.
- 1.4. Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die eine Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind auch über die Höchstbefristungsdauer hinaus zulässt, wird an der Hochschule grundsätzlich angewandt und den Betroffenen angeboten.
- 1.5. Auch bei sachgrundbefristeten Arbeitsverträgen soll sich die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses an dem vorliegenden Sachgrund orientieren. Ausnahmen sind hinreichend zu dokumentieren.
- 1.6. Bei befristeten Arbeitsverträgen von mindestens einem Jahr werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i.d.R. spätestens drei Monate vor dem Fristende informiert, ob und ggf. zu welchen Rahmenbedingungen eine Anschlussbeschäftigung in Betracht gezogen wird.
- 1.7. Befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsvertrag nicht mehr fortgesetzt werden kann, können im Rahmen der vorhandenen Ressourcen Angebote der Hochschule zur Unterstützung einer beruflichen Perspektive nutzen (z.B. Career Center, Bewerbertraining...).
- 1.8. Das aussagekräftige Arbeitszeugnis des letzten Arbeitgebers ist vielfach Voraussetzung für den Einstieg bei einem neuen Arbeitgeber. Deshalb soll das Arbeitszeugnis spätestens vier Wochen nach Antragstellung bereitgestellt werden.
- 1.9. Der Mindestumfang eines Beschäftigungsverhältnisses soll 50 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht unterschreiten, es sei denn, hierfür liegen nachvollziehbare Sachgründe vor (z.B. eigener Wunsch, Beschäftigung studentischer Aushilfskräfte...).
- 1.10. Die wesentlichen Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung an der Hochschule Mainz sollen schlüssig, transparent und zugänglich dargestellt sein. Dies umfasst insbesondere Regelungen über Zuständigkeiten und Aufgaben in der Hochschule und konkret im eigenen Aufgabenbereich (Geschäftsverteilungspläne, Stellenbeschreibung, Vertretungsregelungen...), Dienstvereinbarungen.
- 1.11. Zur Optimierung der Geschäftsabläufe sind strukturierte Handlungsanweisungen im Intranet bereitzustellen.

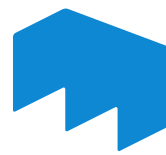


Leitlinie „Gute Arbeit“ an der Hochschule Mainz

- 1.12. In regelmäßigen Veranstaltungen sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zielgruppenorientiert auf für sie relevante Themen aufmerksam gemacht werden (vgl. z.B. Veranstaltung „Neu an der Hochschule“).
- 1.13. Die Hochschule besetzt – ausgenommen im Drittmittelbereich - alle Beschäftigungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte von mehr als 2-monatiger Dauer nur nach vorangegangener öffentlicher Stellenausschreibung. Hiervon ausgenommen sind befristete Weiterbeschäftigungen am bisherigen Arbeitsplatz. Weitere Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Personalrates.
- 1.14. Die Hochschule ist bemüht, ihren engagierten und leistungsstarken Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung eine längerfristige Beschäftigungsperspektive an der Hochschule Mainz zu bieten. Soweit die Berufsausbildung mindestens mit der Note „befriedigend“ abgeschlossen wurde und keine personen- oder verhaltensbedingten Gründe entgegenstehen, bietet die Hochschule ihren Ausbildungsabsolventen derzeit ein befristetes Anschlussarbeitsverhältnis von mindestens sechs Monaten an.

2. Familienfreundliche Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen

- 2.1. Durch die flexible Arbeitszeitgestaltung an der Hochschule Mainz mit einem Arbeitszeitrahmen zwischen 07:00 und 22:00 Uhr wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein höheres Maß an persönlicher Arbeitszeitdisposition ermöglicht, soweit die Funktionsfähigkeit der einzelnen Arbeitseinheiten gewährleistet werden kann. Diese Arbeitszeitflexibilität erleichtert vielfach den Spagat zwischen den beruflichen Anforderungen und der Übernahme familiärer Verantwortung.
- 2.2. Mit der Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos verfügen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über einen größeren Spielraum in der jährlichen Arbeitszeitgestaltung, beispielsweise zur Betreuung schulpflichtiger Kinder während der Ferien.
- 2.3. Ergänzend, aber nicht allein zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bietet die Hochschule Mainz ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, in begründeten Fällen auf ein flexibles Arbeitsortmodell zurückzugreifen.
- 2.4. Bei der Terminierung von Sitzungen, Weiterbildungsveranstaltungen und betrieblichen Veranstaltungen soll dafür Sorge getragen werden, dass auch Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.
- 2.5. Wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub zur Kinderbetreuung vakante Stellen sind im Bedarfsfall möglichst unverzüglich und -soweit dies die zu bewältigenden Aufgaben zulassen- vorrangig durch die Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen vertretungsweise zu besetzen.
- 2.6. Die Hochschule Mainz stellt ein umfangreiches Paket an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder bereit. Die Betreuungsangebote umfassen derzeit:
 - Vermittlung von Tagesmüttern



Leitlinie „Gute Arbeit“ an der Hochschule Mainz

- Kita Campulino, Standort Lucy-Hillebrand-Str. 2
- Die Rappelkiste, Elterninitiative mit Räumlichkeiten nahe dem Standort Holzstraße
- 3 K – Kinder, Kunst, Kultur: Familienservice für eine garantierte Notfallbetreuung

3. Bekenntnis zu Vielfalt und Gleichstellung

- 3.1 „Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität. Um langfristig die Auseinandersetzung mit allen gesellschaftlich relevanten Bereichen zu sichern, ist es erforderlich, dass die Wissenschaft auch alle diese Bereiche angemessen repräsentiert.“ (DFG Präsident Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner)

Die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dient dem Erfolg der Hochschule. Die Hochschule Mainz ist bestrebt, ihre Personalprozesse und Personalpolitik so auszurichten, dass alle Mitarbeitenden Respekt erfahren und motiviert sind, ihr individuelles Potenzial zum Nutzen der Organisation einzubringen.

- 3.2 Interkulturelle Kompetenz hat angesichts der Internationalisierungsstrategie an der Hochschule einen hohen Stellenwert. Kolleginnen und Kollegen aus anderen Kulturen gehören zu unserem Berufsalltag. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und eine effektive Führung interkultureller Teams wird es für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wichtiger, sich mit kultureller Verschiedenheit auseinander zu setzen und ein individuelles, flexibles Handlungsrepertoire zu entwickeln.

Die Hochschule Mainz fördert das Interesse und die Bemühungen an interkultureller Zusammenarbeit durch das Ermöglichen zielgerichteter Weiterbildungen.

- 3.3 Das Gleichstellungskonzept der Hochschule Mainz strebt insbesondere an, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie für Frauen und für Männer zu verbessern. Ziel ist es, eine Übernahme von Verantwortung für familiäre Verpflichtungen zu erleichtern oder zu ermöglichen. Diesem Ziel dienen u.a. die unter Ziff. 2.1. bis 2.6. beschriebenen Maßnahmen.

- 3.4 Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Bei Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Schwerbehinderte bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Arbeitsplatzeinrichtungen und Arbeitsbedingungen, die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Arbeit ermöglichen oder erleichtern, werden in Abstimmung mit den zuständigen Stellen beschafft oder hergestellt.



Leitlinie „Gute Arbeit“ an der Hochschule Mainz

Alle Maßnahmen, die erforderlich und geeignet sind, Schwerbehinderte einzustellen oder im Arbeitsprozess zu halten, werden in enger Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung getroffen.

- 3.5 Die Verlängerung der Erwerbsphase ist Chance und Herausforderung zugleich. Chance für Ältere, weil Erwerbstätigkeit Einkommen ermöglicht und gesellschaftliche Relevanz bedeutet; Chance auch für die Hochschule Mainz, weil viele ältere Erwerbstätige leistungsfähig und motiviert sind und mit ihrem Erfahrungswissen zur Qualitätssteigerung von Prozessen und Dienstleistungen beitragen können.

Für den Erhalt der Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter unternimmt die Hochschule Mainz folgende Anstrengungen:

- Förderung der Gesundheit: Neben den gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen wie dem betrieblichen Eingliederungsmanagement sollen regelmäßig präventive und gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten werden.
- Betriebliche Weiterbildung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in allen beruflichen Lebensphasen an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung partizipieren und hierzu ermuntert werden.
- Berücksichtigung der Situation Älterer in der Arbeitsorganisation: Dazu gehören Maßnahmen wie die altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, soweit möglich der Einsatz altersgemischter Teams sowie die Berücksichtigung der Stärken und Schwächen Älterer bei der Definition spezifischer Leistungsanforderungen.

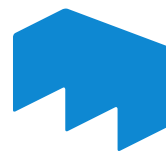
4. Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

- 4.1 Das Gesundheitsmanagement soll bei der Hochschule Mainz weiter ausgebaut werden und ist darauf ausgerichtet, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu stärken. Wo möglich sollen gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen initiiert und unterstützt werden. In diesem Kontext werden u.a. Seminare zur Gesundheitsförderung und ggf. Beratung durch externe Dienstleister (z.B. den Betriebsärztlichen Dienst) angeboten.

- 4.2 Die Hochschule will erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin unterstützen, ihre Arbeitsfähigkeit wieder zu erlangen. Erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich in ihrer Situation ernst genommen und gut behandelt wissen.

Die Hochschule Mainz bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die länger als 6 Wochen erkrankt sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement an. Die angesprochene Person ist frei in der Entscheidung, das Gesprächsangebot anzunehmen oder abzulehnen. Es ist ein Angebot und eine Chance, Hilfen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erhalten. Die angesprochenen Personen sind Souverän des gesamten Verfahrens und können dieses zu jeder Zeit ohne Nachteile abbrechen.

- 4.3 Die Pflichten, Aufgaben und Zuständigkeiten bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes an der Hochschule werden transparent beschrieben und im Intranet dargestellt.



Leitlinie „Gute Arbeit“ an der Hochschule Mainz

- 4.4 Die mit Arbeitsschutz betrauten Personen nehmen regelmäßig an einschlägigen Weiterbildungsmaßnahmen teil.
- 4.5 Für die einzelnen Standorte und Arbeitsbereiche werden Gefährdungsbeurteilungen erstellt und regelmäßig aktualisiert.
- 4.6 Es ist sicherzustellen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierende über Gefährdungen an ihrem Arbeitsplatz informiert sind.

5. Personalentwicklung und Partizipation

- 5.1 Auch für die Personalentwicklung spielt das Gesundheitsmanagement eine besondere Rolle. Gesunde, qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Schlüssel zu erfolgreicher Arbeit.
Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit, Wohlbefinden und damit die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in hohem Maße von dem jeweiligen Führungsverhalten beeinflusst. Führungskräfte aller Ebenen haben deshalb die gemeinsame Aufgabe, betrieblichen Ursachen von Gesundheitsstörungen nachzugehen und auf deren Beseitigung hinzuwirken. Im Zentrum steht dabei eine kooperative und partizipative Mitarbeiterführung.

Um Führungskräfte in dieser Aufgabe zu unterstützen oder sie für diese Herausforderung zu qualifizieren, werden entsprechende Fortbildungsangebote bereitgestellt bzw. vermittelt.
- 5.2 Die Mitgestaltung von Veränderungsprozessen bietet vielfältige Chancen für die Partizipation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Hochschule Mainz legt großen Wert auf die Einbindung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um dies zu fördern, sollen die Gremien in der Hochschule, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten und in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu wählen sind (u.a. Personalrat, Senat, Fachbereichsräte ...) im Intranet vorgestellt werden. Darüber hinaus stellen auch freiwillige und anonymisierte Mitarbeiterbefragungen eine wichtige Erkenntnisquelle dar, die die Hochschule Mainz in Absprache mit dem Personalrat erschließen will.
- 5.3 Das Wissen der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen, um Missstände und Verbesserungspotenziale zu identifizieren, das ist die Idee des betrieblichen Vorschlagswesens. Die Hochschule Mainz wird aktiv für Verbesserungsvorschläge werben. Mit der Einführung eines elektronischen „Kummerkastens“ im überarbeiteten Intranet-Angebot der Hochschule soll ein niedrigschwelliges zusätzliches Angebot eingerichtet werden, über welches konstruktiv Kritik geübt werden kann.
- 5.4 Ein sehr wichtiges Element bei der Wahrnehmung von Führungsverantwortung und der Personalentwicklung stellt das Mitarbeitergespräch dar. Im Dialog zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften können gemeinsame Ziele und Aufgaben, erreichte Ergebnisse und Leistungen, aber auch die Zusammenarbeit und das Arbeitsumfeld sowie persönliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten thematisiert werden. Das Mitarbeitergespräch eröffnet die Chance, geleistete Arbeit anzuerkennen, aber auch konstruktive Kritik zu äußern. Es ist damit sowohl für



Leitlinie „Gute Arbeit“ an der Hochschule Mainz

Führungskräfte als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiger Gradmesser für die beiderseitige Beziehung. Die Hochschule Mainz wird deshalb Zug um Zug Mitarbeitergespräche einführen.

- 5.5 Die Hochschule Mainz bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beispielsweise über Inhouse-Schulungen, Angebote des Hochschulzentrums für Weiterbildung sowie Angebote externer Anbieter und Partner eine breite Palette von Bildungsmaßnahmen an.
Die Angebote und Anbieter werden regelmäßig im Intranet transparent dargestellt.
- 5.6 Im fortwährenden Gespräch zwischen Dienststelle und Personalrat sollen gemeinsam Personalentwicklungsstrategien, Stellenqualität u. -quantität sowie die Weiterentwicklung von Mitarbeiterprofilen thematisiert werden.